

Содержание:

Image not found or type unknown



Введение

Негативные процессы, сопровождающие переход российской экономики на рыночные отношения, существенно обостряют социально-трудовую обстановку. Поэтому, хотим мы этого или нет, но коллективные трудовые конфликты и забастовки как крайняя форма их проявления становятся частью нашей экономической и социальной жизни.

В ст. 37 Конституции РФ признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Статья 46 Конституции РФ предусматривает, что каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод, что решения и действия (бездействие) органов и должностных лиц могут быть обжалованы в суд. Эти положения Конституции РФ являются основой порядка разрешения всех трудовых споров.

Целью этой работы является рассмотрение забастовки как способа разрешения коллективного трудового спора.

1.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРАХ

Коллективные трудовые споры тесно связаны с историей рабочего движения за улучшение условий труда и быта трудящихся, но законодательство нигде в мире вплоть до 50-х годов XX в. не регулировало порядок разрешения коллективных трудовых споров. В настоящее время и в Англии, и в США сохранилось главным образом коллективно- договорное их регулирование. Примирительный порядок разрешения коллективных трудовых споров во многих странах имеет все большее

развитие.

Международно-правовые акты по трудовому праву, предусматривающие определенный порядок разрешения споров при коллективных договорах, появились лишь после второй мировой войны:

- В 1949 г. Международная Организация Труда (МОТ) приняла Конвенцию № 98 о праве на организацию и на ведение коллективных договоров, которая предусматривает свободу и право ведения коллективных переговоров.
- В 1951 г. МОТ приняла специальный акт по разрешению коллективных трудовых споров - Рекомендацию № 92 о добровольном примирении и арбитраже.
- Конвенция МОТ № 154 "О содействии коллективным переговорам" и ее одноименная Рекомендация № 163 1985 г. Предусмотрели порядок разрешения разногласий (споров) при ведении коллективных переговоров.

Эти международно-правовые акты по коллективным трудовым спорам являются основой для разработки и принятия национального законодательства.

Конституция РФ в ст. 6, 7, 15, 17, 18, 19, 32, 37, 45, 46, 48, 128 содержит основы порядка рассмотрения трудовых споров, которые конкретизированы в других законах.

В п.4 статье 37 Конституция РФ закрепила право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Порядок разрешения коллективных споров регулируется Федеральным законом от 23 ноября 1995 г. "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" и гл.61 (ст.398 - 418) Трудового кодекса РФ.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров может быть оговорен в коллективных договорах и социально - партнерских соглашениях, но с соблюдением норм Закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров". Данный закон устанавливает правовые основы, порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров, а также порядок реализации права на забастовку в ходе разрешения коллективного трудового спора. Нормы этого Закона распространяются на всех работников, работодателей, на объединения работников и объединения работодателей и их полномочные органы.

Основные положения этого Закона теперь закрепил Трудовой кодекс в ст. 398 - 418 гл.

1.

ЗАБАСТОВКА. Основания, проведение. Законные и незаконные забастовки

ТК РФ Статья 409. Право на забастовку

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора (статья 406 настоящего Кодекса) либо работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) не выполняют соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора (статья 408 настоящего Кодекса), или не исполняют решение трудового арбитража, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

(часть вторая в ред. Федерального закона от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Согласно ст. 410 ТК РФ решение об объявлении забастовки принимается на собрании (конференции) работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, который был ранее уполномочен работниками на разрешение коллективного трудового спора. Если решение об объявлении забастовки принято профессиональным союзом (объединением

профессиональных союзов), то оно должно быть утверждено для каждой организации на собрании (конференции) работников данной организации.

Собрание (конференция) работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников (делегатов конференции). Решение о проведении забастовки считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.

Если невозможно провести собрание (созвать конференцию) работников, то представительный орган работников имеет право утвердить свое решение о проведении забастовки, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

В решении об объявлении забастовки должны быть указаны следующие сведения:

- перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;
- дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников;
- наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;
- предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации, филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении в период проведения забастовки.

Это решение должно быть передано работодателю в письменной форме. Получив от работников решение о проведении забастовки, работодатель предупреждает о предстоящей забастовке Службу по урегулированию коллективных трудовых споров.

Действующее российское законодательство предусматривает **два вида забастовок**: предупредительная и основная.

Под предупредительной забастовкой понимают акцию, представляющую собой демонстрацию сотрудников предприятия их готовности добиваться установленных

требований любой ценой. Такой вид забастовки может быть объявлен в ходе примирительных процессов. Использовать ее можно один раз в процессе коллективных споров. При этом продолжительность такой забастовки не может быть больше часа.

О начале предстоящей основной забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней.

ТК РФ Статья 411. Орган, возглавляющий забастовку

(в ред. Федерального закона от 22.11.2011 N 334-ФЗ)

Забастовку возглавляет представительный орган работников.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторное рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работодатель и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены в письменной форме о возобновлении забастовки не позднее чем за два рабочих дня, а о возобновлении забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей, определенные в соответствии со статьей 34 настоящего Кодекса, и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

В соответствии со ст. 55 Конституции РФ **являются незаконными и не допускаются забастовки 1)**: в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных и т. п.; **2)** в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и

тепло-, водо-, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Забастовка прекращается: подписанием соглашения об урегулировании конфликта; признанием ее незаконной.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации. – М., 1993.
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.11.2017)
3. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.11.2017)
4. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.11.2017)
5. Зубкова А. Коллективные трудовые споры и способы их разрешения
6. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций.