


Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно-Уральский государственный университет»
Факультет «Юридический»
Кафедра «Трудового и социального права»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой ТиСП

к.ю.н., доцент

 Г.Х. Шафикова


11 июня 2016 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ЗАБАСТОВКА: ПОНЯТИЕ, ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА, ВОПРОСЫ
ТЕОРИИ, ПРАКТИКИ И СРАВНИТЕЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ
ЮУрГУ – 030900.62 2016.784-1878-12 Ю-412

Научный руководитель выпускной
квалификационной работы

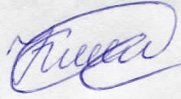
к.ю.н., доцент

 Сагандыков М. С.

11 июня 2016 г.

Автор выпускной
квалификационной работы
студент группы №412

Климова В. Ю.

 11 июня 2016 г.

Нормоконтролер

доцент кафедры

Филиппова Э.М.

 11 июня 2016 г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студента

Климова Валерия Юрьевна

Группа Ю-412

- 1 Тема работы Забастовка: понятие, общая характеристика, вопросы теории, практики и сравнительного исследования
- 2 Срок сдачи законченной работы 11 июля 2016 г.
- 3 Исходные данные к работе
 1. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) – URL: <http://www.consultant.ru>.
 2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.)// Ведомости Верховного Совета СССР. – 1976. – № 17(1831).
 3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
 4. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. / И.Я. Киселев – М.: Издательская группа НОРМА ИНФРА-М, 1998. – 263 с.
 5. Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: Юристъ, 2009. – 905 с.
 6. Герасимова Е.С. Процессуальные особенности рассмотрения судом дел о признании забастовки незаконной. / Е.С. Герасимова. Автореферат дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2002. – 26 с.
4. Перечень вопросов, подлежащих разработке
 - 1 Определить понятие и дать характеристику забастовке в трудовом праве России и Зарубежных странах;
 - 2 Осуществить анализ ограничений права на забастовку;

- 3 Проанализировать особенности защиты неимущественных прав работников;
- 4 Провести сравнительный анализ между национальным, международным и зарубежным трудовым законодательством;
- 5 Исследовать, как реализуется право на забастовку в России.
5. Иллюстративный материал
не предусмотрен
6. Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
Выбор темы	01.10.2015
Подбор источников	01.11.2015
Введение	01.12.2015
Глава 1	01.01.2016
Глава 2	01.02.2016
Глава 3	01.05.2016
Заключение	01.06.2016

Руководитель работы,

доцент, к.ю.н.



(Сагандыков М.С.)

(подпись)

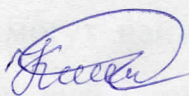
11 июня

2016 г.

Автор работы, студент

группы Ю-412

(номер группы)



(Климова В.Ю.)

(подпись)

11 июня

2016 г.

АННОТАЦИЯ

ФИО

Тема. «Защита неимущественных прав в трудовом праве».

ЮУрГУ, Ю – 432, 74с., библиограф. список – 66 наим.

Выпускная квалификационная работа выполнена с целью анализа проблем реализации работниками прав на защиту неимущественных прав в трудовом праве и определение путей совершенствования трудового законодательства в данной сфере.

Для достижения поставленной цели в квалификационной работе определены понятия и дана характеристика неимущественных прав в трудовом праве России; охарактеризованы виды неимущественных прав в трудовом праве; проанализированы особенности защиты неимущественных прав работников; проанализированы проблемы реализации защиты неимущественных прав, обеспечивающих физическое и психологическое благополучие работника; трудовой репутации, чести и достоинства в сфере труда; персональных данных и на неприкосновенность личной (частной) жизни в период выполнения трудовой функции; рассмотрены перспективы развития защиты неимущественных прав работников в трудовом праве России.

Научной новизной выпускной квалификационной работы является выявление проблем и перспектив защиты неимущественных прав работников.

Результаты исследования могут найти применение в работе юристов, осуществляющих защиту неимущественных прав работников и юридических компаний, специализирующихся на спорах такого рода.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	Ошибка! Закладка не определена.
Глава 1 Основы осуществления права на забастовку в Российской Федерации	Ошибка!
1.1 Понятие и основные причины забастовок	Ошибка! Закладка не определена.
1.2 Право на забастовку и его ограничения	20
Глава 2 Регулирование забастовок в международном и зарубежном трудовом праве.....	Ошибка! Закладка не определена.
2.1 Международные акты регулирующие забастовки	Ошибка! Закладка не определена.
2.2 Регулирование забастовок в трудовом законодательстве зарубежных стран	Ошибка! Закладка не определена.
Глава 3 Право работников на объявление забастовок	
3.1 Проведение забастовок	Ошибка! Закладка не определена.
3.2 Незаконные забастовки	
Заключение	Ошибка! Закладка не определена.
Библиографический список	Ошибка! Закладка не определена.

Глава 1 Основы осуществления права на забастовку в Российской Федерации

1.1 Понятие и основные причины забастовок

Термин «забастовка» в русском языке возник относительно недавно – приблизительно сто лет назад; а некоторое время до - это явление обозначалось как «стачка»¹. Под забастовкой определяют единовременное и взаимосогласованное прекращение работы, акт социального протеста, который реализуется в защиту экономических, социально-трудовых прав и интересов лиц наемного труда².

Забастовка как социальное событие хорошо известна с конца 18 века. Нам представляется, что причины зарождения этого явления обуславливаются экономическими условиями существования общества. В исторической науке 18 век принято считать-эпохой зарождения и становления промышленного капитализма. Становлением стачечного движения (в середине 18 века в Англии, в конце 18 – начале 19 веков – в других странах Европы, США.) происходило развитие ранних рабочих союзов, по прошествии времени – профсоюзов, которые координировали стачечную борьбу. Становление стачечного движения в России началось с отменой крепостного права и с формированием рабочего класса и развитием промышленности. Формирование законодательства, регулирующего ответственность за участие в стачках и процедуру их проведения связан с появлением стачек³. Отсюда следует, возникновение новых общественных отношений способствовало образованию такого социального феномена как забастовка. Следовательно, забастовки будут существовать столько, сколько будут иметь место буржуазные экономические отношения.

