Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

«Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»

Юридический факультет

Кафедра трудового и финансового права

Научно-исследовательская работа

**Забастовки и стачки как способ защиты трудовых прав**

Выполнил студент

группы Юр-25 БО:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А. М. Пученков

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020

Научный руководитель:

Ассистент

А.А. Матякубова

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020

Научно-исследовательская работа защищена с оценкой

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ярославль, 2020

Индивидуальное задание научного руководителя

В целях выполнения научно-исследовательской работы на тему «Положение профсоюзов России и стран европейской правовой школы в сфере труда.» студенту Пученкову А.М. необходимо:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Вид работы** | **Форма отчетности** | **Отметка о выполнении** |
| 1. | Составить план работы | Текст  |  |
| 2. | Составить библиографию по теме НИР | Текст |  |
| 3. | Представить текст работы | Текст  |  |

Индивидуальное задание выдано\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Научный руководитель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(А. А. Матякубова)

**Оглавление**

[Введение. 4](#_Toc38372917)

[Глава 1. Формы и способы защиты трудовых прав: общая характеристика. 7](#_Toc38372918)

[1.1 Формы защиты трудовых прав. Понятие и виды. 7](#_Toc38372919)

[1.2 Способы защиты трудовых прав. Понятие и виды. 11](#_Toc38372920)

[Глава 2. Забастовки и стачки. Общая характеристика. 14](#_Toc38372921)

[2.1 Забастовки и стачки. Историческая справка. 14](#_Toc38372922)

[2.1.1 Забастовочное движение в Российской Империи 14](#_Toc38372923)

[2.1.2 Забастовочное движение в РСФСР и СССР. 16](#_Toc38372924)

[2.1.3 Забастовочное движение в Российской Федерации. 17](#_Toc38372925)

[2.2 Правовое регулирование забастовок по современному трудовому законодательству. 20](#_Toc38372926)

[2.3 Перспективы развития Российского законодательства о забастовочном движении и забастовочного движения в целом. 23](#_Toc38372927)

[Заключение. 28](#_Toc38372928)

[Список использованных нормативных правовых актов, других официальных материалов, литературы и юридической практики 30](#_Toc38372929)

# Введение.

 **Актуальность темы**: Человеческое общество с самого момента своего образования и по сей день никогда не было однородным. Всегда присутствовали и ,вероятно, будут присутствовать те, кто властвует и те, над кем властвуют. По этой причине вечными являются конфликты между сильными, жаждущими сохранить и приумножить свою власть, влияние и слабыми, желающими сделать свою порой нелёгкую жизнь более комфортной.

 Одной из самых острых областей, в которых происходят столкновения интересов сильных и слабых является сфера трудовых правоотношений, в которой стороны представлены работодателями и работниками. Конфликты в данной сфере, существую столько же, сколько и само человеческое общество, стали наиболее актуальными лишь с момента начала промышленных революций, то есть начиная с конца 18, начала 19 века. Тогда конфликты, как правило, имели локальный характер, однако имели место и более масштабные случаи. Так, широкую известность получили выступления луддитов в Англии в начале 19 века, когда рабочие, считавшие, что благодаря механизации труда работодатели экономят на рабочей силе, отнимая рабочие места и уменьшая заработную плату(что действительно не было далеко от истины) в период с 1811 по 1813 год уничтожили более тысячи станков и машин, в том числе целую ткацкую фабрику в Ноттингеме.[[1]](#footnote-1) Как видно, подобного рода выступления редко носили хоть сколь бы то ни было организованный характер и почти не содержали в себе конструктивных и адекватных мер по решению проблемы, что явно не способствовало приходу к компромиссу и решению актуальной проблемы. Потому данные акции и не находили широкой поддержки в народе.

 Тем не менее, проблемы требовали решения и потому всё чаще стали возникать организации, призванные решать возникающие коллективные трудовые споры. Так, во Франции первый «Совет сведущих людей», созданный на паритетных началах из представителей работников и работодателей, был образован в 1806 г. в Лионе. Передовой же страной в данном плане выступала Англия, где в 40-х годах во всех значительных промышленных центрах по инициативе как рабочих так и работодателей были созданы примирительные камеры. Однако что во Франции, что в Англии решения, принимаемые подобными организациями имели лишь силу джентльменского соглашения и потому крайне часто нарушались работодателями.[[2]](#footnote-2) В таком случае самой эффективной и, пожалуй, единственной мерой решения проблемы, доступной рабочим, оставалась забастовка.

 Забастовки и стачки как способ защиты трудовых прав долгое время не считались законной и приемлемой мерой защиты трудовых прав. В большинстве стран, в том числе и России за организацию забастовок вплоть до конца 19-го, начала 20-го века полагалось уголовное преследование. Признание забастовок как законного метода защиты прав трудящихся происходило с большим трудом. Так, в Англии лишь в 1875 году были разрешены забастовки путём пикетирования .[[3]](#footnote-3) В России же забастовки и вовсе были легализованы лишь под напором революции в 1905 году с принятием Временных правилами «О наказуемости наиболее опасных проявлений в забастовках» от 2 декабря 1905 г.. Вместе с тем названные Временные правила признавали незаконными и устанавливали уголовную ответственность за забастовку в сфере существенных услуг и на предприятиях, прекращение деятельности которых угрожало безопасности государства или создавало угрозу общественного бездействия. Государственным служащим запрещалось принимать участие в забастовке под угрозой лишения права занимать должности на государственной службе.

 В настоящее же время право на забастовки является неотъемлемым правом всех трудящихся и даже закреплено в конституциях многих стран, в том числе и в Конституции Российской Федерации, в части 4 статьи 37 которой указывается: «Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.»[[4]](#footnote-4)

 Тем не менее, если говорить о России, нельзя сказать, что правовое регулирование забастовочного движения находится на достаточном уровне . Свидетельством тому, в частности, может служить то, на настоящий момент при том, что ситуация с соблюдением трудовых прав рабочих работодателями сложно охарактеризовать в позитивном ключе, ежегодное число забастовок достаточно невелико. И во многом такая ситуация имеет место быть именно из за неудовлетворительного законодательного регулирования забастовок, что зачастую является первопричиной того, почему работники не хотят, а порой и не могут применить такой действенный способ защиты трудовых прав, как забастовка.

 Именно поэтому темой данной курсовой работы было выбрано «Забастовки и стачки как способ защиты трудовых прав», ведь решение назревшей проблемы ненадлежащего правового регулирования защиты трудовых прав, в том числе путём организации забастовок является, пожалуй, одной из наиболее острых проблем современной России.

**Новизна и практическая значимость** данной работы состоит в том, что в ней раскрывается актуальная на сегодняшний день проблема неудовлетворительного правового регулирования забастовок и стачек как способа защиты трудовых прав

**Цель данной курсовой работы** состоит в комплексном анализе забастовок и стачек как способа защиты трудовых прав, определении конкретных направлений, в которых необходимо произвести улучшения.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие **задачи:**

1. Дать общую характеристику форм и способов защиты трудовых прав, так как именно в их рамках происходит защита трудовых прав в том числе путём организации забастовок.
2. Рассмотреть путь развития забастовочного движения в России с момента его появления и по сегодняшний день.
3. Дать характеристику правового регулирования забастовок современным законодательством.
4. Предложить возможные пути дальнейшего развития законодательства в сфере защиты трудовых прав путём организации и проведения забастовок

**Степень научной изученности:** ТемаЗабастовок и стачек как способа защиты трудовых прав было с разной степенью подробности затронута в работах таких авторов, как: Лушников А.М., Лушникова М.В., Барышникова Т.Ю., Костян И. А., Брагинский М.И., Витрянский В.В., Ильин В. П., Лобок Д.В., Морозов В.Б., Запесоцкий А. С., Каландаришвили З. Н., Костюк Р. В., Кутузова Е. С., Лобок И. Д., Соловейчик В. М., Триодин В. Е..

