

Реализация конституционного права работников на коллективные трудовые споры на уровне «право на забастовку»

А. В. Ясинская-Казаченко

Белорусский государственный экономический университет,
Республика Беларусь, 220070, Минск, пр. Партизанский, 26

Для цитирования: Ясинская-Казаченко, Анжелика В. 2024. «Реализация конституционного права работников на коллективные трудовые споры на уровне “право на забастовку”». *Ежегодник трудового права* 14: 187–205. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.111>

Статья посвящена исследованию специфики реализации конституционного права работников на коллективные трудовые споры на уровне «право на забастовку». Автором рассмотрены: процедурно-процессуальные, гражданско- и публично-правовые начала трудового права применительно к институту «право на забастовку»; рефлексы объективного и субъективного права на основе ситуационного подхода; ограниченная «забастовочная» правоспособность; разграничение споров, чтобы не получилось противопоставления прав и интересов, при этом спор об интересе есть только составная часть спора о праве; вопросы создания специального, постоянно действующего органа, забастовочного фонда; методологические признаки, включаемые в определение понятия «забастовка»; самозащита работниками своих экономических и социальных интересов; минимумы необходимых работ (услуг); исторически повторяющаяся тенденция ограничения или запрещения локаута; и наконец, сделан призыв к идентификации требований «принуждение к участию в забастовке». Ключевыми моментами преобразований является юридическая оценка фактических обстоятельств, их квалификация. Предлагается дополнить и модифицировать законодательство о труде положениями об освобождении сторон коллективного трудового спора от ответственности за невыполнение своих обязательств по причине проведения забастовки. Актуальный характер имеет поэтапное внесение концептуально продуманных изменений и дополнений в законодательство о труде, восполнение пробелов в части «рефлексии права» урегулирования разногласий. В настоящее время накопленный мировым сообществом положительный опыт в исследуемой сфере может быть учтен в процессе доработки актов законодательства о труде путем дополнения их положениями о нетрадиционных способах организации примирительно-посреднических и третейских процедур разрешения трудовых споров, наиболее эффективно способствующих предотвращению конфликтных ситуаций.

Ключевые слова: рефлексы права, субъективное право, объективное право, разграничение споров, орган, самозащита права, минимум работ, локаут, идентификация требований, принуждение к участию.

1. Введение

Первые российские ученые-трудоовики были сторонниками «теории приостановления» (Войтинский 1911, 7–8), учитываемой в дореволюционной судебной практике. И. С. Войтинский сформулировал вывод о том, что целью забастовки является не расторжение договора найма, а достижение лучших условий о цене труда.

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2024

В историческом аспекте право на забастовку формировалось и развивалось от категорического запрета на проведение забастовок и квалификации их как преступлений до провозглашения этого права на уровне конституций. В России, как и в большинстве стран Запада, первоначально был установлен запрет забастовок под угрозой уголовного наказания; французская «теория расторжения», воспринятая практикой кассационного суда, основывалась на том, что сам факт участия в стачке служит основанием расторжения договора найма на неопределенный срок, причем по инициативе работника (Лушников и Лушникова 2009, 1036–1039).

2. Основное исследование

2.1. *Процедурно-процессуальные, гражданско- и публично-правовые начала трудового права*

Анализируя процедурно-процессуальные, гражданско- и публично-правовые начала трудового права, нельзя не задать вопрос: надежен ли их «ствол», иными словами, насколько научно обоснованно определяется сам *баланс интересов* применительно к трудовому праву?

Исследование проблемы признания отраслевой самостоятельности трудового процедурного процессуального права не дает достаточных оснований считать его сформированным, поскольку нечетко, противоречиво регламентированные юридические процедуры даже в совокупности не могут претендовать на статус самостоятельной отрасли права. При этом вопрос обеспечения защиты трудовых прав при разрешении трудовых споров эффективными процедурными и процессуальными средствами остается открытым.

Если обратиться по аналогии права, хотя и с существенными оговорками, к современной доктрине и практике применения общих категорий коллизионного права к трудовым отношениям, то здесь, по мнению профессора Л. А. Лунца, во-первых, подчинение трудовых отношений общим цивилистическим и коллизионным началам наталкивается на наличие в трудовом праве определенных законов; во-вторых, право, регулирующее трудовые отношения, носит двойственный характер: ему, кроме гражданско-правового элемента, присущ и элемент публично-правовой (Лунц 2002, 747). Нельзя сказать, чтобы было ясно, какие вопросы носят публично-правовые, а какие — гражданско-правовые последствия (гражданско-правовые «*рефлексы*»)¹.

Если принять основополагающее подразделение системы права на частные и публичные начала, то право на забастовку является публичным правовым институтом. Соответственно, трудовой спор всегда существует между субъектами материального охранительного трудового правоотношения и с передачей его в юрисдикционный орган не превращается в процессуальное явление, а становится предметом трудовых процессуальных, гражданско-процессуальных или административно-процессуальных отношений (Лушникова 1991, 9).

Исторически отрасль самого трудового права возникла при вмешательстве государства (а значит, публичных начал) в сферу частно-правовую. Я. М. Магазинер признает наличие правовых рефлексов не только в частном, но и в публичном пра-

¹ Рефлексия права — это способность социального субъекта направлять сознание на все правовые данности; коррелят, интегрирующий фактор и одновременно импульс правовой деятельности.

ве. Из рассуждений Я. М. Магазинера следует, что и субъективное право, и рефлекс права могут быть определены через категорию «интерес».

Различие же в том, что если «интерес юридически защищен... тогда он означает право требовать его защиты», если же «он не защищен... тогда он является рефлексом, то есть перед правом он незащищен» (Магазинер 2006, 171).

Итак, у работника, охраняемого объективным правом, имеется не какой-то рефлекс чужого права (права начальства или государства) или рефлекс объективного правопорядка, а лично ему принадлежащее субъективное право на определенное индивидуальное или коллективное правопритязание или правовое благо. Имея дело с единым трудовым договором, порождающим субъективные права и обязанности, *относящиеся к разным отраслям*, мы также полагаем, что при заключении трудового договора на самом деле происходит заключение множества договоров «разной отраслевой принадлежности, то есть имеет место своего рода *идеальная совокупность*... когда одним действием производится множество юридических последствий» (Филиппова и Хохлов 2022, 157).

То есть множества договоров разной отраслевой принадлежности влекут многообразные прямые и косвенные последствия для возникновения, изменения и прекращения целых массивов правовых связей, такие изменения должны производиться с осторожностью и тщательной отработкой всех возможных последствий.

Институт права на забастовку, несомненно, является *публично-правовым*, так как регулирует правоотношения не только «работники — наниматель», но и «работники — третьи лица (общество в целом)», «работники — государственные органы», «наниматель — государственные органы» (Кливер 1999, 146). Рассмотрение способов урегулирования разногласий позволило прийти к выводу, согласно которому стороны трудовых споров могут восстановить прежнее положение путем применения одной примирительной процедуры или применения этой процедуры в совокупности с посреднической и третейской процедурой. При этом не исключается право работников на обращение за судебной защитой; государство, действуя в исследуемой сфере как социальный партнер, в самой меньшей степени может использовать юрисдикционную функцию.