¹ Понятие «забастовка» возникло в начале XX века и происходит от итальянского «basta» (хватит, довольно), обозначающего призыв к прекращению работы.

² Забастовки. Зарубежный и отечественный опыт/ Под общей редакцией Ю.Н. Миловидова, А.Н. Крестьянинова. М., 1998. С.6.

³ Шелымагин И.И. Законодательство о фабрично-заводском труде в России. М.: Госюриздат, 1952. С.171.

Перед тем как рассмотреть забастовку с точки зрения правовой науки, нужно ознакомиться с происхождением этого понятия, для того чтобы уяснить значение и дать определение данному термину.

В российской юриспруденции имела место традиция использовать двойную терминологию для одно и той же дефиниции: забастовка и стачка¹. Эти два слова не синонимы, так в дореволюционной литературе акцентировалось, что «стачка» (происходит от «стакнуться, сговориться») обозначало, объединение, создаваемое работниками для защиты своих интересов².

Удачен выбор понятия «забастовка» современным российским законодательством, поскольку указанный термин передает содержание отмечаемого им явления (данное существительное образовано от глагола (за)бастовать, означающее – кончай (бросай) работу³.

В зарубежных странах применяются обозначения, которые отображают национальные свойства языка: в английском – «turn-out», «strike», в немецком – «der Streik», во французском – «la greve»⁴.

Рассмотрим забастовку с точки зрения юридической науки. Относительно неновое определение немецкого ученого Клееберга, которое он вывел на основе анализа работ французских и немецких ученых: «Забастовка – это боевое, принудительное, рассчитанное на силу средство, заключающееся в прекращении работы относительно большим числом экономически несамостоятельных лиц, получающих доходы из своего занятия и притом принадлежащих к одной и той же профессии, сословию или касте, для того чтобы осуществлять какие-либо экономические, социальные

¹ Только в 1995 г. в законодательстве окончательно утвердился термин «забастовка».

² Полянский Н.Н. Стачки рабочих и уголовный закон. М.: Типография товарищества «Общественная польза», 1907. С. 4.

³ Кливер Е.П. Право на забастовку в Российской Федерации. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Омск. 2000. С. 12.

⁴ Произошло от «берег, покрытый гравием»; отсюда получила свое название Гревская площадь на берегу р. Сена, куда в средние века в поисках работы стекались не имеющие работы люди, в том числе, недовольные своими хозяевами работники, бросившие работу. Полянский Н.Н. Стачки рабочих и уголовный закон. С. 79.

или политические требования в интересах непосредственно участвующих в забастовке или других лиц, также получающих доходы из своего занятия»¹. Российский известный исследователь данного понятия – Н.Н. Полянский – дает термин забастовки «одновременное приостановление либо невозобновление работы предоставляющими свой труд по договору найма лицами, соединившимися по соглашению друг с другом с целью достижения новых или удержания прежних условий труда, благоприятных для участников забастовки или для лиц, связанных с ними общностью экономических интересов»².

Можно выделить важные признаки забастовок из вышеперечисленных определений:

- одновременное и совместное оставление работы;
- временный характер. работники не прекращают трудовые отношения с работодателем, на определенный срок прекращают работу;
- оставление работы, предпринятое работниками, продающими свой труд;
- оставление работы для достижения определенных целей, социально-экономических либо политических;
- забастовка проводится в защиту интересов самих лиц, участвующих в забастовке, или других работников.

Юридические определения забастовок нового поколения появляются в начале девяностых годов. Их первостепенный недостаток заключается в том, что они базировались на понятии забастовки, данном в законе, приводились в рамках комментария к Закону о коллективных трудовых спорах³.

¹ Kleeberg M. Ein Beitrag zur Revision der Begriffe Stricke, Lockout and boycott/Verwaltung and Volkswirtschaft. Leipzig, 1904. 28 Jahr,.3 Heft. S. 238-239.

² Полянский Н.Н. Коалиции рабочих и предпринимателей с точки зрения уголовного права. М., 1909. С. 20.

³ Соловьев А.В. Практический комментарий закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». М.: Фонд Правовая культура. 1997. С. 45-48.

Необходимо отметить, что следует различать термин забастовки как социального явления, права на забастовку и законной забастовки.

В настоящее время формируется серия работ, авторы которых не используют сухого определения забастовки как способа разрешения коллективного трудового спора и трактуют пределы реализации этого права не только основываясь на Законе о коллективных трудовых спорах¹. В.А. Сафонов дает такое понятие забастовки: «временный добровольный отказ работников от исполнения своих трудовых обязанностей полностью или частично в целях разрешения трудового спора, возникающего по поводу установления условий труда».

Забастовка, по мнению А.К. Зайцева, рассматривается как «открытый отказ от труда со стороны отдельной рабочей группы»².

Необходимо отметить определение забастовки, изложенное В.Н. Шаленко: «коллективно-групповое, организованное, гласное и целенаправленное воздействие на производственный процесс социального субъекта путем временного отказа от участия в регламентированной трудовой деятельности с целью удовлетворения выдвинутых им требований перед органами управления»³.

С точки зрения минимизации привязанности определения к упомянутому ранее закону, более удачная дефиниция Е.П. Кливера: «забастовка – это коллективное приостановление работы, используемое наемными работниками с целью достижения своих профессиональных интересов»⁴.

Следует обратить внимание на определение забастовки как вид деятельности организаций трудящихся Комитета экспертов Международной

¹ Сафонов В.А. Коллективные трудовые споры: проблемы теории и практики. Автореферат диссертации кан. юрид. наук СПб., 2000. С. 15.

² Зайцев А.К. Забастовки в 1989-1993 гг. в России (социологический аспект). Калуга. 1996. С. 8.

³ Шаленко В.Н. Производственная забастовка как объект социального анализа// Социологические исследования. 1990. № 7.