**Работа состоит из:** Введения, 2-х глав, 1-я глава состоит из 2- параграфов, 2-я глава состоит из 3-х параграфов, 1-ый из которых поделён на подпункты.

# Глава 1. Формы и способы защиты трудовых прав: общая характеристика.

## 1.1 Формы защиты трудовых прав. Понятие и виды.

 Прежде, чем говорить о забастовках, следует для начала рассказать о формах и способах защиты трудовых прав, разновидностью которых они и являются.

 Итак, если говорить о формах защиты трудовых прав, следует начать с того, что трудовой кодекс не даёт определения форм защиты трудовых прав (впрочем, как и способов), а также напрямую не указывает на их виды. Потому следует обратиться к научным трудам. Так, В. А. Сафонов под формой защиты трудовых прав понимает установленную законодательством разновидность правореализующей деятельности по применению допустимых юридическими нормами правовых мер защиты нарушенных или оспариваемых трудовых прав. Также большинство учёных делит формы защиты трудовых прав работников на 2 основных вида: юрисдикционные и неюрисдикционные формы защиты.

 **Юрисдикционная форма защиты трудовых прав** представляет из себя деятельность законных органов по защите трудовых прав и интересов. В данном случае, исходя из правового положения субъекта, надёлённого полномочиями на применение способов защиты права, следует говорить о защите прав и интересов работников и работодателей в судебных органах(судебный порядок), в органах по рассмотрению трудовых споров (социально-партнёрский порядок), которыми в Российской Федерации выступают комиссии по трудовым спорам, примирительные комиссии, трудовой арбитраж, посредники, а также в органах государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и вышестоящих органах (для отдельных категорий работников) (административная порядок). Защита трудовых прав в судебных органах и органах по рассмотрению трудовых споров универсальна, т.е. применима как в отношении работников, так и в отношении работодателей, за исключением комиссии по трудовым спорам, которая, в соответствии со статьёй 386 ТК РФ рассматривает индивидуальные трудовые споры только по заявлению работника.[[5]](#footnote-5) Административная же защита предназначен исключительно для защиты интересов рабочих в противовес власти работодателя, обладающего большим объёмом административных ресурсов и рычагов давления на рабочих, и представляет собой проявление публично-правовых начал в регулировании трудовых отношений и характеризует степень вмешательства государства в правовое регулирование и защиту трудовых прав.

 **Неюрисдикционные формы защиты трудовых прав** , в свою очередь, представляет собой действия работников и работодателей (или их представителей), по защите прав и законных интересов, осуществляемые самостоятельно, без обращения в компетентные органы. К ним можно отнести как самостоятельную защиту работниками своих трудовых прав (самозащита), а также защиту трудовых прав работников профсоюзами.[[6]](#footnote-6) Стоит заметить что работодатель также наделён возможностью защищать свои права не самостоятельно, а через представителя в лице объединения работодателей, но лишь при условии, что тот является членом данного объединения[[7]](#footnote-7).

 **Отдельно стоит остановится на социально-партнёрской форме защиты трудовых прав.** Заострить на ней внимание следует потому, что именно в рамках данной формы защиты происходит рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров, в том числе путём организации забастовок. Но перед тем, как перейти к главной теме данной работы, следует описать те процедуры, что ей предшествуют.

 Предпосылкой коллективного трудового спора выступает выдвижение требований работниками, которые утверждаются на собрании или конференции работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю, объединению работодателей или иному представителю работодателя представителем от работников, уполномоченным ими на разрешение коллективного трудового спора. Представителем работников может выступать профсоюз, а также иной представительный орган, избираемый работниками(если речь идёт о работодателе лично).

 Далее работодатель обязан в течении 2-х рабочих дней со дня получения требований работников, дать ответ на них. Если же требование было направлено профсоюзом (или объединением профсоюзов) в адрес объединения работодателей или иных представителей, в течении 3-х недель со дня получения требований. Стоит заметить, что коллективный трудовой спор начинается лишь в том случае, если работодатель(или его представитель) откажет в удовлетворении требований работников в целом или в части.

 Со дня получения отказа работодателя начинаются примирительные процедуры. Первым этапом примирительных процедур выступает рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, которая создаётся в срок до 2-х рабочих дней со дня начала КТС в случае спора на локальном уровне и до 3-х рабочих дней в случае его возникновения на иных уровнях. Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Соответственно, примирительная комиссия осуществляет деятельность на паритетных началах, то есть с равными правам как представителей работников, так и работодателя (или его представителей). Примирительная комиссия должна рассмотреть трудовой спор в срок до 3-х рабочих дней на локальном уровне и до 5-ти на иных уровнях. В итоге составляется протокол, имеющий для сторон обязательную силу. Однако в нашем случае больший интерес представляет ситуация, когда к согласию по итогам деятельности примирительной комиссии прийти не удалось, либо одна из сторон и вовсе уклонилась от участия в создании и работе примирительной комиссии. В таком случае стороны составляют протокол разногласий, после чего спор может быть рассмотрен при участии посредника и (или) в трудовом арбитраже.

 Вопрос о рассмотрении трудового спора с участием посредника решается не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий. При достижении согласия относительно рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника стороны в течении срока не более 2-х рабочих дней обязаны определиться с кандидатурой посредника. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется по соглашению сторон КТС. Сам же посредник имеет право запрашивать и получать у сторон необходимые для разрешения спора документы и сведения. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня приглашения (назначения) посредника и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий. В случае составления протокола разногласий, неопределения в установленный срок кандидатуры посредника, а также в случае, если стороны вовсе отказались от рассмотрения спора с участием посредника или одна из сторон уклонилась от рассмотрения КТС таким способом, спор может быть рассмотрен в трудовом арбитраже.

 Не позднее следующего рабочего дня после указанных выше действий стороны коллективного трудового спора проводят переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. Далее между сторонами заключается соглашение содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решений трудового арбитража, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до 2-х рабочих дней и в срок до 4-х рабочих дней на иных уровнях создать совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров временный трудовой арбитраж для рассмотрения коллективного трудового спора, определив при этом его состав и регламент, либо передать его на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, созданный при соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражём в срок не более 3-х рабочих дней на локальном уровне и не более 5-ти на иных. Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

 Если же работодатель саботирует деятельность трудового арбитража путём отказа от создания временного трудового арбитража от участия в рассмотрении коллективного трудового спора трудовым арбитраже, от передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж , а также от неисполнения решений, принимаемых им и не исполняет те соглашения, к которым пришли стороны в результате рассмотрения спора, за работниками признаётся право на забастовку, то есть на временный отказ от исполнения трудовых обязанностей как способа разрешения коллективного трудового спора. При этом в установленных законом и/или соглашением сторон коллективного трудового спора случаях , в частности, если прекращение работы может повлечь нанесение вреда здоровью граждан или необеспечение жизненно важных интересов общества, работники всё равно будут обязаны выполнять установленный минимум работ.

 Также правом на объявление забастовки обладает профсоюз в случае, если решение по участию работников в забастовке, объявленной рабочей организацией, будет принято собранием (конференцией) работников. В данном случае забастовка может быть объявлена даже без проведения примирительных процедур.[[8]](#footnote-8) (более подробно проведение забастовки будет рассмотрено в соответствующем разделе)

 Подытожив, следует сказать, что , в целом, трудно оспорить давно устоявшуюся концепцию разделения форм защиты трудовых прав на юрисдикционные и неюрисдикционные в силу того, что они, в сущности, являются единственно возможными, так как охватывают собой все известные и доступные на данный момент формы защиты, начиная защитой трудовых прав судами и заканчивая коллективными трудовыми спорами по решению разногласий между работниками и работодателями.

## 1.2 Способы защиты трудовых прав. Понятие и виды.

 Способы защиты трудовых прав представляют собой предусмотренные законодательством средства, с помощью которых могут быть достигнуты пресечение, предотвращение, устранение нарушений права, его восстановление, компенсация потерь.[[9]](#footnote-9)

 Трудовой кодекс в статье 352 выделяет 4 основных способа защиты трудовых прав и свобод: 1) самозащиту работником своих трудовых прав,2) защиту трудовых прав и защищаемых законом интересов работников профессиональными союзами, 3) контроль(надзор) со стороны государства за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, 4) судебную защиту.[[10]](#footnote-10) Также стоит добавить к указанному списку защиту прав работодателей их объединениями.