На основе имеющегося *ситуационного подхода* к уяснению содержания юридических фактов и их взаимоотношения между собой, дополнения их универсальными «обслуживающими» трудовое право нормами гражданско-правового, публично-правового и коллизионного права, может получить надлежащее развитие института процедурных и процессуальных норм по разрешению трудовых споров, реализации права на коллективные трудовые споры и права на забастовку.

2.2. «Забастовочная» правоспособность: две категории работников

Установленное конституционное право работников на забастовку *не является абсолютным*. Согласно ч. 4 ст. 388 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК)² в интересах национальной безопасности, общественного порядка,

² Трудовой кодекс Республики Беларусь, принят 26.07.1999, № 296-З; в ред. Закона Респ. Беларусь от 29.06.2023 № 273-З // Информационная правовая система iLex. ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Республика Беларусь, Минск, 2023.

здоровья населения, прав и свобод других лиц законом могут быть установлены ограничения права на забастовку.

В первую очередь в соответствии с п. 23 ст. 84 Конституции Республики Беларусь Президенту Республики Беларусь предоставлено право в случаях, предусмотренных законом, отложить проведение забастовки или приостановить ее, но не более чем на трехмесячный срок³.

Законодательными актами установлен запрет на участие в забастовках отдельных категорий работников⁴.

Указанное разделение на работников, обладающих конституционным правом на коллективные трудовые споры в полном объеме, включая право на забастовку, и на работников, право которых на коллективные трудовые споры не включает в себя право на забастовку, предусмотрено и ст. 413 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ⁵), согласно которой являются незаконными и не допускаются забастовки, в частности:

- в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи (п. «а» ч. 1 ст. 413);

- в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей (п. «б» ч. 1 ст. 413).

Из столь существенной разницы в правовом положении двух категорий работников, одна из которых обладает «забастовочной» правоспособностью, а другая не вправе прибегнуть к забастовке как способу разрешения коллективного трудового

³ Согласно абз. 8 ст. 11 Закона Республики Беларусь от 24.06.2002 № 117-3 «О чрезвычайном положении» указом Президента Республики Беларусь о введении чрезвычайного положения на срок действия чрезвычайного положения может предусматриваться отложение проведения забастовок или приостановление их на территории, на которой введено чрезвычайное положение, но не более чем на трехмесячный срок. В соответствии с абз. 15 ст. 12 Закона Республики Беларусь от 13.01.2003 № 185-3 «О военном положении» отложение проведения забастовок или их приостановление, но не более чем на трехмесячный срок, может применяться в период действия военного положения на основании указа Президента Республики Беларусь о введении военного положения.

⁴ На основании п. 113 Положения о прохождении службы в органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 11.01.2013 № 22, работникам органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям запрещается организация забастовок и участие в их проведении. Согласно ч. 3 ст. 7 Закона Республики Беларусь от 04.01.2010 № 100-3 «О статусе военнослужащих» запрещается участие в забастовках военнослужащих. Подпунктом 1.2 п. 1 ст. 26 Закона Республики Беларусь от 01.06.2022 № 175-3 «О государственной службе» предусмотрено, что в забастовках не вправе принимать участие гражданский служащий. Частью 5 ст. 36 Воздушного кодекса Республики Беларусь запрет на участие в забастовках установлен для авиационного персонала гражданской авиации, осуществляющего обслуживание воздушного движения и управление полетами. Данное право также ограничивается ч. 3 ст. 19 Закона Республики Беларусь от 14.08.2007 № 278-3 «Об автомобильном транспорте и автомобильных перевозках» и ст. 30 Закона Республики Беларусь от 05.05.2014 № 141-3 «О городском электрическом транспорте и метрополитене».

⁵ Здесь и далее все ссылки на российские и международные нормативные правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 19.10.2023).

спора, объективно вытекает необходимость законодательной разработки двух различных правовых моделей проведения примирительно-посреднических и третейских процедур при коллективном трудовом споре — в зависимости от того, могут или не могут работники провести забастовку в целях разрешения спора (Гладков 2010, 61). Определенным недостатком можно считать отсутствие соответствующих положений в Уголовно-исполнительном кодексе Республики Беларусь⁶. При этом необходимо учесть опыт российского законодателя⁷.

2.3. Разграничение споров

Сложную диалектику разграничения коллективных и индивидуальных трудовых споров не всегда легко уловить в практической деятельности. Так, спор может быть коллективным, даже если работодателем нарушены права только одного работника (например, при невыполнении в отношении работника какого-либо условия коллективного договора) (Нутрихина 2009, 105); коллективными могут быть споры искового характера — по исполнению либо прекращению коллективных договоров, соглашений — при этом никакой особой процедуры рассмотрения таких споров не предусмотрено, хотя на самом деле в такого вида спорах требуется именно принудительная защита нарушенного права.

Анализ понятий коллективного и индивидуального трудового спора показывает, что споры о *неисполнении* коллективного договора надлежит считать коллективными, а споры о *неприменении* законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов — индивидуальными.

И. С. Войтинский считал: формулировка «споры, возникающие между сторонами по трудовому договору», и формулировка «индивидуальные и групповые споры между нанимателями и рабочими и служащими» означают одно и то же и вполне покрывают друг друга. Это вытекает не только из сопоставления норм законодательства о труде, но и непосредственно из того смысла, который вообще вкладывается в означенные формулировки. Под спорами, возникающими между сторонами «по трудовому договору», понимают все вообще индивидуальные трудовые споры, вытекающие из установленного трудового отношения, независимо от того, касаются ли эти споры вопросов, предусмотренных в индивидуальном трудовом договоре, или же вопросов, предусмотренных законодательством о труде.

Вся эта категория споров представляет собой индивидуальные споры о *применении* условий труда или о *прекращении* трудового отношения. А так как из положения, занимаемого в производстве отдельным работником, вытекает, что индивидуальный трудовой спор, как предмет примирительно-посреднического, третейского или судебного разбирательства, может быть спором только о *применении* условий труда или о прекращении трудового договора (а не об *установлении* новых условий), то формулировка нормы охватывает все индивидуальные трудовые спо-

⁶ Уголовно-исполнительный кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 14.12.1999; в ред. Закона Респ. Беларусь от 30.06.2022 № 183-З // Информационная правовая система iLex. ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Республика Беларусь, Минск, 2023.

⁷ См. п. 1 ст. 116 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации: «Организация забастовок или иных групповых неповиновений, а равно активное участие в них рассматривается как злостное нарушение порядка отбывания наказания».

ры. Отсюда бесперспективны попытки свести «споры, возникающие между сторонами по трудовому договору» к какой-то иной формулировке, кроме как «индивидуальные споры». В отличие от индивидуальных трудовых споров, формулировка «споры по заключению, выполнению, толкованию и изменению коллективных договоров или тарифных соглашений» означает коллективные трудовые споры.

