

В. А. Сафонов¹

ПРАВО НА ЗАБАСТОВКУ: РОССИЙСКИЕ РЕАЛИИ И МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВАНИЯ

Основой любой отрасли отечественного права является Конституция Российской Федерации, которая, будучи актом высшей юридической силы, закрепляет права и свободы человека и гражданина, а также фундаментальные принципы, на которых строится вся система правового регулирования общественных отношений. Конституция Российской Федерации устанавливает идеалы развития российского общества и государства, придает им нормативно-правовое общеобязательное значение.

В то же время Россия, являясь частью мирового сообщества, включает в свою правовую систему общепризнанные принципы и нормы международного пра-

ва. Однако эти принципы и нормы, особенно в их истолковании международными организациями и межгосударственными органами, могут не соответствовать положениям российской Конституции. В этом случае в соответствии со ст. 79 Конституции РФ решения межгосударственных органов, принятые на основании положений международных договоров Российской Федерации в их истолковании, противоречащем Конституции нашей страны, не подлежат исполнению в Российской Федерации.

Ярким примером такого несоответствия выступает трактовка права работников на забастовку.

Российская Конституция рассматривает его как часть права на трудовые споры: в соответствии с ч. 4 ст. 37 Конституции РФ признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

У Международной организации труда (МОТ) иная установка. Право на забастовку естественным образом вытекает из права на организацию, защищенного положениями Конвенции МОТ № 87, из чего следует, что запрет на забастовки, не связанные с коллективным спором, в котором одной из сторон выступают работ-

¹ Начальник Управления по обеспечению судебных заседаний Конституционного Суда РФ, доцент кафедры трудового и социального права Санкт-Петербургского государственного университета, кандидат юридических наук, действительный государственный советник юстиции РФ 3-го класса. Автор более 160 научных и учебно-методических публикаций, в т. ч.: «Социальное партнерство», «Трудовое право России» (отв. ред. и соавт.), «Трудовые споры» (отв. ред. и соавт.), «Социальное партнерство в сфере труда: некоторые конституционные аспекты», «Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации» (отв. ред. и соавт.), «Право на объединение в профсоюзы: ограничения по кругу лиц» и др. Награжден медалями «100 лет профсоюзам России», «30 лет ФНПР», Почетными грамотами Федерации независимых профсоюзов России.

ники или профсоюз, противоречит принципам свободы объединения¹. Такая позиция, в свою очередь, приводит МОТ к необходимости признания забастовок солидарности, которые не допускаются в Российской Федерации.

Какая же позиция является наиболее правильной с точки зрения теоретических представлений о правовой природе права на забастовку?

Прежде чем дать ответ на этот вопрос, необходимо отметить, что перед МОТ не стояла проблема выбора: МОТ так и не смогла принять конвенцию о разрешении трудовых споров и урегулировании конфликтов в сфере труда, поэтому на международно-правовом уровне конвенционное право на трудовые споры попросту отсутствует. Следовательно, право на забастовку (также отсутствующее на конвенциональном уровне) Международной организацией труда может быть выведено исключительно из права на объединение.

Российская Федерация при формировании Конституции имела возможность выбора, поскольку признает за человеком и гражданином как право на объединение, включая право создавать профсоюзы для защиты своих интересов, так и право на индивидуальные и коллективные трудовые споры. На чем же основывается рассматриваемое положение Конституции Российской Федерации?

Бесспорно, под забастовками понимаются действия организованных работников, будь то профсоюзная организация либо коллектив, созданный не работниками для целей представительства их интересов, а работодателем для ведения своей экономической деятельности. Вне организованной деятельности работников никакая забастовка невозможна, поэтому она безусловно связана с реализацией права на организацию.

Цель забастовочных действий состоит в том, чтобы добиться от работодателя (объединения работодателей) более выгодных для работников условий труда или сохранить существующие условия, если нежелательные изменения инициирует работодатель. С достижением этой основной цели так или иначе связаны все остальные цели, которые реализуются в ходе забастовки. Таким образом, с забастовками неразрывно связаны коллективные переговоры на всех уровнях социального партнерства и локальное нормотворчество работодателя при участии представительного органа работников — процессы, в ходе которых в договорном порядке либо при участии представителей работников определяются условия труда.