 Основываясь на данном выше определении, можно также выделить три вида способов защиты трудовых прав: **восстановительные**, направленные на восстановление того положения, что существовало до правонарушения; **пресекательные**, направленные на предотвращение возможного правонарушения охраняемых законом прав и законных интересов и **штрафные**, целью которых является наступление неблагоприятных последствий для правонарушителя. В свою очередь, данные виды, как указывает Лушников А. М. в своей работе, также можно разделить в зависимости от того, к какой форме защиты они относятся.

 Так, В рамках юрисдикционных форм защита трудовых прав осуществляется следующими способами.

1. Восстановительные:
	1. Восстановление нарушенных прав (прим. восстановление на работе)
	2. Присуждение к исполнению обязанности (прим. выплата невыплаченной заработной платы)
	3. Возмещение материального ущерба.
2. Пресекательные:
	1. Вынесение предписания государственной инспекцией труда об устранении нарушений трудового законодательства.
	2. Коллективная защита трудовых прав и охраняемых законом интересов представителями работников и работодателей(профсоюзами и иными представителями работников и объединениями работодателей соответственно) в том числе путём проведения вышеуказанных примирительных процедур и забастовок.
	3. Признание забастовки незаконной.
	4. Неприменение судом локальных нормативных актов, коллективных договоров, соглашений, ухудшающих положение работника по сравнению с законодательством или принятых без соблюдения порядка их принятия с учетом мнения представительного органа работников.
	5. Признание условий трудового договора, коллективного договора, соглашения не подлежащими применению (недействительными).
	6. Признание нормативного акта о труде недействующим (недействительным) в судебном порядке.
3. Штрафные:
	1. Компенсация морального вреда.
	2. Наложение штрафа

 В рамках же неюрисдикционных форм защита трудовых прав осуществляется следующими способами:

1. Самозащита работником своих трудовых прав
2. Доюрисдикционное урегулирование трудового спора усилиями спорящих сторон без обращения в специально уполномоченные органы.[[11]](#footnote-11)

 Стоит заметить, что Лушников А.М. в своей работе отнёс коллективную защиту трудовых прав и охраняемых законом интересов представителями работников и работодателей к способам защиты в рамках к неюрисдикцонной формы. Однако, с учётом того, что коллективная защита трудовых прав происходит чаще всего при непосредственном участии государственных органов по защите прав трудящихся, данный способ следует всё же рассматривать в рамках юрисдикционных форм защиты.

 Обращаясь же к теме данной работы, стоит отдельно рассмотреть самозащиту как способ защиты трудовых прав работника. Как правило, её подразделяют на 2 группы: индивидуальную и коллективную. К последней же как раз и относится такой способ защиты трудовых прав, как забастовка или же стачка, которая, в сущности, состоит в коллективном отказе работников от выполнения трудовой функции. При этом стоит заметить, что забастовки, оставаясь самозащитой работниками своих прав, не исключают участия в них профсоюзов, которые даже могут выступать их организаторами. Более того, большинство известных и наиболее успешных забастовок проходили именно при непосредственной поддержке и участии профсоюзов(о чём позже).

 Подытожив, стоит сказать, что способы защиты трудовых прав очень тесно связаны с формами их защиты. Каждый способ соответствует определённой форме защиты, представляя из себя, по сути, её содержание, конкретное средство(меру), посредством которого происходит защита нарушенных или оспариваемых трудовых прав. При этом стоит заметить, что порой трудно отграничить способы защиты трудовых прав, принадлежащие к неюрисдикционным формам от тех, что принадлежат к юрисдикционным формам защиты, так как в случае, например, с коллективной защитой трудовых прав и охраняемых законом интересов представителями работников и работодателей трудовой спор рассматривается при равном участии как представителей работников и работодателей, так и государственных органов, что , однако, присуще лишь отдельным стадиям рассмотрения коллективного трудового спора, таким как трудовой арбитраж.

# Глава 2. Забастовки и стачки. Общая характеристика.

## 2.1 Забастовки и стачки. Историческая справка.

### 2.1.1 Забастовочное движение в Российской Империи

 Рассказав о формах и способах защиты трудовых прав, можно перейти к рассмотрению забастовок. Тем не менее, прежде чем подробно рассмотреть их в том виде, в котором существуют на данный момент, следует рассмотреть историю их развития, чтобы понять, как законодательство о забастовках пришло к текущему состоянию, а также то, куда двигаться дальше, ведь, как говорил Михаил Васильевич Ломоносов: «Народ, не знающий своего прошлого, не имеет будущего».

 О начале забастовочного движения в Российской Империи известно немного в силу того, что печатные издания всячески избегали упоминания о недовольстве среди рабочих. Первая же зафиксированная в документах забастовка произошла в 1870 году и известна как «Невская стачка», упоминание о которой появилось в газете «Биржевые ведомости». Забастовка произошла, как это обычно и бывает, по причине невыплаты заработной платы рабочим Невской бумагопрядильни в Санкт-Петербурге. Изначально в стачке принимало участие лишь 63 рабочих, однако когда администрация отказала в выполнении требований, их число увеличилось до 800. Интересно то, что требования рабочих опирались в том числе на разработанный ими проект расценок работы трудящихся на бумагопрядильне. В итоге работодатель, опираясь на свой административный ресурс, подал иск в суд на руководителя рабочих. Однако в процессе судебного разбирательства были выявлены нарушения условий труда рабочих, в результате чего сам работодатель был осуждён, пусть и всего на несколько дней. Однако главным итогом стало то, что Министерство внутренних дел разослало губернаторам по всей Империи указание тщательнее следить за рабочими движениями и не доводить дела до судебного разбирательства.

 Тем не менее, несмотря на те меры, что предпринимало государство для борьбы с движениями рабочих они продолжали набирать силу в течении почти всего последующего периода существования Российской Империи. Так, в 1885 году в селе Никольском на на текстильной фабрике «Товарищества Никольской мануфактуры Саввы Морозова, сына и Ко» произошла одна из крупнейших забастовок, получившая название «Морозовская стачка», произошедшая по причине введения на предприятии огромных штрафов за любые нарушения со стороны работников, которые доходили до 50 %, в которой приняло участие около 8000 человек. Забастовка была подавлена, а главные её зачинщики были сосланы в Сибирь. Главным же её итогом стало принятие правительством мер по ужесточению уголовного наказания за организацию стачек, а также по улучшению регулирования фабричного законодательства. Так, в 1886 году был принят Закон «О штрафах»

 С конца 19-го начала 20-го века стачки всё чаще стали выходить за пределы одного предприятия и охватывать всё большее число рабочих. Так, наиболее известным событием того периода стала забастовка рабочих на Путиловской фабрике в 1905 году, которая впоследствии охватила почти все предприятия Петербурга и стала одной из предпосылок начала Первой Русской Революции 1905-1907 годов. Как известно, итогом той революции, несмотря на тот факт, что, в целом, она потерпела поражение, стало то, что Император пошёл на уступки рабочим, в результате чего была учреждена Государственная Дума, включавшая при первых созывах представителей в том числе и от рабочих, которая, пусть и не существенно, но ограничивала власть монарха а была существенно ограничена цензура в печати, хотя впоследствии её и вернули, и т.д., что по сути можно считать первым существенным успехом забастовочного движения в России[[12]](#footnote-12). Стоит заметить, что успешность забастовок того периода объясняется, во многом, активным организационным содействием протестующим со стороны активно зарождавшегося в то время профсоюзного движения. Тем не менее, после поражения Первой Русской революции, рабочее движение пошло на спад, не в последнюю очередь благодаря тому, что власть начала вводить всё больше ограничивающих мер, связанных, в первую очередь, с деятельностью рабочих организаций, выступавших главными зачинщиками и организаторами забастовок того времени. Кроме того, рабочие, уставшие от постоянных забастовок, уже не верили в улучшение своего положения и всё чаще стали предпочитать вино вместо отстаивания своих прав, что шло на руку царской власти и работодателям, крайне быстро вернувшим дореволюционный уклад. Однако с началом Первой мировой войны, особенно после череды поражений русской армии и начала пораженческих настроений в народе, стачечное движение вновь активизировалось. Так, в июне 1916 года по всей Империи бастовало почти 200 тысяч рабочих. Тем не менее, положение как рабочих, так и всего населения страны то время с каждым днём становилось всё хуже, что в конечном итог и стало первопричиной сначала Февральской революции 1917 года, а затем и Октябрьской революции 1918 года, о чём следует поговорить далее.[[13]](#footnote-13)