⁴ Кливер Е.П. Там же. С. 7.

организации труда¹: «коллективное право, осуществляемое, когда речь идет о трудящихся, группой лиц, принявших решение не работать, с тем, чтобы их требования были удовлетворены»².

Исследователи зарубежных стран предлагают иные определения этого понятия. Дж. В. Лотц обозначает: «забастовки как правило являются индикатором поломки в системе, а в общих чертах, рассогласованности в природе идеологии. Данный сигнал о рассогласованности является главной функцией забастовки»³.

Так, у М. Вотерс мы находим: «забастовка - полный коллективный отказ от работы группой рабочих в целях оказания давления на личность, группу или другую организацию»⁴.

Р. Хайман предлагает такое понятие забастовки: «кратковременное прерывание рабочего процесса группой работников с целью высказывания недовольства или реализации требований». В данном значении забастовки она является временной остановкой: рабочие после ее окончания возвращаются на свои рабочие места к тем же работодателям, которые, как правило, рассматривают остановку как временную.

Мы можем согласиться с данными понятиями, но несомненно, в них не присутствует слово «законная».

Следует отметить, что в нашем законодательстве определение забастовки дается неполное⁵. Забастовка – это временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

¹ Комитет экспертов Международной организации труда (далее по тексту – МОТ) – экспертный орган МОТ, рассматривающий вопросы соответствия норм национальных законодательств и практики их применения конвенциям и рекомендациям МОТ.

² Свобода объединения и коллективные переговоры. Международное бюро труда, Женева, 1995. С. 68.

³ Lots J.W. Management's handling of strikes. Pretoria: Human Sciences Research Council, 1984.

⁴ Waters M. Strikes in Australia. Sydney, George Allen and Nuwin, 1982-12, 239 p.

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197 – ФЗ ст.398 // Российская газета. – 2001. – 31 декабря.

В понимании забастовки как социального явления не нужно сосредотачивать внимание на ее направленности и границах правовой регламентации, потому что они отличаются друг от друга. Поэтому, определение забастовки должно содержать в себе перечисленные выше признаки, не указывая на границы признания права на забастовку, которые должны регулироваться в законодательстве и могут быть подвижными.

На основании перечисленных выше определений предлагаем более общее: под забастовкой понимается законное, добровольное, коллективное, временное приостановление работы работниками, для достижения своих профессиональных интересов.

Цель забастовки – разрешение коллективного трудового спора, она выступает способом разрешения спора тогда, когда иные средства исчерпаны и не дали положительного результата¹.

Необходимо выяснить и проанализировать причины и условия возникновения забастовок. Причины этого явления формируются при совокупности определенных условий.

Причины и условия возникновения забастовок – это система неблагоприятных для государства и общества социальных событий, определяющих забастовку как свое следствие. Во избежание возникновения забастовок необходимо устранить причины и условия их появления.

В литературе нет единого мнения возникновения причин и условий забастовок. Если обратиться к мнениям С. В. Передерина и С. А. Голощапова, то они не выделяют условия возникновения забастовок отдельно, выделяя только причины, несмотря на то, что они отличные по характеру и целям явления.

Под причинами забастовок понимаются негативные факторы, способствующие разногласию при применении трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, которые содержат нормы трудового

¹ Моисеева Ю. Право на забастовку// Российская юстиция.1999. № 9. С. 42.

права, условия разнообразных договоров о труде, с установлением или изменением новых либо существующих условий труда¹.

Так, эти авторы подразделяют причины на такие категории:

- причины субъективного характера;
- причины организационно-правового характера;
- причины организационно-хозяйственного характера.

Эти три группы можно преобразовать в две, объединив две последние группы. Итак, причины забастовок разделяются на две группы: субъективные и объективные.

К субъективным причинам относятся недостатки и ошибки в деятельности субъектов трудового права. Среди них можно выделить такие, как неправильное толкование правовой нормы, нарушение трудовых прав работников, наличие психологического конфликта между работниками и работодателем.

Объективные причины определяются противоречиями, вытекающими из хозяйственных отношений, отношений собственности и других отношений. Среди этих причин можно выделить такие, как нарушение трудовых прав и законных интересов работников, вызванных тяжелым экономическим положением работодателя, например, невыплата или несвоевременная выплата заработной платы работникам, вследствие отсутствия на расчетном счету работодателя денежных средств.

Выше мы рассмотрели причины возникновения забастовок, далее следует выяснить условия их возникновения. Под условиями забастовок рассматриваются отрицательные факторы, сопутствующие ее возникновению либо обостряющие уже возникшую забастовку.

Условия без причин породить забастовку не могут. Поэтому условия, как и причины делятся на субъективные и объективные.

¹ Голощапов, С. А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. М.: 1985. С. 15.

Объективными условиями могут быть наличие противоречивых интересов работников и работодателя в сфере наемного труда, изменение экономических отношений в целом и другие обстоятельства. Однако, такие противоречия не могут быть непосредственным источником возникновения забастовки, так как причиной может стать именно действие или бездействие работодателя.

Примером субъективных условий можно считать определенные пороки правосознания работодателей, должностных лиц его администрации, работников, их представителей, низкий уровень правовой культуры участников трудовых процессов. Как показывает практика эти условия часто приводят к массовому незаконному правоприменению, по результатам которого нарушаются трудовые права и законные интересы как работников, так и работодателей. Данные обстоятельства представляют собой предпосылку для появления забастовок, но они не могут быть именно источником.

В юридической литературе выделяют два вида условий забастовок:

- производственного характера;
- правового характера¹.

Встречаются утверждения, что на сегодняшний день существуют крайне значимые социальные условия, благоприятствующие возникновению не только забастовок, но и многих трудовых споров.

Итак, эти условия необходимо подразделить на три группы:

- условия экономического характера (финансовая нестабильность организации, в связи с изменением экономических отношений и другие);
- условия социального характера (непропорциональность размера оплаты труда прожиточному минимуму и другие);

¹ Толкунова, В. Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым делам. М.: 2004. С. 18-19.

