



## РАБОТНИКИ ИМЕЮТ ПРАВО НА ЗАБАСТОВКУ

***Право на забастовку является неотъемлемой частью права на свободу объединения и ведение коллективных переговоров. Глобальные союзы полны решимости защищать это право повсеместно.***

В июне на ежегодной конференции Международной организации труда (МОТ) в Женеве Группа работодателей предприняла очередную атаку на право трудящихся на забастовку.

Нападки начались на Международной конференции труда еще в июне 2012 года, когда представитель Группы работодателей заявил, что в международном праве нет такого права. Работодатели отказались обсуждать нарушения в странах, внесенных в специальный список Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ, если эти нарушения касались любых случаев, связанных с правом на забастовку, поставив тем самым ситуацию в тупик.

Нынешняя линия работодателей идет вразрез с международной правовой практикой, существующей уже более 50 лет. Да, в Конвенции МОТ № 87 о свободе объединения и праве на организацию не упоминается право на забастовку, но Комитет по свободе объединения (КСО) и Комитет экспертов с 1950 года руководствуются статьей 3 Конвенции как нормативным положением, гарантирующим защиту права на забастовку.

В 1983 году Комитет экспертов подтвердил заключение, сделанное КСО:

«Право на забастовку является одним из основных средств, с помощью которого работники и их организации могут защищать свои социальные и экономические интересы и содействовать их осуществлению».

В то время этот вывод не вызвал противодействия со стороны работодателей. Более того, в 1997 году сама Группа работодателей признала, что «принцип коллективного протеста, включая право на забастовку и локаут, является частью принципов свободы объединения, в том виде, в котором они изложены в Конвенции № 87».

Ни один профсоюз не принимал решение о забастовке легкомысленно. Но в нашем представлении право воздержаться от работы связано со свободой объединения и коллективными переговорами. Как говорится в недавнем обзоре Международной конфедерации профсоюзов (МКП), без права на забастовку право на ведение коллективных переговоров представляет собой не более чем право на «коллективное выпрашивание».

В 2009 году Европейский суд по правам человека, рассматривая случай в Турции, признал, что право на забастовку является важнейшим следствием права на свободу объ-

единения, закрепленного в Конвенции МОТ № 87.

Такого же подхода придерживаются правительства многих стран мира. В обзоре МКП сообщается, что не менее 90 стран в своих конституциях подтвердили право на забастовку.

Линию, которой ныне настойчиво придерживаются работодатели, можно рассматривать как часть ши-

рокого антипрофсоюзного наступления компаний и правительств на права трудящихся. Данная позиция является попыткой ослабить МОТ, на конвенции которой все чаще ссылаются во всем мире при определении области применения прав.

*Юрки Райна,  
Генеральный секретарь  
ИндустриАЛЛ*

## **А как в России?**

В Российской Федерации право на забастовку, как способ защиты трудовых прав работников и главный способ разрешения коллективного трудового спора, установлено статьей 37 Конституции.

Забастовка является последней, завершающей стадией разрешения коллективного трудового спора, когда все примирительные процедуры оказались безрезультатны. Однако действующее законодательство делает проведение забастовки практически невозможным. Объявление забастовки без учета споров, процедур и требований, определенных законом, позволяет признать ее незаконной.

Нормы Трудового кодекса РФ не полностью отражают право работника на забастовку, провозглашенное в Конституции РФ и международных актах, например Конвенции МОТ № 87 (ст.3), Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (ст.8), Европейской социальной хартии (ст.6) и др. Это обстоятельство было отмечено Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ. Комитет неоднократно выносил рекомендации о приведении положений законодательства Российской Федерации в части требований к

объявлению и проведению забастовок в соответствии с Конвенцией № 87, ратифицированной СССР еще в 1956 году и имеющей основополагающее значение для утверждения цивилизованных форм трудовых отношений.

Установленные законом ограничения часто используют предприниматели, которые стремятся к быстрому обогащению путем манипуляций заработной платой, экономии средств на охрану труда и улучшение условий работы, сокращения расходов на бытовые нужды работников. Работодатели находят различные уловки и формальные причины, чтобы обосновать незаконность забастовки. По данным официальных органов статистики, за последние годы только в единичных случаях забастовки были признаны судом законными.

Федеральные законы от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ и от 22 ноября 2011 года № 334-ФЗ внесли определенные коррективы в правовой механизм регулирования коллективных трудовых споров, однако они не решили главную проблему – снятия формальных препятствий на пути организации и проведения забастовок.