 Подытожив же, следует сказать следующее. Стачечное движение в Российской Империи стало отражением главных социальных и экономических проблем государства того. Устаревшее законодательство, классовая система закреплённая на государственном уровне и нещадная эксплуатация рабочего населения как следствие, неповоротливость государственного аппарата, отсутствие социальных гарантий и многое другое стало первопричиной формирования масштабного забастовочного движения в государстве тех лет, а также в конечном итоге привело его распаду. На основании этого можно прийти к выводу, что государство, игнорирующее проблемы своего населения и старающееся решить свои проблемы за его счёт, обречено на упадок и вероятное уничтожение.

### 2.1.2 Забастовочное движение в РСФСР и СССР.

 Многого сказать непосредственно про забастовочное движение в РСФСР и СССР не получится в силу того, что за весь советский период произошёл лишь один зафиксированный случай забастовок, а именно «Забастовка шахтёров» 1989 года. Но следует понимать, что многие проблемы рабочих не исчезали в том числе и в период существования рабоче-крестьянского государства, в связи с чем подобная ситуация кажется, как минимум, странной и подозрительной. И в данном случае следует рассмотреть возможную причину того, почему в РСФСР и СССР «почти не было» забастовок.

 Советское государство с самого момента образования РСФСР 25 октября 1917 года и СССР 30 декабря 1922 года было крайне идеологизированным государством. Так, не смотря на то, что право на организацию забастовок гарантировалось как в Конституции СССР 1936 года в статье 125[[14]](#footnote-14), так и в Конституции СССР 1977 года в статье 50[[15]](#footnote-15), сам факт проведения данных акций протеста противоречил бы самой идее государства, где власть находится в руках рабочих, коим и провозглашал себя СССР. Оттого и закономерным видится, что единственная официально зафиксированная забастовка в СССР произошла лишь под самый конец его существования(хотя на деле их, вероятно, было значительно больше), когда провозглашались идеи демократизма и, что главное, запрета цензуры.

 На основании вышесказанного можно прийти к следующему заключению. Не смотря на то, что в РСФСР и СССР декларировались права и свободы всех граждан (в том числе и трудовые) не зависимо от их пола, возраста, социального положения, истинное отношение государства к рабочему населению не сильно поменялось со времён Российской Империи, отчего особенно ироничным видится тот факт, что именно на период существования рабоче-крестьянского государства пришёлся наиболее бурный период роста профсоюзного движения, что обычно является показателем активнейшей борьбы за права трудящихся, однако профсоюзы в СССР ,как правило, выполняли роль не защитников интересов рабочего населения в противостоянии с власть имущими, а связующего звена между этими рабочими и администрацией предприятий и государства в целом. Отличие же от имперского периода заключалось в том, что вместо открытой борьбы против или за права и интересы рабочего населения, советское государство предпочитало замалчивать существующие проблемы, что, как известно, редко приводит к их решению. Потому в итоге государство некогда декларировавшее власть рабочих и крестьян борьбу за их интересы против буржуазных эксплуататоров, само в конечном итоге превратилось в крупнейшего из эксплуататоров, в результате чего повторило судьбу Российской Империи.

### 2.1.3 Забастовочное движение в Российской Федерации.

 Забастовочное движение в период существования Российской Федерации возникло практически с самого момента его возникновения 25 декабря 1991 года, что закономерно, учитывая, мягко говоря, неблагоприятное социальное и экономическое положение России тех лет. Ключевую роль в то время ключевую роль в рабочем движении играли шахтёры, чьи забастовки не единожды проходили на протяжении того десятилетия. Первые из организованных ими забастовок произошли ещё в 1991 году, в последние месяцы существования СССР, которые, с учётом того, что декларация о суверенитете РСФСР была принята 12 июня 1990 года, можно, пусть и с натяжкой, но причислить к истории современной России. Так, в марте 1991 года шахтёры Кузбасса, а также Донбасса прекратили работу и выдвинули требование о повышении заработной платы и отставки президента СССР и всего кабинета министров. Позднее к ним присоединились и другие шахтёры. В итоге, к концу марта по данным Независимого профсоюза горняков число бастующих шахт достигло количества в 217 , а общее число горняков, вышедших на забастовку в 220 тысяч. Данная стачка длилась вплоть до 10 мая 1991 года, когда акции протеста были остановлены по решению Совета забастовочных комитетов, хотя протестующие так и не смогли добиться исполнения своих требований.

 Но есть и более удачные примеры шахтёрских забастовок . Так, 1 февраля 1996 года прошла одна из наиболее массовых забастовок в современной России, в которой приняло участие около 87 % работников предприятий угольной промышленности. Требования горняков, с учётом экономической ситуации тех лет, было банально и состояло в выплате задолженности по заработной плате и её повышении. В результате, требования угольщиков были удовлетворены. Им пообещали увеличить господдержку более чем на 10 трлн. рублей, изменить режим налогообложения угольных предприятий, разрешили направлять до 50% заработанных средств в фонд заработной платы. Стоит заметить, что наиболее вероятной причиной столь скорой и, что более удивительно, положительной реакции, называют скорые выборы Президента РФ, а также неудовлетворительные результаты недавно прошедших парламентских выборов, в которых, на фоне разраставшегося протестного движения, более уверенную позицию занял КПРФ, набрав четверть голосов.

 Также знаковой является забастовка шахтёров города Инта, произошедшая 13 мая 1998 года. Горняки требовали погашения долгов по зарплате, которые на тот момент достигли 60 млн. деноминированных рублей, а также отставки Правительства. Особенностью данной забастовки стало то, что бастующие ,в дополнение к прекращению работы шахты, перекрыли железнодорожную магистраль Москва — Воркута. Позднее к данной акции присоединились и другие шахтёры, в результате чего была перекрыта Транссибирская магистраль, а железнодорожные транспортные перевозки на востоке страны были фактически прекращены. В конечном итоге 11 июня шахтёры со своими требованиями приехали к Белому дому, после чего им постепенно начали выплачивать положенную заработную плату. Однако в связи с грянувшим тогда кризисом осуществление выплат стало фактически невозможно и шахтёры были вынуждены прекратить протесты.

 После окончания 90-х протестное движение постепенно стало сходить на нет. По оценке профессора Высшей школы экономики Евгения Ясина это произошло скорее не в связи с улучшением экономического состояния в стране, а в связи с уменьшением гражданской активности населения после демократического подъёма в 90-е, а также со снижением активности Коммунистической партии Российской Федерации. Тем не менее, и в тот период проходили достаточно примечательные забастовки. Так, в 2002-м году прошла крупнейшая в истории современной России забастовка авиадиспетчеров, в которой приняло участие около 1000 человек. Бастующие выдвигали требования о повышении заработной платы в 2 раза. Особенностью данной акции было то, что она проходила на фоне судебного запрета на организацию забастовок. В результате диспетчерам приходилось использовать различные ухищрения. Большая часть под различными предлогами ушла на больничный. Некоторые прибегали к голодовке, что было эффективно в том числе и в силу того, что изнурённого голодом человека нельзя допускать до работы диспетчером. В итоге требования авиадиспетчеров были выполнены лишь частично, даже не смотря на то, что им удалось на несколько дней остановить работу 40 аэропортов на территории России.