- условия правового характера (невысокий уровень правовой культуры; противоречия и пробелы в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах).

Рассмотрев причины и условия возникновения забастовок можно сделать вывод, что необходимо предупреждение трудовых правонарушений и исключение возникновения этих причин в трудовой сфере деятельности. Предупреждение трудовых правонарушений – это меры государственного и общественного воздействия, направленные на обнаружение, ослабление и ликвидацию причин и условий возникновения забастовок и иных трудовых споров.

Важным условием является то, что предупреждение трудовых правонарушений необходимо отвечать основным и главным принципам законности, справедливости, демократизма и гуманности.

Законность деятельности по предупреждению трудовых правонарушений заключается в неукоснительном соблюдении требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, задач, методов, форм профилактики, прав и обязанностей субъектов, гарантий прав и законных интересов лиц, в отношении которых она осуществляется.

Принцип справедливости и гуманности профилактической деятельности рассмотрим вместе, их проявление заключается в том, что эта деятельность проводится по отношению к субъектам трудовых споров; на ранних этапах выявить и предотвратить конфликт в сфере труда, для минимизации ущерба личности, общества и государства; профилактическое воздействие начинается с применения более мягких мер, при их неэффективности применяются наиболее эффективные методы и меры.

Демократизм как принцип профилактики означает, что профилактика осуществляется под контролем органов государственной власти соответствующего уровня; под контролем представительных органов работников; с учетом результатов мониторинга общественного мнения.

Профилактика считается повсеместной для всех работников, также она может быть специальной для отдельных категорий работников, локальной для индивидуального предпринимателя и в рамках отдельной организации, индивидуальной для конкретных работников. Бесспорно, профилактика трудовых правонарушений является обязанностью работодателей, их представителей, органов профессиональных союзов, для того, чтобы предотвращать конфликты и споры на стадии их возникновения.

Итак, мы рассмотрели понятия забастовок их признаки, цель, причины и условия, а также профилактику возникновения трудовых правонарушений.

1.2 Право на забастовку и его ограничения

В наши дни право на забастовку в странах с демократическим режимом презюмируется законодателем одним из важных прав работников. Например, в государствах с тоталитарным режимом забастовки считались государственными преступлениями. Наделяя рабочих и служащих и вообще в целом работников этим правом уравнивается сила работодателя и могут быть предупреждены веские нарушения со стороны работодателя трудовых прав работников.

Для того чтобы и со стороны работников не было злоупотребления правом, необходимо учитывать интересы работодателей, а именно, реализация права на забастовку должна тщательно регулироваться законодателем.

Забастовка выступает защитным механизмом, когда нарушаются права человека в сфере труда. Российская Конституция дала возможность работникам при разрешении трудового спора использовать такой метод, как забастовка, закрепив право на забастовку, основываясь на общепризнанных принципах и нормах международного права.

Забастовка предусмотрена в международно-правовых актах: Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 19 декабря 1966 года (ст. 8) согласно закону каждой страны, обязывает государства обеспечить право на забастовку. Это право может быть ограничено для определенных лиц, которые входят в сферу вооруженных сил, полиции либо администрации государства.

Хартия Европейского Сообщества об основных социальных правах трудящихся от 9 декабря 1989 года (ст. 13) провозглашает право на забастовку.

Европейская социальная хартия от 18 октября 1961 года (которая была пересмотрена 3 мая 1996 года, ст.6) обязывает государства, которые к ней

присоединились признавать право работников и работодателей на коллективные действия в случае конфликта интересов, право на забастовку.

Из этого следует сделать вывод, международным сообществом право на забастовку рассматривается как основной метод и способ защиты прав и интересов, который предоставляется работникам и их организациям. Но для того, чтобы обезопасить общество и государство, не допустить нарушений прав и интересов граждан, не участвующих в рассмотрении трудовых споров, необходимо ограничить это право.

Из вышесказанного следует понимать право на забастовку, как одно из важных прав наемных работников в государствах с демократическим политическим режимом, признанное международным правом, конституциями и законами множества стран мира для обозначения демократизма в трудовых отношениях. Это право является социально адекватной мерой поведения данной наемным работникам. Оно должно применяться в крайних случаях (в виде *ultima ratio*)¹.

В теории право в субъективном смысле понимается, как вид и мера дозволенного поведения лица. Исходя из этого, во-первых, право не может быть абсолютной свободой субъекта. Иначе возникнет конфликт интересов из-за неограниченной свободой другого лица и это последует нарушению не только прав отдельных лиц, но и общества в целом. Для решения таких конфликтов необходимо определить четкие границы поведения, но это будет являться ограничением для субъекта. Присутствие границ «неотъемлемое свойство субъективного права, либо при их отсутствии оно превращается в произвол»², то есть это возможность защитить права субъектов относительно друг друга.

Также необходимо не путать и отличать друг от друга термин «границ» с термином «ограничение» права. В литературе существует мнение, что

¹ Латинское высказывание, переводится на русский язык как последний довод. Герасимова Е. С. Помогают ли забастовки разрешить трудовые споры? //Правозащитник. 1998. № 4. С. 69-70.

² Грибанов В.П. Пределы осуществления и защита гражданских прав. М., 1972. С. 18.

«ограничение права – это устанавливаемое согласно предусмотренными законом основаниями и в установленном порядке сужение его объема»¹, следовательно, сокращение объема разрешаемых действий².

Во-вторых, так как субъективное право есть мера возможного дозволенного поведения, то возникает вопрос о субъекте, определяющем эту меру и порядок его реализации. Этим субъектом является государство и иные субъекты, осуществляющие нормотворчество на основе делегированных государством полномочий. Субъективное право на забастовку содержит в себе два правомочия: полное и частичное приостановление работы, то есть либо бездействие, либо уменьшение продолжительности нахождения на рабочем месте и выполнения своей трудовой функции. Использование этих правомочий может нанести ущерб таким субъектам, как работодатель и навредить интересам общества и государства.