В исследованиях И. С. Войтинский предлагает провести различие между вопросами, касающимися *прав* работников, и вопросами, касающимися его *интересов* или, точнее, по словам автора, между применением установленных условий труда и регулированием интересов, не установленных правом. В итоге, чтобы не получилось противопоставление прав и интересов, ученый уточняет в своем исследовании по трудовому праву, что *спор об интересе есть только составная часть спора о праве* (Войтинский 1925, 248–249). В современных условиях его точка зрения находит поддержку среди ученых (Сапфирова 2014, 144).

2.4. Орган и фонд

Принципы контрольных органов МОТ содержат указания на то, что процедуры, связанные с мирным характером действий при организации и проведении забастовки, являются законными. Данное положение относится и к процедуре создания органа, подготавливающего и возглавляющего забастовку.

В законодательстве о труде Российской Федерации устанавливается возможность создания не только временного (*ad hoc*) трудового арбитража для разрешения коллективного трудового спора, но также — по решению трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений — и *постоянно действующих органов* при этих комиссиях (ч. 1 ст. 404 ТК РФ). Это обосновывается положительным опытом европейских стран (Великобритании, Германии, Франции, Италии, Норвегии, Финляндии), где есть специальные органы, рассматривающие трудовые споры по существу и оказывающие содействие в урегулировании коллективных трудовых споров (Герасимова 2012).

Предусматриваемый ч. 7 ст. 404 ТК РФ трудовой арбитраж, решение о создании которого, его составе, регламенте и полномочиях принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, в полной мере отвечает принципам использования обязательного арбитража и критериям его независимости, выработанным Комитетом по свободе объединения (далее — Комитет).

Тем не менее по одному из дел Комитет указал: «...система принудительного арбитража, осуществляемого государственными органами власти, регулирующими вопросы труда, если спор не был разрешен с помощью других средств, может привести к значительному ограничению права организаций трудящихся на организацию их деятельности и даже к полному *запрещению забастовок*, что противоречит принципам свободы объединения»⁸.

По другому делу Комитет пришел к заключению, что «положения, которые устанавливают, что при отсутствии договоренности между сторонами спорные вопросы должны быть урегулированы путем арбитража, осуществляемого органами

⁸ Свобода объединения: сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения. 2018. Международное бюро труда. 6-е изд. Женева: МОТ: П. 822, с. 167.

власти, не соответствуют принципу добровольных переговоров, содержащимися в ст. 4 Конвенции № 98»⁹.

При этом признать проведение примирительно-посреднических и третейских процедур, не имеющих никакой *материальной базы*, в качестве «площадки», на которой может осуществляться действительное разрешение коллективных трудовых споров, неизбежно требующих производства затратных процессуальных действий с участием сторон, третьих лиц, представителей государственных органов и органов местного управления, свидетелей, экспертов, не представляется возможным (Гладков 2010, 62). В этой связи одним из источников возмещения понесенных работниками издержек в части несохраненной заработной платы во время забастовки и убытков нанимателя может стать создание *специального забастовочного фонда*. Причем в отдельных государствах предпринята попытка правовой регламентации деятельности такого рода фондов¹⁰.

2.5. Определение понятия «забастовка», подпадающее под методологические признаки

В определении забастовки в качестве признака указывается *временность*. Любая забастовка, срок окончания которой не определен или связан с выполнением нанимателем требований работников, представляет собой временное явление. Работники приостанавливают выполнение своих обязанностей не навсегда, а на некоторый период времени, который не обязательно должен быть точно установленным. Из этого логически следует вывод о том, что наниматель имеет возможность заключения трудовых договоров с другими работниками для замены бастующих. Комитет по свободе объединения МОТ не одобряет данную практику, поскольку она препятствует законно бастующим возобновить свою работу из-за того, что их рабочие места заняты другими (Лушников и Лушникова 2009, 1063). Типичной формой таких действий является *локаут* — процедура увольнения работников по инициативе нанимателя в связи с их участием в урегулировании отношений по разрешению коллективного трудового спора.

Исторически повторяющаяся тенденция ограничения или запрещения локаута в мировой практике (Канторович 1925, 55–153; Перельман 1927, 57–171) может быть учтена законодателем. При этом в документах Комитета экспертов МОТ (Жернигон 2001, 98) и решениях европейских судов по трудовым делам¹¹ отмечается, что практика замены бастующих лишает право на забастовку своего содержания.

В связи с этим для усиления позиции работников при разрешении коллективных трудовых споров в ТК необходимо *закрепить норму о запрете любых форм*

⁹ Свобода объединения: сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения. 2018. Международное бюро труда. 6-е изд. Женева: МОТ: Псп. 1416, с. 291.

¹⁰ См. об этом: ст. 278. Финансирование забастовки / Трудовой кодекс Азербайджанской Республики: утв. Законом Азербайджанской Республики от 01.02.1999 № 618-IQ с изм. и доп. по состоянию на 24.02.2023. URL: https://continent-online.com/Document/?doc_id=30420364pos=2457;-49 (дата обращения: 07.07.2023).

¹¹ Labour-management relations series. 1988. Geneva: International labour office: No. 77; European labour courts: industrial action and procedural aspects: proc. of the 3rd Meet. of Europ. labour court judges (Paris, Sept. 1989) on labour courts a. industrial action a. aspects of procedure. Ed. by Werner Blenk. Geneva: International labour office, 1993.

локаута. Существует и иная форма «скрытого локаута» — это процедура сокращения численности или штата работников, ликвидации или реорганизации субъекта хозяйствования по инициативе нанимателя, невыплаты (неполной выплаты) нанимателем заработной платы в момент или сразу после урегулирования разногласий либо проведения забастовки. Рассмотренные примеры скрытого локаута ни в коей мере не исчерпывают всех известных случаев.

Тем не менее они позволяют сделать определенные выводы о возможных законодательных перспективах. Так, наряду с обязанностью выявлять факты невыплаты (неполной выплаты) заработной платы, которая возлагается на Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее — МТиСЗ) Указом Президента Республики Беларусь¹², Департаментом могла бы быть также поставлена задача анализа модели поведения нанимателя применительно к случаю скрытого локаута.

Предпринимаемые попытки выделения и систематизации способов самозащиты работниками своих экономических и социальных интересов можно приумножить положением о привлечении нанимателя за неправомерные действия опять-таки *за модель поведения в виде скрытого локаута* применительно к случаю неисполнения принципа добросовестного ведения переговоров, уклонения от участия в примирительно-посреднических и третейских процедурах к ответственности в виде штрафа, налагаемого также Департаментом государственной инспекции труда МТиСЗ.

Представляется, что за увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором наниматель может нести аналогичный вид ответственности, применяемой в рамках коллективных и тесно связанных с ними отношений также по аналогии норм, регулирующих сходные общественные отношения.