Стороны могут ограничиться переговорами и в ходе них по взаимной договоренности согласовать единую позицию. В такой ситуации оказание давления на работодателя в каких-либо жестких формах попросту нецелесообразно и способно лишь помешать переговорам.

Осуществление силовых действий, одним из проявлений которых является прекращение работы, возможно только в ситуации возникновения таких разно-

гласий, которые не могут быть урегулированы путем переговоров, то есть, говоря юридическим языком, при разрешении коллективного трудового спора. Это позволяет констатировать отсутствие у права на забастовку самостоятельного характера и рассматривать его как средство, обеспечивающее другое право — на трудовые споры.

Прекращение работы в качестве средства давления на работодателя призвано побудить последнего к принятию позиции работников и установлению (сохранению) желательных для них условий труда. Это возможно посредством заключения соглашения между спорящими сторонами в рамках процедуры примирения. Следовательно, забастовка является частью коллективного трудового спора, средством давления, используемым работниками в ходе примирительной процедуры.

Таким образом, положения Конституции Российской Федерации о праве на забастовку полностью соответствуют теоретическим представлениям о его правовой природе.

Отдельно необходимо остановиться на проблеме допустимости забастовок солидарности, которые проводятся работниками, не являющимися стороной коллективного трудового спора и не связанными трудовыми отношениями с работодателем (работодателями), против которых направлена забастовка, в поддержку позиции работников — стороны спора.

Проведение забастовки работниками, которые не являются стороной коллективного трудового спора со «своим» работодателем, не имеет конституционно-правовых оснований. Законодатель в принципе вправе расширить содержание права на забастовку, допуская в определенных пределах проведение забастовок солидарности, но при обеспечении конституционных прав работодателя, работники которого прекращают исполнение трудовых обязанностей в поддержку позиции работников другого работодателя.

Забастовка солидарности имеет смысл, если она реально воздействует на работодателя, являющегося стороной трудового спора, создает для него неблагоприятные условия и тем самым заставляет заключать соглашение с работниками. Этими целями может достигать исключительно забастовка солидарности, затрагивающая имущественную сферу такого работодателя (например, отказ обслуживать его конкретные заказы, поставлять ему продукцию и т. п.). Подобные действия работников в принципе можно признать допустимыми, но при установлении мер, направленных на защиту прав и интересов того работодателя (не нарушающего права и не ущемляющего интересы «своих» работников), в имущественной сфере которого проходит забастовка солидарности. Такими мерами могут быть недопущение по решению работодателя бастующих на рабочие места и замена их на время забастовки другими работниками.

Проведение забастовки как акции моральной поддержки бастующих работников иного работодателя не соответствует принципам социального партнерства, поскольку интересы работодателя, на которого призвана воздействовать данная акция, никак не затрагиваются, а у самих работников существуют и другие способы поддержать спорящих работников (объявления о соли-

¹ Свобода объединения : сб. решений, принятых Комитетом по свободе объединения. 6-е изд. Женева : Междунар. организация труда, 2018. С. 155–159. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_762287.pdf (дата обращения: 21.05.2023).

дарности в средствах массовой информации, проведение митингов, демонстраций, сбор денежных средств для нужд бастующих и т. п.). Возможность проведения забастовки солидарности необходимо связывать также с допустимостью забастовки работников, занятых у работодателя — стороны спора: если урегулирование трудового спора находится в стадии, когда допу-

стимо проведение «основной» забастовки, может быть проведена и забастовка солидарности¹.

Впрочем, эти размышления касаются исключительно времени спокойного развития общества, вне ситуаций, требующих четкого и стабильного функционирования экономики в условиях недружественного внешнего воздействия.

¹ См.: Трудовые споры : учеб. пособие / под ред. В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. М. : Проспект, 2015.