Для того, чтобы избежать злоупотребление правом работниками и защитить интересы общества и государства необходимо выделить принципы оснований и пределов ограничения права на забастовку.

Право на забастовку заключаются в таких принципах как:

- расценивание этого права основополагающим коллективным правом;
- реализации этого права на основании законных забастовок;
- применение процедур примирения, посредничества, арбитража;
- гарантированность данного права;
- только по решению независимого органа, происходит признание забастовки незаконной;
- уравнивание права на забастовку правом на локаут.

В процессе проведения забастовок появляется множество отношений, они играют значимую роль механизме правового регулирования. С помощью

¹ Гойман В. И. Государство и право. 1998. № 7. С. 165

² Баглай М. В. Конституционное право Российской Федерации. М.: НОРМА: ИНФРА-М, 2013. С. 165.

них происходит действие юридических норм¹. Автор теории сложного единого трудового правоотношения Н.Г. Александров считает, что правоотношение состоит из множества отдельных прав и обязанностей сторон трудового договора. Так как права и обязанности являются частью единого правоотношения они не могут быть отдельными правоотношениями.

В.Н. Скобелкин представляет систему трудовых правоотношений – основных, дополняющих и сопутствующих².

Проанализировав изложенные выше теории можно согласиться с таким определением забастовочного правоотношения – это связи, проявляющиеся во взаимных правах и обязанностях субъектов, формирующиеся в процессе реализации работниками права на забастовку.

Следует наиболее подробно рассмотреть субъектов забастовочных правоотношений. В правоведении под «субъектом права» рассматриваются люди и их организации, как носители в соответствии с законом прав и обязанностей³. Работник становится субъектом забастовочных отношений в случае прекращения либо приостановления своих обязанностей, то есть когда имеет место юридический факт - бездействие работника.

Частично забастовку можно рассматривать, как форму коллективного трудового спора, поэтому участников забастовочных правоотношений можно классифицировать с точки зрения выполняемой ими роли в конфликте:

- лица участвующие в забастовке (стороны и их представители);
- лица, не участвующие в забастовке (способствующие её прекращению и охраняющие права третьих лиц).

Другая классификация, противостоящие друг другу в забастовке субъекты:

¹ Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М.: Юрид. Лит., 1996. С. 130.

² Скобелкин В.Н. Комплексное правоотношение или комплекс правоотношений // Правоведение. 1982. № 2; Трудовые правоотношения. М.:Вердикт – 1М, 1999.

³ Мицкевич А.В. Субъекты советского права. М.: Юрид. лит. 1962. С. 5.

- Граждане – работники организации, филиала, представительства, крестьянских (фермерских) хозяйств и физических лиц.
- Члены профсоюзной организации, объединения профсоюзов; а с другой стороны работодатель.

Существенным упущением законодателя является отсутствие определения «работник» в законе, от этого непонятно, относятся ли к данному понятию военнослужащие, сотрудники правоохранительных органов¹. Право на забастовку закрепленное в законодательстве, как в России, так и в других странах, считалось «привилегией» только наёмных граждан. Так как наемные работники не смогут повлиять на работодателя, государство дало им такую возможность, как право на забастовку, в силу специфики трудовых отношений. Исходя из этого военнослужащие, сотрудники правоохранительных органов и другие права на забастовку не имеют, в силу того, что они вступили в административно-правовые отношения с государством.

Право на забастовку может быть реализовано в составе определенных групп людей, в связи с тем, что оно имеет коллективный характер. Кливер Е.П. считает, что эта группа людей должна состоят из работников организации, филиала и др., которая образует трудовой коллектив, работающий для лиц, обладающих «работодательской правосубъектностью»². Трудовой коллектив состоит из всех работников вне зависимости от условий трудового договора и его вида³. Следует полностью согласиться с этой точкой зрения.

Также правом на организацию и проведение забастовок имеют профессиональные союзы и их объединения вне зависимости от состава их

¹ Ст. 6, Федерального закона от 27 мая 2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // СЗ РФ.2003. №56. Ст. 2456.

² Кливер Е.П. Право на забастовку в Российской Федерации. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Омск. 2000. С. 94.

³ Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М.: Вердикт – 1М, 1999.С. 174-181.

членов. Реализация права на забастовку зависит от воли всего коллектива работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), собрание (конференция)-принимает решение об объявлении забастовки. Собрание этих работников считается правомочным, если на собрание присутствуют не менее половины общего числа работников, конференция же при наличии не менее двух третей делегатов.

Работодатель выступает противостоящей стороной гражданам в забастовке. В ТК РФ закрепляется понятие работодателя, как физическое или юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником¹. Значимое свойство, которое определяет лицо как работодателя – это наличие возможности принимать на работу наемных работников в его правоспособности.

Участие конфликтующих сторон в процедурных и процессуальных правоотношениях осуществляется исключительно через представителей². Из этого следует, что работники должны избрать орган, в обязанности которого будет входить руководство забастовкой. Представительный орган работников возглавляет забастовку. Это может быть профсоюзный орган или специально созданный орган (стачечный, рабочий комитет). Основная цель деятельности этого органа, заключается в помощи конфликтующим сторонам прийти к соглашению об урегулировании коллективного трудового спора.

Работодателей же в забастовочных правоотношениях представляют: представители собственника предприятия – руководители предприятия и иные лица, уполномоченные на представительство работодателем либо уставом организации; субъекты, выступающие от имени работодателей – объединения работодателей, отраслевые министерства, которые

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197 – ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 декабря.

² Чуча С.Ю. Коллективные трудовые споры в Российской Федерации. Омск. 1997. С. 32-35.

представляют интересы нанимателей в коллективных трудовых спорах в соответствии с нормативными актами.

Государство закрепило право членов объединения работодателей на разрешение коллективных трудовых споров, приняв Федеральный закон «Об объединениях работодателей»¹ (ч.5 ст.7 данного закона). Государство пытается снизить количество, длительность и напряженность забастовок и контролирует чтобы прекращение работы не нарушало прав третьих лиц и их интересы. Служба по урегулированию коллективных трудовых споров² оказывает всемерное содействие сторонам, которое направлено на урегулирование спора. Высшие суды субъектов РФ охраняют права населения и в некоторых случаях работодателя, а также способствует прекращению забастовок³ (например, они вправе признавать забастовки незаконными).