Вместе с тем одним из дискуссионных вопросов в сфере реализации конституционного права работников на труд, отказавшихся от участия в забастовке, является вопрос о явлениях правовой действительности и критериях, влияющих на факторы, которые необходимо констатировать как наличие юридического препятствия в реализации прав и законных интересов работников.

Теоретическое осмысление категории создания препятствий для исполнения своих трудовых обязанностей работникам и принуждения к участию в забастовке последовательно ставит задачу разработки таких критериев.

Работники, создающие препятствия для исполнения своих трудовых обязанностей работникам, не участвующим в забастовке, являются нарушителями трудовой дисциплины. Наниматель имеет право привлекать таких работников к дисциплинарной ответственности. В. М. Сморгочкова указывает, что создание препятствий для исполнения своих трудовых обязанностей может выражаться в воспрепятствовании допуску работника к рабочему месту (см.: (Ковалёва 2023, 40)). Принуждение — оказание воздействия на работника с целью понуждения его участия в забастовке. По мнению Т. В. Ковалевой, которое нами разделяется и поддерживается, способы (формы) такого воздействия не обозначены в ТК (Ковалёва 2023, 39). Но в ТК показана возможность применения мер дисциплинар-

¹² О мерах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы: Указ Президента Республики Беларусь от 09.01.2023 № 3 // Информационная правовая система iLex. ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Республика Беларусь, Минск, 2023.

ного взыскания (вплоть до увольнения) за действия, создающие препятствия для исполнения своих трудовых обязанностей работникам, не участвующим в забастовке (ст. 398), за насилие или угрозу применения насилия с целью принуждения к участию в забастовке (ст. 399).

Но связь юридических фактов и модель правомерного поведения нельзя рассматривать упрощенно. К примеру, будут ли отказ мастера заменить неисправный инструмент, невыдача средств индивидуальной защиты без уважительных причин идентифицироваться как факт принуждения при проведении дисциплинарного производства, и как установить, имелся ли в действительности факт принуждения, каким образом оценивать юридический факт, какие доказательства могут его подтвердить и достаточно ли будет показаний свидетелей.

Но именно эффективность ст. 397 ТК состоит в том, что участники забастовки, признанной судом незаконной, могут быть привлечены к дисциплинарной и иной ответственности, предусмотренной законодательством. Как и эффективность ст. 398 ТК определяется тем, что лица, создающие препятствия для исполнения своих трудовых обязанностей работникам, не участвующим в забастовке, привлекаются к дисциплинарной и административной ответственности, если их действия не влекут уголовной ответственности. Согласно ст. 399 ТК мера усиливается и выделяется, что лица, которые путем насилия или угрозы применения насилия принуждают к участию в забастовке либо отказу от участия в ней, привлекаются к уголовной ответственности.

Таким образом, в составе одного из методологических признаков можно выделить *добровольность* проведения забастовки, выражающуюся прежде всего в приостановлении работниками трудовых обязанностей без принуждения. Вывод о том, что принуждение представляет собой физическое и психическое насилие над лицами, желающими и не желающими участвовать в забастовке, не лишен практического значения и позволяет понять структуру факта, что важно для нормативного закрепления фактов и для их установления в процессе.

Так, в ст. 200 УК устанавливается, что принуждение работников к участию в забастовке либо к отказу от участия в законной забастовке, совершенное с применением насилия или с угрозой его применения, наказывается штрафом или лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, или арестом, или ограничением свободы на срок до трех лет.

По ч. 6 ст. 10.12 КоАП за принуждение к участию в забастовке, не сопряженное с насилием или угрозой его применения, возможно привлечение к административной ответственности и прекращение трудового договора за такие действия в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 42 ТК¹³. Итак, трудовой договор может быть прекращен по различным основаниям за виновные действия, которые можно разделить на объективные и субъективные критерии, ограничивающие реализацию конституцион-

¹³ Законодатель внес изменения в ТК Законом от 28.05.2021 № 114-З, дополнив его *новыми основаниями увольнения работника по инициативе нанимателя*, в частности в п. 7 ч. 1 ст. 42 ТК внесены следующие факты: принуждение работников к участию в забастовке, создание другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей, призыв работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин; участие работника в незаконной забастовке, а также при иных формах отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин.

ного права на труд работников, отказавшихся от участия в забастовке, что и влечет за собой привлечение к различным видам ответственности¹⁴.

К *объективным критериям* можно причислить следующие факторы: существование прямой запрет на проведение забастовки; содержание коллективного трудового спора противоречит публичному порядку; коллективный трудовой спор затрагивает интересы лиц, не участвующих в забастовке.

К *субъективным критериям* предлагается относить: возможность проведения переговоров, примирительно-посреднических, третейских процедур; длительный характер отношений и взаимозависимость участников спора (относительное условие).

Таким образом, связь юридического факта и модель правомерного поведения предоставляют возможность различать право на забастовку как субъективное право, правомочие в конкретном правоотношении (выступающее как «право-поведение», «возможность положительного поведения самого управомоченного, то есть право на собственные действия») и объективное (позитивное) право как отдельный институт трудового права (Кливер 1999, 144).

Это значит, что помимо установленной в ст. 5.34 Кодекса РФ об административных правонарушениях административной ответственности за увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки целесообразно установить ответственность за принуждение к участию в забастовке либо к отказу от участия в ней, дополнив соответствующим положением ст. 399 Трудового кодекса РФ.

Наряду с этим ст. 399 ТК целесообразно привести в соответствие с закономерностью наступления правовых последствий и установить меры ответственности за принуждение к участию в забастовке либо к отказу от участия в ней в следующем виде: «Лица, которые совершают действия (бездействия), в том числе направленные на применение насилия или угрозы его применения, принуждают к участию в забастовке либо отказу от участия в ней, привлекаются к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности в соответствии с законодательством» (Ясинская-Казаченко 2019, 111).

Считаем необходимым обратить внимание и еще на один аспект. Частью 4 ст. 395 ТК предусмотрено, что решение областного (Минского городского) суда о признании незаконными забастовки или решения о ее проведении после вступления его в законную силу подлежит немедленному исполнению. В случае, когда забастовка не была начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется с самого начала в порядке примирительно-посреднических и третейских процедур — с создания примирительной комиссии.

Как нами отмечено, если работники участвовали в незаконной забастовке или не прекратили ее, то по решению уполномоченного органа они могут быть привлечены к дисциплинарной (вплоть до увольнения) и материальной (при наличии

¹⁴ В приговоре суда или постановлении органа, ведущего административный процесс, должно устанавливаться, что в действиях работника имелся состав принуждения в виде его объективных и субъективных критериев выделения факторов, которые явились основанием привлечения работника к административной или уголовной ответственности и у нанимателя имеются достаточные основания для увольнения работника в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 42 ТК.