 Знаковой для стачечного движения в России стала забастовка на заводе «Форд» во Всеволожске, проходившая с С 23 ноября по 17 декабря 2007 года. Рабочие выступали с требованием об увеличении заработной платы на 30%, введении выплат за выслугу лет, упорядочении сверхурочных работ, инфляционных выплат. Особенностью данной забастовки стало то, что она первой в современной истории России имела не стихийный характер, а была заранее спланирована и хорошо организована. Ключевой особенностью стало также то, что её инициатором, подобно тому, как это происходит в западных странах, стал не коллектив рабочих, а первичная профсоюзная организация. В результате, благодаря консолидированному протесту рабочих, работодатель согласился выполнить большую часть их требований, обязавшись компенсировать 4 раза в год инфляцию, производить выплаты за стаж, за совмещение работ, изменить график работ, увеличить заработную плату на 16–21% в зависимости от разряда рабочего. [[16]](#footnote-16)[[17]](#footnote-17)

 Знаковой забастовкой последних лет можно считать забастовку дальнобойщиков, проходившую в 2 волны в 2016-м и 2017-м году в 45 регионах России, в том числе и в Ленинградской и Московской областях, а общее число участников достигало 4,3 тысячи человек по всей России. В 2016-м протестующие выдвигали требование сначала об отмене введённой системе взимания платы за проезд грузовиков по федеральным трассам, а в 2017-м об уменьшении тарифа, возросшего почти в 2 раза, с 1,53рубля за километр в феврале 2017-го года до 3,06 рубля в июле 2017-го.[[18]](#footnote-18)[[19]](#footnote-19) В итоге требования дальнобойщиков так и не были выполнены, и в конечном итоге протестное движение затухло из за плохой организации и достаточно жёстких действий со стороны правоохранительных органов.

 В данном разделе были приведены ,по большей части, наиболее известные, знаковые забастовки, а также те что возымели хоть какой-то эффект, Но даже так на основании вышесказанного можно прийти к выводу, что забастовочное движение в современной России на настоящий момент находится на достаточно низком уровне. Причиной тому служит, прежде всего, низкая активность самих рабочих и , прежде всего, профсоюзных организаций, при активной поддержке которых забастовки не только могут быть объявлены и организованы в упрощённом и сокращённом порядке, но и имеют гораздо больше шансов окончиться успешно, как это произошло на заводе «Форд». Но немаловажно также и то, что большая часть забастовок носит полулегальный или даже нелегальный характер, в связи с чем сталкивается с противодействием со стороны правоохранительных органов и чаще всего не достигает поставленных целей. Такая ситуация имеет место быть не только в связи с низкой правовой грамотностью рабочих, но и в связи с недостатками отечественного законодательства в области урегулирования коллективных трудовых споров. Потому следует провести реформирование ряда положений законодательства, касающихся организации и проведения забастовок, что следует рассмотреть в последующих разделах.

## 2.2 Правовое регулирование забастовок по современному трудовому законодательству.

 Прежде чем говорить о том, как говорить о том, какие изменения следует внести в законодательство, необходимо рассмотреть, как организация и проведение забастовок регулируются по современному законодательству.

 Как уже было оговорено, за работниками признаётся право на проведение забастовки в случае, если работодатель саботирует деятельность трудового арбитража путём отказа от создания временного трудового арбитража от участия в рассмотрении коллективного трудового спора трудовым арбитраже, от передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж , а также от неисполнения решений, принимаемых им и не исполняет те соглашения, к которым пришли стороны в результате рассмотрения спора. Забастовка должна быть начата в срок не позднее 2-х месяцев со дня принятия решения о проведении забастовки. При этом работники обязаны письменно предупредить работодателя о начале забастовки не позднее, чем за 5 рабочих дней, а в случае, если забастовку организует профсоюз, должны быть письменно предупреждены также и названные в статье 34 ТК РФ представители работодателя в срок не позднее 7 рабочих дней до начала рабочего протеста. Также стоит добавить, что работники имеют право на проведение предупредительной часовой забастовки ещё во время самого коллективного трудового спора при рассмотрении его примирительной комиссией на локальном уровне социального партнёрства на протяжении трёх рабочих дней с предварительным предупреждением работодателя не менее чем за 2 рабочих дня и на иных уровнях, если примирительная комиссия рассматривает спор на протяжении 4-х дней с предупреждением работодателя не менее чем за 3 дня.[[20]](#footnote-20)

 После того, как указанное право было предоставлено работникам, они вправе объявить о проведении забастовки, о чём принимается решение на собрании(конференции) работников организации или индивидуального предпринимателя по предложению органа, представлявшего интересы работников в коллективном трудовом споре. При этом, как уже до этого отмечалось, правом на объявление забастовки на общем собрании(конференции) работников без предварительного проведения примирительных процедур предоставляется профсоюзом. При этом работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению. Собрание работников считается правомочным в случае, если на нём присутствует более половины работающих сотрудников организации или более двух третей избранных делегатов, а их решение считается правомочным в случае, если за него проголосовало более половины присутствующих. В решение об организации забастовки должно быть включено следующее: 1) перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки. 2) дата и время начала забастовки, предполагаемое количество участников.

 На время проведения забастовки работникам, принимающим в ней участие, предоставляются некоторые дополнительные права. Так, на время забастовки за каждым участником закрепляется его место работы и должность, то есть работника, например, нельзя понизить в должности, а также перевести его на место работы в другую местность или иной структурное подразделение, что особенно важно. Также к работникам в период проведения забастовки нельзя применить меры дисциплинарного взыскания, за исключением ситуации, когда они отказываются прекратить незаконную забастовку после вступления в силу соответствующего решения суда. Но также к бастующим могут применяться и некоторые ограничения. Так, помимо уже ранее упомянутой обязанности работников выполнять установленный минимум работ в случаях, когда полное прекращение выполнения трудовой деятельности может нанести ущерб жизни или здоровью людей, а также жизненно важным интересам общества, в случае начала забастовки работодатель освобождается от обязанности по осуществлению выплат бастующим, за исключением, разумеется, тех, кто занят выполнением необходимого минимума работ, если иное не предусмотрено коллективным договором.[[21]](#footnote-21)

 Забастовка, , может быть признана незаконной в случае, если в ходе судебного разбирательства (решение о признании забастовки незаконной может быть принято только судом общей юрисдикции не ниже уровня субъекта федерации) будет установлено, что имелись ограничения для реализации права на забастовку. Так, лишены права на организацию и проведение забастовки работники правоохранительных органов, станций неотложной или скорой медицинской помощи, организаций непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования органов и организаций Вооружённых сил РФ, а также иных организаций, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций в случае объявления военного или чрезвычайного положения, а также мер, предусмотренных законодательством о чрезвычайном положении. Также запрещено проведение забастовок в организациях, занимающихся обеспечением жизнедеятельности населения в случае, если это может повлечь нанесение вреда жизни или здоровью населения, поставит под угрозу обороноспособность страны.

 Также предусмотрен ряд оснований, по которым забастовка может быть признана незаконной по иным, прежде всего процессуальным, основаниям. Так, рабочий протест может быть признан незаконным в случае, если не были соблюдены сроки, процедуры и требования, предъявляемы законодательством, то есть, например, работодатель не был заблаговременно предупреждён о планируемой забастовке, забастовка была начата по прошествии 2-х месяцев со дня принятия решения о её проведении, не были предварительно проведены примирительные процедуры (если забастовка организована не профсоюзом), решение о проведении рабочего протеста принято в отсутствие необходимого кворума либо за это решение проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции) , не был обеспечен минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения протеста и т.д. .[[22]](#footnote-22)[[23]](#footnote-23)

 Подытожив, следует сказать следующее. Если смотреть поверхностно, законодательное регулирование забастовок в России на текущий момент является достаточно удовлетворительны. Однако, если смотреть на текущую ситуацию в этой сфере внутри страны, обращать внимание на текущие реалии жизни рабочих, становится понятно, что нынешнее законодательство не способно в полной мере обеспечить интересы рабочего населения в сфере защиты своих прав путём организации забастовок. Потому в следующем разделе будут представлены возможные пути будущего развития как законодательства в сфере организации забастовок, так и всего забастовочного движения в целом.