Также на забастовочный процесс может повлиять прокурор. Он реагирует на нарушение законодательства путем обращения в суд с заявлением о целях защиты прав граждан и охраняемых законом интересов общества и государства.

Президент и Правительство РФ уполномочены приостановить забастовку в соответствии с ч.8 ст. 413 ТК РФ в случаях, которые имеют особое значение для обеспечения жизненно важных интересов страны или отдельных территорий. Указанные органы поддерживают стабильность, спокойствие и развитие экономики.

Забастовку надлежит различать с понятием самозащита трудовых прав. В силу того, что забастовка является способом разрешения коллективного трудового спора и направлена на отстаивание коллективных интересов и коллективных прав. А самозащита является отказом от выполнения работы в

¹ Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»

² Положение о Службе утв. Постановлением Правительства РФ от 15 апреля 1996 г. № 468 // СЗ РФ. 1996. №17. Ст. 1999.

³ Кливер Е.П. Право на забастовку в Российской Федерации. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Омск. 2000. С. 107.

целях защиты индивидуальных трудовых прав работника. Право на самозащиту реализуется работником самостоятельно, независимо от других работников и, следовательно, является индивидуальным правом.

Отметим некоторые виды забастовок, не рассматривая подробно типы забастовок, их классификации:

- Массовые и частичные – по количеству участников в забастовке;
- Локальные и всеобщие – по месту проведения;
- Политические и экономические – по характеру выдвигаемых требований;
- Пульсирующие, активные, символические (частичное прекращение работы)- по способу проведения забастовки с замедлением темпов работы.

Право на забастовку также относится к гарантированным государством правам и свободам человека и гражданина. Термин «гарантии» включает в себя совокупность объективных и субъективных условий, направленных на реализацию прав и свобод гражданина и защиту от нарушений этих прав. Эти условия являются методами правильного осуществления права. Поэтому гарантии обеспечивают фактическую реализацию и всестороннюю охрану прав и свобод отдельных граждан, и общества в целом¹.

С теоретической точки зрения гарантии разбить на условия и средства. Условия - совокупность объективных факторов, для беспрепятственной реализации прав и свобод граждан. (пример условия, нарушение работодателем условий коллективного договора). Средства – специально предпринимаемые меры обеспечения и охраны прав и свобод граждан. От обстоятельств, условий возникновения трудовых споров следует отличать причины возникновения трудовых споров. Именно причины способствуют возникновению трудового спора. Причины бывают объективные, то есть (несовершенство законодательства, экономическая нестабильность в стране)

¹ Лимонова Н.А., Морзоев Г.Б., Метлова И.С., Назарян М.Г. Права и свободы человека и гражданина в современной России и роль адвокатуры, 2004.С. 38.

и субъективные такие как (юридическая неграмотность, неверный выбор средств и способов регулирования назревающих разногласий), это все в совокупности и приводит к забастовкам¹.

В итоге рассмотрев точки зрения разных авторов, можно сделать следующие выводы: право на забастовку субъективное право часть конституционно- правового статуса личности; оно является коллективным правом для разрешения противоречий между интересами работников и работодателей; субъектами являются: работники, работодатели и их представители; органы; лица и организации; примиряющие стороны; лица и организации охраняющие права третьих лиц.

Рассмотрев и проанализировав право на забастовку, его содержание, принципы, правоотношения и субъекты забастовки, гарантий этого права мы можем перейти к изучению вопросов регулирования забастовок в международном и зарубежном праве.

¹ Радугин А.А., Радугин А.К. Введение в менеджмент: социология организаций и управление. Воронеж: Высшая школа предпринимателей, 1995. С. 148-149.

ГЛАВА 2 Регулирование забастовок в международном и зарубежном трудовом праве

2.1 Международные акты, регулирующие забастовки и соотношение с РФ

2.2 Регулирование забастовок в трудовом законодательстве в ЗС

Право на забастовку в зарубежных странах имеет разное нормативное закрепление.

Право на забастовку в странах романо-германской правовой системы относится к конституционным правам. Это право закреплено в разных государствах в основных законах этих государств. Рассмотрев конституции стран СНГ и Балтии (таких как, РФ, Молдова, Казахстан, Грузия), страны Центральной и Восточной Европы (Болгария, Румыния, Словения) и государств Западной Европы (Португалия, Испания) можно заметить, что право на забастовку гарантируется в этих странах.

В отдельных странах право на забастовку не формулируется прямо, оно предполагается, то есть осуществляется в рамках закона, (в Основном Законе Франции, Польши, Албании, Эстонии, Италии).

В некоторых конституциях стран это право не закреплено, таких как Япония, Швеция, Германия, а вытекает из конституционных положений – о праве на коллективные споры, переговоры (и другие коллективные действия – ст. 28 Конституции Японии).

Малая группа государств романо-германской правовой семьи полностью не содержат в своем Основном Законе положений о праве на забастовку (Финляндия, Туркменистан, Дания, Нидерланды, Латвия, США). Несмотря на это в данных странах право на забастовку существует, так как его признает судебная практика.

Поскольку в некоторых странах законодательство прогрессировало и опережало свое время (Конституции Франции 1946г, Италии 1947г.), с целью ограничить стремительное развитие отношений, право на забастовку не провозглашалось прямо, в этих странах оно предполагалось само по себе. В таких странах как Албания, Венгрия это право не провозглашалось в силу слабости демократической политической системы общества, законодатель опасался злоупотребления этим правом работниками.

Напротив, в странах с устойчивой демократией право на забастовку было закреплено в Основном Законе, так как не только статутное право имело большое значение, но и судебная практика. (Германия, Япония, Швеция).

Отсутствие права на забастовку в конституциях вообще, объясняется их национальными и культурными традициями в странах Средней Азии, либо консервативность законодательства (так как в Австрии, Бельгии, США и других странах - конституции действуют с 18 века).