состава соответствующего проступка) ответственности. К материальной ответственности работник, по сути, не может быть привлечен, ибо возможный в связи с забастовкой ущерб нанимателю причиняется не индивидуально работником, а в результате коллективных действий. В данной связи заслуживает внимания ст. 417 ТК РФ, в которой предусмотрено: «Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные нанимателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом». В результате получается, что в трудовом праве существует особый вид юридической ответственности (но не материальной, так как ее несет не сторона трудового договора, и не дисциплинарной), при этом пределы и источники взыскания данного вида ответственности в законодательстве не определены. В данном случае речь идет о гражданско-правовой ответственности (об этом говорит применение термина «убытки»).

В определении забастовки можно указать еще один признак — это *цель ее проведения* — разрешение коллективного трудового спора. С учетом указанного необходимо четко отграничить проведение забастовок от других видов протестных акций¹⁵: по *цели* — это разрешение коллективного трудового спора, связанного с самозащитой работниками своих экономических и социальных интересов; по *направленности* — это действия против непосредственного нанимателя.

Проведение забастовок солидарности вызывает возражения со стороны нанимателей по той причине, что наносится ущерб другим нанимателям, к которым работники не имеют претензий. Хотя в некоторых государствах, например Франции (Verdier 2002), приняты законы, разрешающие проводить забастовки солидарности, в докладе Генерального директора МОТ¹⁶ проводится мысль, согласно которой общий законодательный запрет на осуществление забастовок солидарности может привести к злоупотреблениям. Причем работники должны иметь возможность прибегнуть к таким действиям, если поддерживаемые ими первоначальные забастовки законны. Что касается Республики Беларусь, то согласно определению забастовки, содержащемуся в ст. 388 ТК, она может проводиться только в связи с коллективным трудовым спором. Это позволяет прийти к выводу о том, что с формальной точки зрения забастовки солидарности в Беларуси незаконны, но в ТК они прямо и не запрещены, хотя запрещается выдвижение политических требований (ч. 3, ст. 388 ТК).

2.6. Правовое положение сторон во время проведения забастовки, минимум необходимых работ (услуг)

В соответствии с законодательством о труде стороны коллективного трудового спора в период проведения забастовки должны принять все зависящие от них меры для обеспечения законности, общественного порядка, сохранности имущества ор-

¹⁵ В ряде стран право на забастовку признается по своей природе *индивидуальным правом*. В ч. 4 ст. 37 Конституции Российской Федерации косвенно допускается участие в забастовке отдельных работников, в ч. 2 ст. 379 ТК РФ допускается среди форм самозащиты право отказаться от выполнения работы.

¹⁶ Ценности, которые мы защищаем, перемены, к которым мы стремимся: [К 75-й годовщине Междунар. орг. труда, 1919–1994]. [1994]. Междунар. конф. труда, 81-я сес. 1994 г. Ч. 1. Москва: Междунар. бюро труда. Моск. отд-ние.

ганизаций и физических лиц, а также работы оборудования, остановка которого может представлять непосредственную угрозу жизни и здоровью людей. Несоблюдение этих требований является, к примеру согласно ст. 395 ТК, основанием для обращения с заявлением *нанимателя (собственника или уполномоченного им органа)* и (или) *прокурора* в областной (Минский городской) суд о признании забастовки незаконной¹⁷.

Законодательство о труде, естественно, не может не учитывать по аналогии с прежней нормой Закона СССР¹⁸, что поводом для такого обращения в суд может являться мотив, связанный с выдвиганием требований о насильственном свержении и изменении государственного и общественного строя, а также требований, влекущих нарушения национального и расового равноправия, невыполнение обязательств, принятых в коллективных договорах, соглашениях, или минимума необходимых работ (услуг), или существенное нарушение прав и законных интересов других лиц — не работников.

В Республике Беларусь рядом *профсоюзных организаций* опубликованы рекомендации по подготовке, принятию и контролю за исполнением коллективного договора¹⁹. В этих материалах неполно закреплены вопросы организации и проведения забастовок, самым существенным упущением данных структурированных документов является *отсутствие перечня минимума необходимых работ (услуг)* в отраслях экономики, выполняемых в период забастовок.

В России минимум необходимых работ (услуг) установлен во многих отраслях экономики²⁰, действуют и региональные перечни работ²¹. По нашему мнению, пра-

¹⁷ См. определение по апелляционной жалобе представителя стачечного комитета А.И. Бокуна на решение Минского областного суда от 11.09.2020 по иску прокурора Минской области в интересах ОАО «Беларуськалий» о признании незаконными забастовки и решения о ее проведении: Верховный Суд рассмотрел в апелляционном порядке гражданское дело о признании незаконными забастовки и решения о ее проведении. URL: https://www.court.gov.by/ru/justice/press_office/3f5231399e254a4c.html (дата обращения: 07.07.2023).

¹⁸ О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Закон СССР, 09.10.1989, № 580-1.

¹⁹ Коллективный договор: методические рекомендации по подготовке, принятию и контролю за исполнением коллективного договора. 2009. Белорусский профсоюз работников здравоохранения. Минск, 2008; Коллективный договор: методические рекомендации по подготовке, принятию и контролю за исполнением коллективного договора: в помощь профсоюзным кадрам, активу, хозяйственным руководителям предприятий и организаций / Минская городская организация Белорусского профсоюза работников торговли. Минск.

²⁰ Приказ Минобрнауки РФ от 22.11.2005 № 285 «Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования»; Приказ Минкомсвязи России от 28.12.2016 № 719 «Об утверждении Перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях (филиалах, представительствах) в сфере информационных технологий, электросвязи, почтовой связи, массовых коммуникаций и средств массовой информации».

²¹ Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 26.08.2008 № 1089 «Об утверждении Регионального перечня минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовок работниками организаций (филиалов, представительств, иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей в сфере образования»; Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 14.04.2009 № 391 «Об утверждении Регионального перечня минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовок работниками организаций (филиалов, представительств, иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей в сфере здравоохранения» (ред. от 27.12.2013); Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 23.01.2007 № 44 «Об утверждении Регионального перечня

вильно, что в ст. 412 ТК РФ определено, что включение вида работ (услуг) в «минимум» должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. Это означает, что приостановление данного вида работ (услуг) может быть связано с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества²². Учитывая тот факт, что Перечень минимума необходимых работ (услуг) должен быть мотивирован вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан, в этой связи данные перечни, причем как типовые, так и отдельные для каждой отрасли экономики, могут быть подготовлены Национальным советом по трудовым и социальным вопросам и внесены на рассмотрение МТиСЗ по аналогии с российским опытом.

В Республике Беларусь в соответствии со ст. 23 Конституции ограничение прав и свобод личности, к числу которых относится и право на забастовку, допускается только в случаях, предусмотренных законом, в интересах национальной безопасности, общественного порядка, защиты нравственности, здоровья населения, прав и свобод других лиц (Ясинская-Казаченко 2008, 74). Анализируя основания ограничения права на забастовку, хотелось бы выделить лишь принципиальные направления. Здесь необходимо определить: *интересы и блага (рефлексыва права), которые подлежат защите государства от забастовок.*

С минимальным перечнем необходимых работ (услуг), которые должны осуществляться во время проведения забастовки, связан вопрос о том, какие категории работников могут быть лишены права на организацию и проведение забастовок.