## 2.3 Перспективы развития Российского законодательства о забастовочном движении и забастовочного движения в целом.

 Как уже ранее было сказано, текущее законодательство Российской Федерации в сфере регулирования защиты прав трудящихся не способно в полной мере обеспечить интересы рабочего населения в сфере защиты своих прав путём организации забастовок. И данная проблема, совершенно определённо, требует решения. И в текущем разделе приведены основные (по мнению автора) проблемы, препятствующие нормальной реализации работниками деятельности по защите трудовых прав путём организации и проведения забастовок и возможные пути их будущего решения.

 Одной из главных проблем забастовочного движения в России, как это видно исходя из опыта проведения забастовок в прошлом, является их слабая организация. Почти все забастовки имели стихийный характер, требования, выдвигаемые рабочими, были, зачастую, представляли из себя скорее лозунги, чем справедливое, продуманное и выполнимое требование. Данную проблему в виде недостаточной правовой и экономической грамотности основной массы рабочих обычно призваны выполнять профсоюзы. И действительно, в тех ситуациях, когда забастовка проводится при активной поддержке профсоюзной организации, у неё гораздо больше шансов достичь своей цели, что наглядно продемонстрировано на примере названой забастовки на заводе Форд, в результате которой рабочие одни из немногих смоги добиться выполнения практически всех выдвинутых требований. Однако нельзя сказать, что в современной России существует нехватка профсоюзных организаций. Даже наоборот, отечественные профсоюзы весьма многочисленны. Так, в 2016-м году в профсоюзных организациях состояло более 20 миллионов человек, хотя и стоит сказать, что год от года их численность неуклонно сокращается. Но ключевой проблемой почти всех профсоюзов в Российской Федерации является то, что они тесно связаны с работодателями и даже зачастую с непосредственно с государством и крайне мало заинтересованы в действительной защите интересов работников. Связано это прежде всего, с тем, что большая часть профсоюзов (почти 95 %) состоит в крупнейшем объединении профсоюзов в России ФНПР (Федерации независимых профсоюзов России), который, что иронично, является весьма зависимым, прежде всего, от государства, от которого получает немалый доход за счёт государственных контрактов. Но, что важнее, данный профсоюз, а точнее его руководство находится в крайне тесных и даже пожалуй партнёрских отношениях с государственной властью и крупнейшими представителями работодателей в лице РСПП и «Опора России», а значит не будет вступать с ними в крупные конфликты и защищать интересы рабочих. тому свидетельствует и тот факт, что если в 1990-х в год проходило несколько сотен, а то и тысяч зарегистрированных забастовок, то в 2000-х их количество резко сократилось — до нескольких десятков в год (хотя основанием тому служит и иная причина, о которой позже). [[24]](#footnote-24) Но также стоит и сказать, что даже независимые профсоюзы, созданные на местах, едва ли могут достаточно эффективно защищать интересы своих подзащитных. И причиной тому служит, прежде всего, слишком большое давление, которое работодатель может оказывать, в том числе, и на членов профсоюзной организации . Так , в соответствии с частью 1,2,3 статьи 373 ТК РФ работодатель при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, обязан направить в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. В ответ на это рабочая организация должна в течении 7-ми дней сформировать и направить работодателю мотивированное мнение в письменной форме, а после, при выражении несогласия, он вправе провести с работодателем дополнительные консультации. Но, тем не менее, не смотря на все эти процедуры, работодатель всё равно может уволить работника - члена профсоюзной организации, пусть и с 10-ти дневной задержкой., хотя оно и может быть обжаловано в государственную инспекцию труда[[25]](#footnote-25). Кроме того, само по себе нахождение работника в профсоюзной организации (при условии, что она занимается своей целевой деятельностью) может само по себе быть причиной возникновения лишних конфликтов с работодателем, что может служить дополнительным демотиватором вступления в профсоюзную организацию.

 Основываясь на вышеизложенного следует сделать следующее. Необходимо на законодательном уровне разрешить создание действительно независимых профсоюзов, то есть организаций, чьи члены не связаны общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, а соответственно никак не связаны с работодателем, который не сможет оказывать на них давление. Данные организации будут призваны осуществлять защиту интересов рабочих на полностью профессиональной основе на основании доверенности, выдаваемой рабочими, а по своему правовому статусу будут полностью приравнены к профсоюзам. В частности, они должны будут быть наделены правом принимать решение об организации забастовки в порядке, предусмотренном частью 2 статьи 410 ТК РФ, то есть на собрании работников без предварительного проведения примирительных процедур. Для этого необходимо внести в законодательство следующее изменение:

1. Дополнить часть 1 статьи 2 ФЗ от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» словами: «А также иные, приравненные к ним, организации.»[[26]](#footnote-26)
2. Также , вероятно, необходимо будет создать отдельный нормативно правовой акт, регулирующий порядок создания и деятельность данной организации.

 Другой немаловажной проблемой является сложность проведения забастовки с точки зрения её организации. Как уже говорилось ранее, для того, чтобы у работников появилось право на организацию забастовки, они должны пройти через длительные примирительные процедуры. И только в случае нарушения работодателем условий тех соглашений, что были достигнуты в их ходе либо в случае его уклонения от них за трудящимися может быть признано право на организацию забастовки. Данное положение неоднократно критиковалось многими деятелями в сфере защиты прав работников. Так, председатель Конфедерации труда России Борис Кравченко, комментируя малое количество проведённых забастовок в 2018-м году, назвал основной причиной их малого количества организационные трудности, а именно крайне сложную процедуру объявления забастовки, и за чего многие забастовки признаются судами незаконным, как например в случае с Апелляционным Определением ВС РФ N 3-АПГ15-2 от 25 мая 2015 г., когда суд отказал в удовлетворении апелляционной жалобы председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства ООО «Альфа-Транс» Занегиной Н.В. на решение Верховного Суда Республики Коми от 1 октября 2014 г. по причине несоблюдения рабочими, несогласными приказом директора ООО «Альфа-Транс» от 5 мая 2014 г. N 213 об установлении плана по сбору выручки на маршрутах, порядка проведения забастовки, а именно ими не были предварительно проведены примирительные процедуры[[27]](#footnote-27)(при этом стоит заметить, что суд также не признал первичную профсоюзную организацию ООО «Альфа-Транс» правомочным представителем работников в рамках коллективного трудового спора) . Стоит также заметить, что Борису Кравченко же принадлежит характеристика Российского законодательств в сфере организации и проведения забастовок как запретительного, по причине того, что законодатель, составляя Трудовой Кодекс Российской Федерации, по всей видимости, преследовал идею не облегчить работникам возможность защиты своих прав путём проведения забастовки, а максимально возможно её усложнить.[[28]](#footnote-28)

 Тем не менее, можно сказать, что, как упоминалось ранее, организация забастовки может проходить и без предварительного проведения примирительных процедур, если инициатором стачки выступит профсоюз. Однако, стоит также заметить, что по причине малой активности большинства профсоюзов в сфере защиты интересов своих подзащитных, в последние годы наблюдается рост числа неорганизованных трудовых конфликтов, которые проходят без участия профсоюзных организаций. Так, если в 2016-м их число составляло около 60 % от общего числа трудовых споров(что уже не мало), то в 2018-м их число возросло до 77 %[[29]](#footnote-29).