В некоторых конституциях таких стран как Азербайджан, Албания, Грузия право на забастовку закреплено в главе «Права и свободы человека». Это свидетельствует о естественно-правовом подходе, который провозглашает отдельные права человека, которые даны ему при рождении, а это значит, что эти права существуют независимо от признания их со стороны государства, но это спорный взгляд на природу права на забастовку. Из этого следует, что человек с момента рождения имеет право бастовать, но это противоречит такому понятию как трудовая правоспособность. Право на забастовку, очевидно, относится к позитивным, то есть разрешенным законодательством¹.

Особенностью забастовки в РФ является то, что нельзя индивидуализировать требования трудящихся, то есть понять, кому именно они принадлежат, но каждый участник заинтересован в успешном исходе конфликта. Напротив, в Венгрии, Румынии при изменении коллективного договора все споры, в которых невозможно индивидуализировать требования работников, возможно, урегулировать только мирным путем².

За рубежом право на забастовку используется несколько шире. В Кыргызстане это право применяется в случае возникновения разногласий по вопросам применения законодательства о труде³.

В законе США «Об отношениях труда и менеджмента» 1947 г. в статье 8 говорится о забастовках, которые направлены против «нечестной трудовой практики» (unfair labor practice) предпринимателей, она проводится по отношению к отдельным работникам. Поводом к этому виду забастовки служат такие действия работодателя, как вмешательство на права рабочих при заключении коллективных договоров; давление либо попытка захвата руководства профсоюзом; дискриминация при приеме на работу; увольнение за участие в профсоюзной деятельности и другие⁴.

Эстонский законодатель позволяет организовать забастовки по аналогичным причинам (они не названы в законе прямо, но вытекают из его смысла). Они нужны для устранения разногласий между предпринимателем и работником при применении законодательства о труде, заключении, исполнении и изменении коллективных договоров. Сторонами такого

¹ Иванов С.А. На пути к новой концепции трудового права: о коллективных трудовых спорах и забастовках // Сов. Государство и право. 1989. № 9. С. 62.

² Миронов В.К. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в странах Восточной Европы // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. 1997. № 2. С. 72.

³ Ст. 72 Трудового кодекса Кыргызской Республики от 18 сентября 1997 г. Отдельное издание. Бишкек, 1997.

⁴ Баглай М.В. Законодательство США в борьбе с забастовочным движением. М.: Госюриздат, 1960. С. 44

конфликта, в соответствии с законом, являются работодатели и работники, а этот конфликт называется коллективным¹.

В Польше для реализации права на забастовку не требуется соблюдения примирительных процедур, если предприниматели прибегают к незаконным действиям таким как, препятствие переговорам между сторонами; увольнение профсоюзного представителя, который отстаивает интересы работников в споре².

Во французской судебной практике законными признаются забастовки, которые направлены на поддержку индивидуального требования работника, если это требование взаимосвязано с интересами работников предприятия³.

В Великобритании получили распространение забастовки связанные с незаконным увольнением цеховых старост.

Забастовка по причине увольнения профсоюзного лидера, который представляет интересы работников на переговорах, воспринимается как действия работодателя во время переговоров направленные на ослабление позиций работников. Из этого следует, что каждый работник заинтересован в восстановлении своего представителя на прежнее место работы.

Представитель работников должен обладать такими важными качествами как смелость, юридическая грамотность, хорошая тактика ведения переговоров. В важности этих качеств данного субъекта давно убедились за рубежом, например, в Канаде существует специальный институт профессиональных агентов, где обучаются профсоюзному мастерству и по договору с организациями работников участвуют в примирительных процедурах, представляя их интересы, заключении соглашений и коллективных договоров⁴.

Отечественная практика подтверждала эту истину. Поскольку, в 1989 г. бастовавшие коллективы донецких шахтеров, не смогли выразить свои требования к работодателю. В итоге этим занималась правительственная комиссия в течение четырех суток, прибывшая на переговоры с забастовщиками⁵.

¹ Ст. 2-3 Закона Эстонской Республики от 5 мая 1993 г. «О разрешении коллективных трудовых конфликтов».

² Киселев И.Я. Правовое регулирование труда в государствах Центральной и Восточной Европы // Труд за рубежом. 1999. № 3. С. 122.

³ Доморацкая Э.И. Социальное законодательство Франции. - М., 1975. С. 9

⁴ Холловэй Я. Трудовое право Канады: представляет ли оно интерес для новой России? // Государство и право. 1993. № 4. С. 138-139.

⁵ Забастовка: вынужденная мера защиты законных прав, но тот ли это путь? М.: Профиздат, 1989. С. 36.

Забастовки, которые организовываются для решения таких споров, носят характер защиты прав трудящихся на объединение, коллективные трудовые споры выступают в качестве эффективного способа борьбы против дискриминации в связи с принадлежностью к общественному объединению.

Контрсредством против забастовок, как правило, является локаут¹. В законодательстве различных стран понятие локаута трактуется по-разному. Можно попытаться дать общее определение локаута – действие либо бездействие совершенные работодателем с целью воспрепятствовать работникам в проведении забастовки.

Локаут возник в один и тот же момент с забастовками, как реакция на них. Поскольку в то время господствовала естественно-правовая доктрина, локауты считались правомерными и не противоречили законодательству в отличие от забастовок. В течение всего 20 века происходят важные изменения – право на забастовку становится одним из важнейших прав работников, а право на локаут – либо запрещается совсем (например, в Португалии установлен конституционный запрет) либо устанавливаются определенные границы для его осуществления.

Следует заметить то, что общемировой тенденцией является полный запрет локаутов, поскольку они противоречат смыслу права на забастовку.