Существование опережающей или прямой нормы ТК об освобождении сторон коллективного трудового спора от ответственности за невыполнение своих обязательств по причине проведения забастовки не показывается. Эта модель — *освобождение сторон коллективного трудового спора от ответственности за невыполнение своих обязательств по причине проведения забастовки* — содержится в некоторых формах расчетов, в частности:

- в отношении перевозчика, который не несет ответственности за утрату, недостачу или повреждение (порчу) принятого к перевозке груза, а также просрочку его доставки (п. 11 ч. 1 ст. 132)²³;

минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовок работниками организаций (филиалов, представительств, иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей транспортного комплекса Санкт-Петербурга, дорожного хозяйства, городского и пригородного пассажирского транспорта, междугородного пассажирского автомобильного транспорта, занятых обеспечением организации дорожного движения в Санкт-Петербурге, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества» (ред. от 06.06.2013).

²² См., в частности, Решение Верховного Суда РФ от 19.04.2006 № ГКПИ06-105 «О признании недействующим Приказа МПС РФ от 27.03.2003 № 12 “Об утверждении Перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях железнодорожного транспорта (филиалах, представительствах), деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества”».

²³ Кодекс торгового мореплавания Республики Беларусь: принят Палатой представителей 13.10.1999; в ред. Закона Респ. Беларусь от 24.05.2021 № 111-3 // Информационная правовая система iLex. ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Республика Беларусь, Минск, 2023.

- как доказательство ненадлежащего исполнения имущественного обязательства, риск предпринимательской деятельности, страховой случай владельцев транспортных средств (п. 3 ст. 372)²⁴;

- как обстоятельство, оказывающие серьезное негативное воздействие на производство, качество, количество или цену товара, предназначенного для вывоза из государства — члена Евразийского экономического союза, устанавливающего факт наличия серьезного ущемления интересов другой стороны (абз. 3 п. 61)²⁵.

В этой связи эти юридические факты можно выделить в категорию обстоятельств непреодолимой силы, чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях. В законодательстве о труде практически всех государств в случаях, когда в результате проведения забастовки был причинен ущерб третьим лицам, имущественную ответственность перед ними несет *наниматель*; при этом он освобождается от обязанности производить возмещение причиненного ущерба своим партнерам, поскольку проведение забастовки считается обстоятельством непреодолимой силы (Liebman 2001). В Японии обстоятельства непреодолимой силы, в частности, не признаются существенными, поскольку считается, что наниматель, приложив определенные усилия, мог бы предотвратить проведение забастовки (Ewing 1999).

Ядром инструментария урегулирования коллективных трудовых споров в развитых государствах Европейского союза является механизм внесудебного (альтернативного) урегулирования, исходя из чего можно свидетельствовать о тенденции автономизации механизма урегулирования коллективных трудовых споров (Хасенов 2016, 33).

3. Выводы

1. Постановка проблемы рефлексивной политики как превентивной меры предупреждения коллективных трудовых споров вызывается практической необходимостью.

Государство может ориентироваться на примирительно-посреднические и третейские процедуры, активный переговорный процесс, правовые средства, альтернативные способы урегулирования разногласий. Для оценки порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров необходимо не упускать из виду законодательное разделение работников *на две категории* — на работников, обладающих конституционным правом на коллективные трудовые споры в полном объеме, включая право на забастовку, и на работников, право которых на коллективные трудовые споры не включает в себя право на забастовку²⁶.

²⁴ Гражданский кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 28.10.1998; в ред. Закона Респ. Беларусь от 03.01.2023 № 240-3 // Информационная правовая система iLex. ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Республика Беларусь, Минск, 2023.

²⁵ Протокол о единых правилах предоставления промышленных субсидий: Приложение № 28 к Договору о Евразийском экономическом союзе: [заключен в г. Астана, 29.05.2014] (в ред. Договора от 10.10.2014, Протокола от 01.10.2019) // Информационная правовая система iLex. ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Республика Беларусь, Минск, 2023.

²⁶ Данное право ограничивается в отношении авиационного персонала гражданской авиации, осуществляющего обслуживание воздушного движения и управление полетами; работников автомобильных перевозчиков, выполняющих автомобильные перевозки пассажиров в регулярном сообщении; работников организаций железнодорожного транспорта общего пользования, не-

Законодательство о труде предусматривает общую модель проведения примирительно-посреднических и третейских процедур при коллективных трудовых спорах, не зависящую от наличия или отсутствия у работников «забастовочной» правоспособности.

2. Еще один прием правового регулирования условно можно назвать ограничением «забастовочной» правоспособности или блокированием возникновения правоотношений. Тем самым необходимо различать право на забастовку как субъективное право, правомочие в конкретном правоотношении и объективное (позитивное) право как отдельный институт трудового права. С этой точки зрения отчетливо видно, что в процессе реализации конституционного права работников на коллективные трудовые споры на уровне «право на забастовку» существует не только проблема «стыковки» правоотношений, но и проблема «блокирования» одновременного возникновения правовых связей.

3. Исходя из сравнительно-правового анализа предлагается:

- определить полномочия органа, возглавляющего забастовку, установить формы принятия этим органом решений, способы выявления и выражения мнения работников. В случае невыполнения нанимателем условий достигнутых соглашений полномочия органа, возглавлявшего забастовку, также восстанавливаются;
- установить запрет замены бастующих иными работниками на период проведения забастовки (кроме случаев обеспечения минимума необходимых работ (услуг)) и после проведения забастовки, в том числе приема на работу других работников, отстранения от работы и увольнения работников по инициативе нанимателя в связи с участием в коллективном трудовом споре и в забастовке;
- признать содержание целевого признака проведения забастовки в категории «самозащита работниками своих экономических и социальных интересов», отразить направленность проведения забастовки как действия только против непосредственного нанимателя, отграничив их тем самым от других видов протестных акций;
- *дополнить и модифицировать законодательство о труде положением о том, что:*
 - вышестоящий хозяйственный орган, местные исполнительные и распорядительные органы, наряду с установленными в законодательстве о труде субъектами, могут обращаться с заявлением о признании забастовки незаконной;
 - из поля зрения не должны быть упущены варианты (модификации) ситуаций, требующие более детальной регламентации в Перечне минимума необходимых работ (услуг), при этом определены границы массива ситуаций, обозначены типичные ситуации, обеспечивающие надежное регулирование, учитывая мотив: вероятность причинения вреда здоровью или угрозы жизни граждан;

посредственно обеспечивающих перевозочный процесс; работников городского электрического транспорта и метрополитена; государственных служащих; военнослужащих; работников органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям; граждан, проходящих альтернативную службу.