 Потому, на основании вышеизложенного, следует сделать следующее. Дополнить статью 409 Трудового кодекса Российской Федерации следующими словами: «работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки также с момента возникновения коллективного трудового спора в случае, если проведение исключительно примирительных процедур является явно недостаточной мерой,». При этом решение об обоснованности или необоснованности применения такого способа защиты трудовых прав как забастовка должно приниматься судом исходя из конкретных обстоятельств дела. Например, забастовка может быть признана достаточной мерой при условии, что решение по предмету коллективного трудового спора должно было быть принято в малые сроки, и примирительные процедуры являются явно недостаточной мерой в силу малой оперативности. В обоснование данной поправки можно также привести то, что во многих странах, таких как, Бельгия, Германия, Франция, Греция, Дания вовсе не существует подробного законодательного регулирования коллективных действий работников, в том числе и забастовок и решение о законности той или иной забастовки принимается судами, хотя и стоит заметить, что в разных странах суды по разному подходят к пониманию того, в каких случаях проведение забастовки является обоснованным, а в каких нет. Так, если в Бельгии судебная практика, в том числе практика Верховного суда, установила, что работники могут организовывать забастовки просто с целью оказания давления на работодателя или третее лицо(в Бельгии даже разрешены забастовки солидарности, когда работники одного работодателя бастуют в целях защиты трудовых прав работников другого работодателя, а также политические забастовки), то в Германии Федеральный суд по трудовым спорам установил , что забастовка возможна только если:

— инициирована сторонами, имеющими коллективные договоры,

то есть профсоюзами и предпринимателями.(Стоит учитывать, что в Германии действуют достаточно независимые и высокоэффективные профсоюзные организации);

— ее цель — трудовые гарантии или улучшение условий труда

посредством заключения коллективного договора;

— не нарушает основных норм трудового законодательства;

— соответствует принципу последнего довода (ultima ratio)(при этом всё равно не устанавливается обязательность проведения примирительных процедур перед объявлением забастовки);

— соблюдаются правила честной игры;

— стороны конфликта выполняют мирные обязательства. [[30]](#footnote-30)

 В заключение следует сказать, что, не смотря на то, что современное правовое регулирование организации и проведения забастовок в России на текущий момент не отвечает современным требованиям, так как не способно в полной мере удовлетворять интересы трудящихся в сфере защиты собственных прав, всё ещё сохраняется возможность в будущем исправить такое положение относительно быстро и малыми затратами путём внесения соответствующих поправок в законодательство, тем самым значительно улучшив как положение работников, которые будут знать, что они в любой момент могут отстоять свои трудовые права в том числе и, при необходимости, наиболее радикальным способом, так и , как ни странно, работодателя, так как его работники будут гораздо более мотивированны при выполнении своих трудовых обязанностей зная, что соблюдение их трудовых прав не только гарантировано, но и обеспечено законодательством.

# Заключение.

 Итак, после комплексного анализа забастовок и стачек как способа защиты трудовых прав, можно сделать следующие выводы.

 Забастовки как способ защиты трудовых прав является одним из наиболее действенны способов защиты трудовых прав работников в рамках социально-партнёрской формы защиты. Однако свой статус допустимого способа защиты они приобрели относительно недавно.

 Ещё во времена существования Российской империи в конце 19-го века в стране уже проводились выступления рабочих, которые можно было охарактеризовать как забастовки или же стачки. однако данные выступления на протяжении всего периода существования Империи признавались незаконными, а их участники подвергались гонениям и репрессиям. Тем не менее, на момент начала 20-го века участники массовых забастовок смогли добиться удовлетворения ряда своих требований. Наиболее важным из них можно считать создание Государственной Думы, в которой состояли представители от всех сословий в Российской Империи, в том числе и от рабочих. Тем не менее, вплоть рабочие так и не смогли добиться существенного улучшения своего положения, а Российская Империя, не в последнюю очередь из за своего устоявшегося классового общества и системы, поощрявшей эксплуатацию низших сословий, прекратила своё существование.

 Образовавшаяся же на месте монархии новая социалистическая республика, на первый взгляд, действительно являла собой государство, в котором власть принадлежит рабочим и сама система работает на благо рабочего класса. Однако на поверку страна, декларировавшая ,что власть целиком принадлежит рабоче-крестьянскому народу, предпочитала скрывать от него большинство возникающих в то время проблем (в том числе и проблему несоблюдения трудовых прав граждан), что, разумеется, не поспособствовало их решению и в конечном итоге привело к распаду советского государства .

 В период же существования современной России те проблемы, что возникли с самого момента её образования, привели к взрывному росту забастовочной активности. Всё последнее десятилетие 20-го века в России прошло в сопровождении многочисленных забастовок, крупнейшими из которых были забастовки, организованные шахтёрами. Тем не менее, с началом нового тысячелетия забастовочная активность почти полностью сошла на нет, причиной чему во многом явилось жёсткое «запретительное» законодательство в сфере организации и проведения забастовок, а также крайне малая активность профсоюзов по выполнению своей основной функции, что вылилось в то, что на текущий момент в России, не смотря на не самое лучшее экономическое положение и относительно невысокий уровень соблюдения прав работников, в год происходит от силы несколько десятков забастовочных акций, около 70-ти процентов которых происходит без непосредственного участия рабочих организаций, даже не смотря на то, что те наделены достаточно широкими полномочиями для защиты интересов своих подзащитных.

 Потому современному Российскому государству, чтобы и в дальнейшем оставаться частью настоящего, а не стать лишь частью истории, необходимо , в частности, реформировать и улучшать своё законодательство, подстраивая его под существующие реалии, не забывая при этом опираться на обширный накопленный (пусть и во многом неудачный) опыт.

# Список использованных нормативных правовых актов, других официальных материалов, литературы и юридической практики

**Действующие отечественные нормативные правовые акты**

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993// Собрание законов РФ №31 от 4 августа 2014 года. (с изм. и доп.)
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ// Российская газета - Федеральный выпуск №2868 от 31 декабря 2001 года (с изм. и доп.).
3. ФЗ от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»// «Российская газета» от 20 января 1996 г. N 12 (с изм. и доп.) ч.1, Ст. 2
4. Федеральный закон от 27.11.2002 N 156-ФЗ«Об объединениях работодателей»//«Парламентская газета» от 30 ноября 2002 г. N 229(с изм. и доп.)

**Отечественные нормативные правовые акты, утратившие силу**

1. Конституция Союза Советских Социалистических Республик от 05.12.1936 .// Известия ЦИК СССР и ВЦИК, N 283, 06.12.1936 (с изм. и доп.).
2. Конституция Союза Советских Социалистических Республик от 07.10.1977 .// Ведомости ВС СССР, 1977, N 41, ст. 617 (с изм. и доп.).

**Литература**

1. Барышникова Т.Ю.. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: Дис. канд. юрид. наук : . Яр.: РГБ ОД. 2005. 235 с.
2. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Общие положения. Кн. 1. М., 1998 Кн. 1. М., 1998.
3. Ильин В. П. История забастовок с древнейших времен до Нового времени .К.: Молодой ученый. 2019. № 27 296 с.
4. Костян И. А.. Защита субъективных прав, свобод и законных интересов: трудоправовой аспект. М.: Проспект, 2009. 264 с.
5. Лобок Д. В. , Запесоцкий А. С., Каландаришвили З. Н., Костюк Р. В., Кутузова Е. С., Лобок И. Д., Соловейчик В. М., Триодин В. Е.. Забастовочное движение в странах Европейского союза. . Сп-б.: Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов. 2019. 256 c.
6. Лобок Д.В., Морозов В.Б. Курс лекций по учебной дисциплине «профсоюзное движение» : история, теория, практика. Сп-б.: Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов. 2011. 238 с.
7. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 1. М.: Статут. 2009. 879 с.
8. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 2. М.: Статут. 2009. 1152 с.

**Ссылки на интернет-ресурсы**

Neftegaz.RU. 20 лет забастовок: самые громкие акции протеста в истории нашей страны. URL: https://neftegaz.ru/news/history-prognoses/334293-20-let-zabastovok-samye-gromkie-aktsii-protesta-v-istorii-nashey-strany/ (дата обращения: 06.04.2020).

