

Право социального обеспечения в Укра'шл: шдручник / заг. ред. С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка. — Харюв: Вид-во «ФШН», 2009.

5. Алексеев, С.С. Общая теория права: учеб. / С.С.Алексеев. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Про-спект, 2009.

6. Васильева, Ю.В. Кодификация российского законодательства о социальном обеспечении: моно-графия / Ю.В. Васильева. — Пермский гос. ун-т. — Пермь, 2009.

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕДУРНО-ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ НОРМ О ЗАБАСТОВКАХ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ**

Ясинская-Казаченко А.В., Белорусский национальный технический университет

1. Законодательство о забастовках формировалось от категорического запре-та их проведения и квалификации как преступлений до провозглашения права на забастовку на уровне конституции [1]. Приобретение Республикой Беларусь неза-висимости и переход к социально-ориентированной рыночной экономике обусло-вили необходимость интенсивного развития системы законодательства. Одним из элементов этой системы является Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее — ТК) [2], призванный детально урегулировать общественные отношения, возни-кающие при использовании работниками своего права на забастовку. Трудовое право на современном этапе достигло такой степени развития, которое позволяет урегулировать не только трудовые, но и процедурно-процессуальные отношения, связанные с ними. Однако нормативной базы, регулирующей сложные предзаба-стовочные и забастовочные процедуры, на наш взгляд, явно недостаточно.

2. Осуществление права на забастовку требует законодательного установления многообразных форм выявления и выражения мнения работников о проведении забастовки. К формам выявления относятся — опрос, сбор подписей или запол-нение соответствующих бюллетеней, к формам выражения — список участников опросного голосования, лист для сбора подписей или текст бюллетеня. Обе формы тесно связаны и соотносятся между собой как форма и содержание. В процедурно-процессуальные формы выражения необходимо включать краткую преамбулу, разъясняющую требования работников. Разнообразные формы выявления мнения работников о проведении забастовки могут явиться предметом исследования чле-нов научного сообщества трудового права.

3. Решение об объявлении забастовки выносится по итогам проведенной про-цедуры при наличии не менее половины подписей работников. ТК не предъявляет каких-либо требований к содержанию решения об объявлении забастовки, поэто-му теоретически оно может явиться основанием для признания забастовки неза-конной. Полагаем, что в решении должен устанавливаться: перечень разногласий сторон, являющийся основанием для объявления и проведения забастовки; дата и время начала забастовки; ее продолжительность и предполагаемое количество участников; наименование органа, возглавляющего забастовку; состав представи-телей работников, уполномоченных на участие в примирительно-посреднических

процедурах; предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в организации во время проведения забастовки. Копия решения направляется нанимателю в трехдневный срок. В ТК необходимо обратить внимание на основные положения решения об объявлении забастовки.

4. В соответствии с ТК забастовка не может быть начата ранее, чем через две недели с момента принятия решения о ее проведении. В период двухнедельного предупреждения нанимателя о проведении забастовки необходимо учредить создание специального органа. Такой орган, избираемый собранием (конференцией) работников или уполномоченный профсоюзом, имея определенные полномочия по созыву собраний или конференций, организации опросов, сбору подписей, заполнению бюллетеней, привлечению специалистов, приостановлению забастовки и разрешению вопросов после признания забастовки незаконной смог бы организовать и возглавить забастовку. Порядок создания и полномочия органа, возглавляющего забастовку, должны быть определены в ТК.

5. В ТК забастовка определяется, как временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Конкретизируя определение забастовки в ТК, отметим, что забастовка — это не «отказ от выполнения» и не «прекращение» работниками своих трудовых обязанностей. Забастовка — это коллективное приостановление трудовых обязанностей. Такая конструкция юридической природы права на забастовку обосновывалась еще дореволюционными российскими учеными. Начало забастовки наступает с момента полного или частичного приостановления выполнения работниками своих трудовых обязанностей [3, с. 44—46]. Отказ от выполнения трудовых обязанностей не означает начала забастовки, не является основанием неблагоприятных последствий для работников и нанимателя. Забастовка выражается в бездействии со стороны работников, а отказ является обоснованием для реализации процедурно-процессуальных норм-действий.

6. Возобновление забастовки не влечет повторного разрешения коллективного трудового спора. Руководствуясь ТК (ст. 393, 394) необходимо соблюсти процедурную форму возобновления забастовки. В случае отложения или приостановления забастовки решение о проведении забастовки принимается Президентом Республики Беларусь, а при письменном соглашении сторон о прекращении забастовки, решение принимается общим собранием или конференцией. Простота и оперативность процедуры возобновления забастовки заключается в том, что работники могут уведомить нанимателя всего лишь за три рабочих дня до начала акции. Данная норма процедурно-процессуального характера о возобновлении забастовки, полагаем, должна быть закреплена в ТК.

7. Тенденция ограничения или запрещения локаута в мировой практике [5, с. 18—26] не может быть не оценена законодателем и, следовательно, в ТК необходимо внести определение «локаут». Локаут — это процедура увольнения работников по инициативе нанимателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке. Существует и другая форма локаута — это процедура ликвидации или

реорганизации организации, филиала, представительства по инициативе нанимателя в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки. Предложения относительно закрепления в ТК нормы о локауте должны касаться исключительно запрещения любых его форм. От локаута необходимо отличать увольнение по причине участия в незаконной забастовке.

8. В ТК не предусмотрена ответственность нанимателя при разрешении коллективных трудовых споров и проведении забастовки. За неправомерные действия в отношении работников наниматель должен претерпевать неблагоприятные последствия, т.е. нести ответственность. Такой вид ответственности, в рамках коллективно-трудовых охранительных отношений, является социально-партнерской ответственностью и должен найти отражение в ТК.

9. Таким образом, ТК не содержит норм о многообразных формах выявления и выражения мнения работников; о содержании решения по объявлению забастовки; о полномочиях органа, возглавляющего забастовку; о возобновлении забастовки, о локауте, а также ответственности нанимателя. Это означает, что весь комплекс мероприятий по объявлению и проведению забастовок с конкретизацией понятий требует теоретической разработки, обсуждения в рамках конференций, семинаров, круглых столов, заседаний сообщества трудового права, освещения на страницах научных изданий с последующим внесением изменений и дополнений в действующее трудовое законодательство Республики Беларусь.

Литература:

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). — 3-е изд., стер. — Минск: Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2008.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича. — 3-е изд., перераб. и доп. — Минск: Амалфея, 2008.
3. Кливер, Е.П. Право на забастовку в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук / Е.П. Кливер. — Омск, 2000.
4. Силин, А.А. Локаут в системе трудовых отношений / А.А. Силин // Труд за рубежом. — 1995. — № 1. — С. 18—26.