

**Э.В. Козич**

студент

**А.О. Сапега**

студент

**И.Р. Дзик**

ст. преподаватель кафедры гражданских

и уголовно-правовых дисциплин

Барановичский государственный университет

г. Барановичи, Беларусь

## **ЗАБАСТОВКА КАК ОДИН ИЗ МЕТОДОВ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

Каждый человек, несомненно, вступает в трудовые правоотношения с тем или иным нанимателем в своей жизни. С каждым годом количество правонарушений в сфере труда растёт. Несовпадение интересов нанимателей и работников: несоблюдение нанимателем прав и гарантий работника, его желание сэкономить за счет юридической безграмотности последнего, и приводят к возникновению конфликтов. Конфликт, неурегулированный путем переговоров между нанимателем и работниками, может перерасти в коллективный трудовой спор [1, с. 155]. Возникает он по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

Одним из способов разрешения коллективного трудового спора является забастовка. Согласно Трудовому кодексу Республики Беларусь (далее - ТК) под забастовкой понимается временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора [2]. Выделим ряд характерных признаков забастовки:

1. она является исключительным способом разрешения коллективного трудового спора, право на использование которого предоставлено работникам;
2. свобода волеизъявления работников;
3. забастовка всегда ограничена по времени, следовательно, не может быть заведомо бесконечной;
4. участие в ней может быть исключительно добровольным, иначе всякое принуждение работников влечёт за собой юридическую ответственность.

В соответствии со ст. 388 ТК забастовка может проводиться не позднее трех месяцев со дня недостижения согласия между сторонами коллективного трудового спора по урегулированию коллективного трудового спора в примирительной комиссии, а если стороны обращались к посреднику или (и) в трудовой арбитраж - со дня недостижения согласия между сторонами коллективного трудового спора, за исключением решения, которое носит для сторон обязательный характер [1-2].

Работники должны быть уведомлены, что не всякие забастовки являются законными и что законодательно установлены определенные правила проведения забастовок и участия в них.

Решение о проведении забастовки принимается не представительным органом работников, а непосредственно работниками на собрании. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей присутствующих работников. В соответствии со ст. 389 ТК собрание считается правомочным, если на нем присутствовало более половины работников, а конференция - не менее двух третей делегатов.

В ст. 390 ТК установлен порядок уведомления о забастовке, где указано, что представительный орган работников обязан в письменной форме уведомить нанимателя о решении провести забастовку не позднее двух недель до ее начала. В уведомлении о проведении забастовки указываются: перечень разногласий сторон, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки; дата и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество участников; предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации во время проведения забастовки. Впоследствии получения уведомления о забастовке наниматель обязан вскоре сообщить об этом собственнику или уполномоченному им органу, потребителям, поставщикам, транспортным организациям, местному исполнительному и распорядительному органу.

Забастовка прекращается, а ее участники обязаны приступить к работе на следующий день после: признания ее незаконной по решению областного (Минского городского) суда; получения письменного согласия нанимателя удовлетворить требования; принятия об этом решения общим собранием, конференцией; заключения письменного соглашения сторон о прекращении забастовки.

Согласно ст. 396 ТК за работниками, участвовавшими в забастовке, заработная плата за все время забастовки не сохраняется. Период участия в забастовке не включается в стаж, дающий право на отпуск.

Проанализировав действующее законодательство можно сделать вывод о том, что забастовка - это исключительный способ разрешения коллективных споров. Это подтверждает четкая регламентация примирительных процедур, порядка и сроков принятия решения о проведении забастовки, а также предусмотренная законом вероятность назначения ограничений реализации прав на забастовку в той мере, в какой это необходимо в интересах национальной безопасности, здоровья населения, общественного порядка, прав и свобод иных лиц.

#### **Список литературы**

1. Гладкова, А.М. Разрешение коллективных трудовых споров методом забастовок / А.М. Гладкова, К.В. Козловская, О.А. Белозерова. - Международная научно-практическая конференция "Взаимодействие науки и общества: проблемы и перспективы", г. Казань. - 2017. - с.155-158.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. - Минск, 2018.

**© Э.В. Козич, А.О. Сапега, И.Р. Дзик, 2018**