1. Горн Роза . Забастовка на «Форде»: урок для профсоюзов и работодателей. URL: http://www.unionstoday.ru/news/columns/2007/12/17/4617(дата обращения: 06.04.2020).
2. Ведомости. Как бастовали и голодали российские работники в 2018-м году. URL: https://www.vedomosti.ru/management/articles/2019/02/06/793476-bastovali-i-golodali (дата обращения:18.04.2020)
3. Всё об Англии .Движение луддитов в Англии. URL: https://englandlife.ru/dvizhenie-ludditov-v-anglii/(Дата обращения: 25.01.2020)
4. РБК. Дальнобойщики объявили забастовку в 45 регионах. URL: https://www.rbc.ru/politics/20/02/2016/56c848349a7947d8ee645a6c (дата обращения: 06.04.2020).
5. РБК. Минтранс объяснил необходимость повышения тарифа в системе «Платон» URL: https://www.rbc.ru/economics/02/11/2016/5819e8579a79475ff8736c85(дата обращения: 06.04.2020).
6. РБК. На что живут российские профсоюзы. URL: https://www.rbc.ru/investigation/society/29/04/2016/572214189a79477116812c57 (дата обращения: 18.04.2020)

**Ссылки на зарубежные интернет-ресурсы**

1. Striking Women. Claiming rights: Role of trade unions in the UK. URL: https://www.striking-women.org/module/rights-and-responsibilities/claiming-rights-role-trade-unions-uk#The%2019th%20Century (дата обращения: 25.01.2020).

**Юридическая практика**

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» //Российская газета - Федеральный выпуск от 08.04.2004 № 0(3449) (с изм. и доп.).
2. Апелляционное Определение ВС РФ N 3-АПГ15-2 от 25 мая 2015 г.// Справочная правовая система «Гарант».

Ссылка на антиплагиат - <https://users.antiplagiat.ru/report/print/5?v=1&c=0&short=true>

1. Всё об Англии .Движение луддитов в Англии. URL: https://englandlife.ru/dvizhenie-ludditov-v-anglii/(Дата обращения: 25.01.2020) [↑](#footnote-ref-1)
2. См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 2. М.: Статут. 2009. С. 976 [↑](#footnote-ref-2)
3. Striking Women. Claiming rights: Role of trade unions in the UK. URL: https://www.striking-women.org/module/rights-and-responsibilities/claiming-rights-role-trade-unions-uk#The%2019th%20Century (дата обращения: 25.01.2020). [↑](#footnote-ref-3)
4. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993// Собрание законов РФ №31 от 4 августа 2014 года. (с изм. и доп.) Ч. 4, Ст. 37 [↑](#footnote-ref-4)
5. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ// Российская газета - Федеральный выпуск №2868 от 31 декабря 2001 года (с изм. и доп.) Ч.1 Ст. 386. [↑](#footnote-ref-5)
6. См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 1. М.: Статут. 2009. С. 327-334 [↑](#footnote-ref-6)
7. Федеральный закон от 27.11.2002 n 156-ФЗ//"Парламентская газета" от 30 ноября 2002 г. N 229(с изм. и доп.) Ч.1 Ст. 13. [↑](#footnote-ref-7)
8. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ// Российская газета - Федеральный выпуск №2868 от 31 декабря 2001 года (с изм. и доп.) ст. 398-404, 405-410, 412 [↑](#footnote-ref-8)
9. См.: Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Общие положения. Кн. 1. М., 1998 С. 628. [↑](#footnote-ref-9)
10. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ// Российская газета - Федеральный выпуск №2868 от 31 декабря 2001 года (с изм. и доп.) Ч.2 Ст. 352. [↑](#footnote-ref-10)
11. См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 1. М.: Статут. 2009. С. 332-333 [↑](#footnote-ref-11)
12. См.:Ильин В. П. История забастовок с древнейших времен до Нового времени .К.: Молодой ученый. 2019. № 27 С. 193-194. [↑](#footnote-ref-12)
13. См.: Лобок Д.В., Морозов В.Б. курс лекций по учебной дисциплине «профсоюзное движение» : история, теория, практика. С. 7 [↑](#footnote-ref-13)
14. Конституция Союза Советских Социалистических Республик от 05.12.1936 . // Известия ЦИК СССР и ВЦИК, N 283, 06.12.1936 (с изм. и доп.) Ст. 125. [↑](#footnote-ref-14)
15. Конституция Союза Советских Социалистических Республик от 07.10.1977. // Ведомости ВС СССР, 1977, N 41, ст. 617 (с изм. и доп.) Ст. 50. [↑](#footnote-ref-15)
16. Neftegaz.RU. 20 лет забастовок: самые громкие акции протеста в истории нашей страны. URL: https://neftegaz.ru/news/history-prognoses/334293-20-let-zabastovok-samye-gromkie-aktsii-protesta-v-istorii-nashey-strany/ (дата обращения: 06.04.2020). [↑](#footnote-ref-16)
17. Горн Роза . Забастовка на «Форде»: урок для профсоюзов и работодателей. URL: http://www.unionstoday.ru/news/columns/2007/12/17/4617(дата обращения: 11.04.2019). [↑](#footnote-ref-17)
18. РБК. Минтранс объяснил необходимость повышения тарифа в системе «Платон» URL: https://www.rbc.ru/economics/02/11/2016/5819e8579a79475ff8736c85 (дата обращения: 06.04.2020). [↑](#footnote-ref-18)
19. РБК. Дальнобойщики объявили забастовку в 45 регионах. URL: https://www.rbc.ru/politics/20/02/2016/56c848349a7947d8ee645a6c (дата обращения: 06.04.2020).

 [↑](#footnote-ref-19)
20. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ// Российская газета - Федеральный выпуск №2868 от 31 декабря 2001 года (с изм. и доп.). ч. 6,8, п. 2 ч. 9 Ст.410 [↑](#footnote-ref-20)
21. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ// Российская газета - Федеральный выпуск №2868 от 31 декабря 2001 года (с изм. и доп.). Ст. 414 [↑](#footnote-ref-21)
22. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ// Российская газета - Федеральный выпуск №2868 от 31 декабря 2001 года (с изм. и доп.). Ст. 413 [↑](#footnote-ref-22)
23. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" //Российская газета - Федеральный выпуск от 08.04.2004 № 0(3449) (с изм. и доп.). п. 56 [↑](#footnote-ref-23)
24. РБК. На что живут российские профсоюзы. URL: https://www.rbc.ru/investigation/society/29/04/2016/572214189a79477116812c57 (дата обращения: 18.04.2020) [↑](#footnote-ref-24)
25. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ// Российская газета - Федеральный выпуск №2868 от 31 декабря 2001 года (с изм. и доп.). ч.1,2,3 Ст. 373 [↑](#footnote-ref-25)
26. ФЗ от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"// "Российская газета" от 20 января 1996 г. N 12 (с изм. и доп.) ч.1, Ст. 2 [↑](#footnote-ref-26)
27. Апелляционное Определение ВС РФ N 3-АПГ15-2 от 25 мая 2015 г.// Справочная правовая система «Гарант». [↑](#footnote-ref-27)
28. РБК. На что живут российские профсоюзы. URL: https://www.rbc.ru/investigation/society/29/04/2016/572214189a79477116812c57 (дата обращения: 18.04.2020) [↑](#footnote-ref-28)
29. Ведомости. Как бастовали и голодали российские работники в 2018-м году. URL: https://www.vedomosti.ru/management/articles/2019/02/06/793476-bastovali-i-golodali (дата обращения: 18.04.2020) [↑](#footnote-ref-29)
30. См.: Д. В. Лобок ,А. С. Запесоцкий, З. Н. Каландаришвили, Р. В. Костюк, Е. С. Кутузова, И. Д. Лобок, В. М. Соловейчик, В. Е. Триодин. Забастовочное движение в странах Европейского союза. . Сп-б.: Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов. 2019. С. 13, 18-19, 24-25 [↑](#footnote-ref-30)