- в случае отказа в удовлетворении иска о признании забастовки незаконной запрещается проведение процедуры сокращения численности или штата работников, ликвидации или реорганизации субъекта хозяйствования во время урегулирования разногласий или в течение года после проведения забастовки;
- любая модель поведения нанимателя, развертывающаяся как «скрытый локаут» в отношении работников во время и после проведения забастовки, влечет за собой ответственность в виде штрафа (Департамент государственной инспекции труда МТиСЗ);
- помимо установленной уголовной ответственности за принуждение к участию в забастовке либо к отказу от участия в ней, целесообразно ввести прямо поименованную административную и дисциплинарную ответственность;
- с известной долей условности приемом правового регулирования можно также назвать введение в состав «принуждение к участию в забастовке» дополнительного юридического факта в виде установления идентификации требований;
- забастовка — временное добровольное приостановление работниками исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора и самозащиты своих экономических и социальных интересов. Может проводиться только между работниками и нанимателем, состоящими в непосредственных трудовых отношениях;
- забастовки солидарности и другие виды протестных политических акций незаконны.

4. Изложенные предложения, имеющие своей целью законодательное признание в полном объеме конституционного права работников на коллективные трудовые споры на уровне «право на забастовку», в конечном итоге направлены:

- на рост производительности труда и укрепление стабильности трудовых отношений за счет повышения уровня жизни работников и членов их семей, достигнутого при разрешении коллективных трудовых споров, когда в их предмет входят вопросы оплаты труда;
- разграничение споров, возникающих между сторонами по трудовому договору — индивидуальных споров, и споров по заключению, выполнению, толкованию и изменению коллективных договоров или тарифных соглашений — коллективных трудовых споров, чтобы не получилось противопоставления прав и интересов: спор об интересе есть только составная часть спора о праве;
- повышение роли органов социального партнерства в регулировании трудовых и тесно связанных с ними отношений, к примеру создание органа (фонда), подготавливающего и возглавляющего забастовку, который мог бы созывать собрания (конференции) работников, организовывать проведение опросов, сбор подписей, заполнение бюллетеней, получать от нанимателя сведения о предмете разногласий, а также стать одним из источников возмещения понесенных работниками издержек (в части несо-

- храненной заработной платы) во время забастовки и убытков нанимателя (гражданско-правовая ответственность);
- рост доходов в бюджет за счет достигнутого при разрешении коллективного трудового спора увеличения заработной платы (оплаты труда работников), являющейся важнейшим по значимости объектом налогообложения подоходным налогом с физических лиц, важнейшим объектом обложения страховыми взносами на обязательное социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, утраты трудоспособности, потери кормильца, в связи с материнством и в других случаях.

Библиография

- Войтинский, Иосиф. 1911. *Стачка и рабочий договор по русскому праву*. Санкт-Петербург: Тип. В. Безобразова и К°.
- Войтинский, Иосиф. 1925. *Трудовое право СССР*. Москва; Ленинград: Крас. пролетарий.
- Герасимова, Елена. 2012. «Порядок разрешения коллективных трудовых споров и организации забастовок изменен. Достигнута ли цель?» *Трудовое право* 1: 51–68. URL: <http://trudprava.ru/expert/article/protestart/718> (дата обращения: 07.07.2023).
- Гладков, Николай Г. 2010. «О проблемах реализации конституционного права работников на коллективные трудовые споры, включая право на забастовку.» *Право и государство: теория и практика* 1: 59–64.
- Жернигон, Бернар. 2001. *Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов*. Женева: Междунар. орг. труда; Москва: Стратегия.
- Кливер, Евгений П. 1999. «Понятие права на забастовку в российском и зарубежном законодательстве.» *Вестник Омского университета* 4: 144–147.
- Ковалёва, Татьяна В. 2023. «Расторжение трудового договора согласно абз. 7 п. 7 ч. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.» *Принеманские научные чтения: сборник научных трудов XIII Международной научно-практической конференции, (Гродно, 7 апреля 2023 г.)*. БИП — Университет права и социально-информационных технологий. Ред. кол.: Т. В. Филипчик (отв. ред.) [и др.]. Гродно: БИП: 38–43.
- Канторович, Яков А. 1925. *Коллективный договор*. Ленинград: Ленингр. губ. сов. проф. союзов.
- Лунц, Лазарь А. 2002. *Курс международного частного права*: в 3 т. Москва: Спарк.
- Лушников, Андрей М., и Марина В. Лушникова 2009. *Курс трудового права*: Учеб. для вузов: в 2 т. Москва: Статут.
- Лушникова, Марина В. 1991. *Трудовые споры в СССР*. Ярославль: Яросл. гос. ун-т.
- Магазинер, Яков М. 2006. *Избранные труды по общей теории права*. Санкт-Петербург: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс».
- Нутрихина, Татьяна В. 2009. «Коллективные трудовые споры и порядок их рассмотрения в России.» *Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения* 20: 101–105.
- Перельман, Зелиг. 1927. *История тред-юнионистского движения в Соединенных Штатах*. Москва; Ленинград: Гос. изд-во.
- Сапфинова, Аполлинария А. 2014. «Коллективные трудовые споры: исторический аспект (по отдельным работам И. С. Войтинского) и современное правовое регулирование.» *Актуальные вопросы трудового права и права социального обеспечения: материалы Всерос. науч.-практ. конф., посвящ. 130-летию со дня рождения проф. И. С. Войтинского*. Редкол.: А. А. Сапфинова, А. В. Турицин, А. Г. Эртель. Москва: 140–146.
- Филиппова, Марина В., и Евгений Б. Хохлов. 2022. «О межотраслевых связях в праве: некоторые аспекты категориального аппарата.» *Ежегодник трудового права* 12: 146–166. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.111>
- Хасенов, Муслим Х. 2016. «Особенности урегулирования коллективных трудовых споров в странах Европейского Союза.» *Велес* 2: 30–34.

- Ясинская-Казаченко, Анжелика В. 2019. *Коллективные трудовые споры и их урегулирование*. Минск: Респ. ин-т высш. шк.
- Ясинская-Казаченко, Анжелика В. 2008. *Конституционное право Республики Беларусь*. Минск: Амалфея.
- Ewing, Keith D. 1999. «Freedom of association and the Employment Relations Act 1999.» *Industr. Law J.* 28 (4): 283–298.
- Liebman, Sandra. 2001. «Collective labour law in Europe. Pt 1: The right to strike.» *Italian Labour Law e-Journal* 3 (1). URL: <http://www.dirittodellavoro.it/public/current/ejournal/asp/frameDottrina.asp?nomefile=01-2001/art49.htm&filenote=01-2001/notart49.htm> (дата обращения: 07.07.2023).
- Verdier, Jean-Maurice, Coeuret, Alain, et Marie-Armelle Souriac. 2002. *Droit du travail*. Paris: Dalloz.

Статья поступила в редакцию 14 июля 2023 г.;
рекомендована к печати 24 июля 2023 г.

