

моральный авторитет, оказавший несомненное влияние не только на национальное право, но и на ряд международно-правовых документов договорного характера, посвященным вопросам труда.

На основании Всеобщей декларации прав человека Генеральной Ассамблеей ООН был принят Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, а также факультативный протокол к названному пакту от 10 декабря 2008 г. Этот пакт является документом, который носит императивный характер для государств, участвующих в нем.

Как отмечает И. Я. Киселев, трудовые права в Пакте сформулированы подробнее, чем в Декларации, круг этих прав шире и, кроме того, в Пакте (в отличие от Декларации) содержатся конкретные обязательства государств, ратифицировавших Пакт, по претворению в жизнь содержащихся в нем положений. Одним из таких обязательств является периодическое представление докладов о соблюдении взятых обязательств, которые рассматриваются Комитетом независимых экспертов и Экономическим и Социальным советом ООН.

Таким образом, следует отметить, что идея международно-правового регулирования труда имела место уже в начале XIX в. Последующее ее развитие создало предпосылки для издания соответствующих международно-правовых актов в сфере труда, в том числе в рамках ООН, в нормативных правовых актах которой был сформулирован пакет основных прав человека, в числе которых и комплекс трудовых прав, закрепленных главным образом в двух актах: во Всеобщей декларации прав человека и в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, оба из которых являются основополагающими в сфере регулирования трудовых отношений.

Нанкевич В. В.

ЗАБАСТОВКА КАК СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО КОНФЛИКТА: НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ

*Нанкевич Вероника Владимировна, студентка 3 курса Гродненского
государственного университета имени Янки Купалы, г. Гродно, Беларусь,
veronikanankevich570@gmail.com*

Научный руководитель: канд. полит. наук, доцент Ватыль Н. В.

В современных условиях в Республике Беларусь актуальными являются проблемы, связанные с правовым регулированием и практикой применения такого механизма разрешения трудовых споров, как забастовка. На наш взгляд, они требуют более детального изучения и анализа. Это обусловлено тем, что за все время существования нашего независимого государства на практике были лишь единичные случаи применения такого способа разрешения коллективных трудовых споров. В 2020 г. ситуация несколько изменилась: представители

отдельных трудовых коллективов, по различным, в том числе политически ориентированным, мотивам, отказались от выполнения трудовых обязанностей, считая, что их действия регулируются нормами трудового законодательства.

Не вникая в вопросы политики и идеологии, не оспаривая право каждого человека на свободу мнений, убеждений и их свободное выражение, не можем согласиться, что такой способ разрешения коллективного трудового спора между нанимателем и работниками, как забастовка, может использоваться для отстаивания своих политических взглядов.

Следует отметить, что право на забастовку не противоречит общепризнанным нормам международного права. Так, согласно подп. d п. 1 ст. 8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, одобренного Генеральной Ассамблеей ООН 16.12.1966 г., государства обязуются обеспечить право на забастовки при условии его осуществления в соответствии с законами каждой страны.

Проанализировав действующее законодательство и прежде всего положения Конституции Республики Беларусь, Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), и Закона Республики Беларусь от 22.04.1992 № 1605-XII «О профессиональных союзах» можно прийти к однозначному и неоспоримому выводу, что решение о проведении забастовки может быть принято только лишь для урегулирования разногласий между нанимателем и работником по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений (ст. 377 ТК). Другими словами, спорить с нанимателем, в том числе временно добровольно отказаться от выполнения своих трудовых обязанностей, можно лишь по вопросам, входящим в компетенцию нанимателя и с целью защиты своих трудовых прав. Отстаивание работниками своих политических взглядов посредством невыхода на работу, выдвижение требований, к выполнению которых наниматель не имеет никакого отношения, неправомерно в рамках трудового права.

Изначально предполагая, что призывы к проведению забастовки могут использоваться заинтересованными лицами в политических целях, законодатель предусмотрел запрет на оказание материальной помощи участникам забастовки за счет средств политических партий, движений, иных общественных объединений, преследующих политические цели, а также иностранных юридических и физических лиц (ч. 4 ст. 388 ТК).

Хотелось бы подчеркнуть, что забастовка – это крайняя мера по урегулированию разногласий между нанимателем и работником и именно поэтому процедура ее организации и проведения довольно длительна и сложна. Такое решение может быть принято только коллективно и только при определенном кворуме (ст. 389 ТК). До принятия решения должны быть использованы все иные способы разрешения спора (примирительная комиссия, трудовой арбитраж).

О серьезности последствий несоблюдения законодательства, регулирующего процедуру проведения забастовки, свидетельствует и тот факт, что отдельным категориям работников запрещается участвовать в таких мероприятиях, и это прежде всего военнослужащие, работники органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, авиационный персонал гражданской авиации и др.

В соответствии с ч. 3 ст. 388 ТК законом могут быть установлены и иные ограничения реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в интересах национальной безопасности, общественного порядка, здоровья населения, прав и свобод других лиц. К примеру, согласно ст. 11 Закона Республики Беларусь «О чрезвычайном положении» Указом Президента Республики Беларусь на срок действия чрезвычайного положения может предусматриваться отложение проведения забастовок или приостановление их на территории, на которой введено чрезвычайное положение. Аналогичное решение может принято Президентом Республики Беларусь на основании ст. 12 Закона Республики Беларусь «О военном положении» в период действия военного положения.

Аналогичные ограничения закреплены и в законодательстве других стран.

Так, в соответствии с ч. 1 ст. 413 Трудового кодекса Российской Федерации забастовки являются незаконными и не допускаются в периоды введения военного или чрезвычайного положения. Этой же статьей закреплён запрет на проведение забастовок в органах и организациях Вооруженных Сил; в правоохранительных органах; в организациях, обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи; в ряде иных организаций, в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Резюмируя вышеизложенное, приходим к выводу, что добровольный отказ работника от выполнения своих трудовых обязанностей не с целью разрешения коллективного трудового спора, а с целью доведения до сведения нанимателя своих политических взглядов может квалифицироваться как дисциплинарный проступок (ст. 197 ТК) и влечь дисциплинарную ответственность вплоть до расторжения трудовых отношений, если отсутствие на работе превысит три часа в течение рабочего дня (п. 7 ст. 42 ТК). Подобные крайние меры нежелательны, так как сама природа забастовок в целом влечет за собой неблагоприятные последствия: ухудшение материального положения как работников, так и нанимателя, а также всего экономического состояния государства.

Таким образом, представляется, что в настоящее время существует необходимость совершенствования не законодательства, а практики применения норм, связанных с защитой трудовых прав работников. А также неотъемлемой частью деятельности всех заинтересованных органов и служб, администрации предприятий должна стать работа по повышению уровня юридической грамотности населения.