Контактная информация:

Ясинская-Казаченко Анжелика Васильевна — канд. юрид. наук, доц.; angelina_jas@mail.ru

Implementation of the constitutional right of workers to collective labor disputes at the level of “the right to strike”

A. V. Yasinskaya-Kazachenko

Belarusian State University of Economics,
26, Partizansky pr., Minsk, 220070, Republic of Belarus

For citation: Yasinskaya-Kazachenko, Angelika V. 2024. “Implementation of the constitutional right of workers to collective labor disputes at the level of ‘the right to strike.’” *Russian Journal of Labour & Law* 14: 187–205. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.111> (In Russian)

The article is devoted to the study of the specifics of the implementation of the constitutional right of workers to collective labor disputes at the level of “the right to strike”. The author considers: procedural, civil and public law principles of labor law in relation to the institution of “the right to strike”; reflexes of objective and subjective law based on a situational approach; limited “strike” legal capacity; delimitation of disputes so that there is no opposition of rights and interests, while a dispute about interest is only an integral part of a dispute about law; issues of creating a special permanent body, a strike fund; methodological features included in the definition of the concept of a strike; self-defense by employees of their economic and social interests; minimum required works (services); a historically recurring tendency to restrict or prohibit lockouts; and finally, a call is made for the identification of “compulsion to strike” requirements. The key points of the transformations are the legal assessment of the actual circumstances and their qualification. It is proposed to supplement and modify labor legislation with provisions on the release of parties to a collective labor dispute from liability for failure to fulfill their obligations due to a strike, along with the introduction of an additional legal liability. The phased introduction of conceptually well-thought-out changes and additions to labor legislation, filling in the gaps in terms of “reflection of law” and the settlement of disagreements is of relevance. At present, the positive experience accumulated by the world community in the area under study can be taken into account in the process of finalizing acts of labor legislation by supplementing them with provisions on non-traditional methods of organizing conciliation, mediation and arbitration procedures for resolving labor disputes, which most effectively contribute to the prevention of conflict situations.

Keywords: reflexes of law, subjective right, objective law, delimitation of disputes, organ, self-defense rights, minimum work, lockout, identification of requirements, coercion to participate.

References

- Ewing, Keith D. 1999. "Freedom of association and the Employment Relations Act 1999." *Industr. Law J.* 28 (4): 283–298.
- Filippova, Marina V., and Evgeniy B. Khokhlov. 2022. "On Intersectoral Relations in Law: Some Aspects of the Categorical Apparatus." *Labor Law Yearbook* 12: 146–166. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.111> (In Russian)
- Gerasimova, Elena S. 2012. "The procedure for resolving collective labor disputes and organizing strikes has been changed. Has the goal been achieved?" *Labor Law* 1: 51–68. Available at: <http://trudprava.ru/expert/article/protestart/718> (accessed: 07.07.2023). (In Russian)
- Gladkov, Nikolai G. 2010. "On the problems of implementing the constitutional right of workers to collective labor disputes, including the right to strike." *Law and State: Theory and Practice* 1: 59–64. (In Russian)
- Gernigon, Bernard. 2001. *Collective bargaining: ILO norms and principles of control bodies*. Geneva: Intern. org. labor; Moscow: Strategy Publ. (In Russian)
- Kleaver, Evgeny P. 1999. "The concept of the right to strike in Russian and foreign legislation." *Bulletin of Omsk University* 4: 144–147. (In Russian)
- Kovaleva, Tatyana V. 2023. "Termination of an employment contract in accordance with par. 7 p. 7 h. 1 art. 42 of the Labor Code of the Republic of Belarus." *Prineman Scientific Readings: collection of scientific papers of the XIII International Scientific and Practical Conference, (Grodno, April 7, 2023)*. BIP — University of Law and Social Information Technologies. Eds T. V. Filipchik et al. Grodno: BIP Publ.: 38–43. (In Russian)
- Kantorovich, Yakov A. 1925. *Collective agreement*. Leningrad: Lening. gub. sov. prof. soyuzov Publ. (In Russian)
- Khasenov, Muslim H. 2016. "Features of the settlement of collective labor disputes in the countries of the European Union." *Veles* 2: 30–34. (In Russian)
- Liebman, Sandra. 2001. "Collective labour law in Europe. Pt 1: The right to strike." *Italian Labour Law e-Journal* 3 (1). Available at: <http://www.dirittodellavoro.it/public/current/ejournal/asp/frameDottrina.asp?nomefile=01-2001/art49.htm&filenote=01-2001/notear49.htm> (accessed: 07.07.2023).
- Lunts, Lazar A. 2002. *Course of private international law*: In 3 volumes. Moscow: Spark Publ. (In Russian)
- Lushnikov, Andrey M., and Marina V. Lushnikova. 2009. *Labor law course*. Textbook for universities. In 2 vols. Moscow: Statut Publ. (In Russian)
- Lushnikova, Marina V. 1991. *Labor disputes in the USSR*. Yaroslavl: Yaroslavl. gos. un-t Publ. (In Russian)
- Magaziner, Yakov M. 2006. *Selected works on a general theory of law*. St. Petersburg: R. Aslanov Publishing House "Legal Center Press." (In Russian)
- Nutrikhina, Tatyana V. 2009. "Collective labor disputes and the procedure for their consideration in Russia." *Siberian Transport University Bulletin* 20: 101–105. (In Russian)
- Perelman, Zelig. 1927. *History of the trade union movement in the United States*. Moscow; Leningrad: Gos. izd-vo Publ. (In Russian)
- Sapphirova, Apollinaria A. 2014. "Collective labor disputes: Historical aspect (based on individual works of I. S. Voitinsky) and modern legal regulation." *Topical issues of labor law and social security law: materials of the All-Russia: scientific-practical. conf., dedicated 130th anniversary of the birth of prof. I. S. Voitinsky*. Eds A. A. Sapphirova, A. V. Turitsin, A. G. Ertel. Moscow: 140–146. (In Russian)
- Verdier, Jean-Maurice, Coeuret, Alain, et Marie-Armelle Souriac. 2002. *Droit du travail*. Paris: Dalloz.
- Voitinsky, Iosif S. 1911. *Strike and a working contract under Russian law*. St. Petersburg: Tip. V. Bezobrazova i Ko Publ. (In Russian)
- Voitinsky, Iosif S. 1925. *Labor law of the USSR*. Moscow; Leningrad: Krasnyi proletarii Publ. (In Russian)
- Yasinskaya-Kazachenko, Angelika V. 2019. *Collective labor disputes and their settlement*. Minsk: Rep. institute of higher education school Publ. (In Russian)
- Yasinskaya-Kazachenko, Angelika V. 2008. *Constitutional Law of the Republic of Belarus*. Minsk: Amalfeia Publ. (In Russian)

Received: July 14, 2023

Accepted: July 24, 2023

Author's information:

Angelika V. Yasinskaya-Kazachenko — PhD in Law, Associate Professor; angelina_jas@mail.ru