В связи с тем, что в законодательстве разных стран понятие локаута имеет неодинаковое значение, рассмотрим его классификацию:

¹ От англ. Lock out – «запереть дверь и не впускать»

Библиографический список

- 1 Ст. 6, Федерального закона от 27 мая 2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // СЗ РФ.2003. №56. Ст. 2456.
- 2 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197 – ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31декабря.
- 3 Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156- ФЗ «Об объединениях работодателей»
- 4 Положение о Службе утв. Постановлением Правительства РФ от 15 апреля 1996 г. № 468 // СЗ РФ. 1996. №17. Ст. 1999.
- 5 Письмо Минфина России от 10 декабря 2009 г. N 03-04-06-02/89// www.consultant.ru
- 6 Постановление Пленума ВС РФ от 10 октября 2003г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации// www.consultant.ru
- 7 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197 – ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31декабря.
- 8 Устав о промышленном труде: (Св. зак. т. XI ч. 2, изд. 1913., ст. 1-228 и 541-597) : с правилами и распоряжениями, изд. на основании этих ст. с разъяснениями к ним Правительствующего сената и административных установлений. 1915 г. <http://www.knigafund.ru/books/409/read#page1>
- 9 Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 г. N 298/3-1 (в ред. от 24.08.1995 г.) «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» // Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1990. – N 24. – Ст. 287.
- 10 Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. – N 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // Собрание законодательства РФ. – 2000. – N 10. – Ст. 1130.

2 Постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. – N 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. – 2014. – 7 февраля.
2. Вестник ВАС РФ. 2006. N 7. Информационное письмо Президиума ВАС РФ от 14.03.2006 N 106 «Обзор практики рассмотрения арбитражными судами дел, связанных с взысканием единого социального налога» // Российская бизнес-газета. – N 17.– 03.05.2006.
3. Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 4 августа 2015 г. по делу N 33-3177-2015 // www.consultant.ru
4. Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 17 октября 2006 г. N 86/06 // Вестник ВАС РФ. 2007. № 1; Постановление ФАС Поволжского округа от 17 сентября 2010 г. по делу N А65-27977/2009 // www.consultant.ru

3. Литература

1. Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М.: Юрид. Лит., 1996. С. 130.
2. Баглай М. В. Конституционное право Российской Федерации. М.: НОРМА: ИНФРА-М, 2013. С. 165.
3. Герасимова Е. С. Помогают ли забастовки разрешить трудовые споры? //Правозащитник. 1998. № 4. С. 69-70.
4. Гойман В. И. Государство и право. 1998. № 7. С. 165

5. Голощапов, С. А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. М.: 1985. С. 15.
6. Грибанов В.П. Пределы осуществления и защита гражданских прав. М., 1972. С. 18.
7. Забастовки. Зарубежный и отечественный опыт/ Под общей редакцией Ю.Н. Миловидова, А.Н. Крестьянинова. М., 1998. С.6.
8. Шелымагин И.И. Законодательство о фабрично-заводском труде в России. М.: Госюриздат, 1952. С.171.
9. Полянский Н.Н. Стачки рабочих и уголовный закон. М.: Типография товарищества «Общественная польза», 1907. С. 4.
10. Кливер Е.П. Право на забастовку в Российской Федерации. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Омск. 2000. С. 12.
11. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М.: Наука, 1989. С. 187.
12. Лимонова Н.А., Морзоев Г.Б., Метлова И.С., Назарян М.Г. Права и свободы человека и гражданина в современной России и роль адвокатуры, 2004.С. 38.
13. Полянский Н.Н. Стачки рабочих и уголовный закон. С. 79.
14. Kleeberg M. Ein Beitrag zur Revision der Begriffe Stricke, Lockout and boycott/Verwaltung and Volkswirtschaft. Leipzig, 1904. 28 Jahr.,3 Heft. S. 238-239.
- Полянский Н.Н. Коалиции рабочих и предпринимателей с точки зрения уголовного права. М., 1909. С. 20.
15. Мицкевич А.В. Субъекты советского права. М.: Юрид. лит. 1962. С. 5.
16. Радугин А.А., Радугин А.К. Введение в менеджмент: социология организаций и управление. Воронеж: Высшая школа предпринимателей, 1995. С. 148-149.
17. Сафонов В.А. Коллективные трудовые споры: проблемы теории и практики. Автореферат диссертации кан. юрид. наук СПб., 2000. С. 15.

18. Скобелкин В.Н. Комплексное правоотношение или комплекс правоотношений // Правоведение. 1982. № 2; Трудовые правоотношения. М.:Вердикт – 1М, 1999.
19. Соловьев А.В. Практический комментарий закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». М.: Фонд Правовая культура. 1997. С. 45-48.
20. Зайцев А.К. Забастовки в 1989-1993 гг. в России (социологический аспект). Калуга. 1996. С. 8.
21. Шаленко В.Н. Производственная забастовка как объект социального анализа// Социологические исследования. 1990. № 7.
22. Lots J.W. Management's handing of strikes. Pretoria: Human Sciences Research Council, 1984.
23. Waters M. Strikes in Australia. Sydney, George Allen and Nuwin, 1982-12, 239 p.
24. Моисеева Ю. Право на забастовку// Российская юстиция.1999. № 9. С. 42.
25. Толкунова, В. Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым делам. М.: 2004. С. 18-19.
26. Иванов С.А. На пути к новой концепции трудового права: о коллективных трудовых спорах и забастовках // Сов. Государство и право. 1989. № 9. С. 62.
27. Миронов В.К. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в странах Восточной Европы // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. 1997. № 2. С. 72.
28. Ст. 72 Трудового кодекса Кыргызской Республики от 18 сентября 1997 г. Отдельное издание. Бишкек, 1997.
29. Баглай М.В. Законодательство США в борьбе с забастовочным движением. М.: Госюриздат, 1960. С. 44
30. Ст. 2-3 Закона Эстонской Республики от 5 мая 1993 г. «О разрешении коллективных трудовых конфликтов».

31. Киселев И.Я. Правовое регулирование труда в государствах Центральной и Восточной Европы // Труд за рубежом. 1999. № 3. С. 122.
32. Доморацкая Э.И. Социальное законодательство Франции. - М., 1975. С. 9
33. Холловэй Я. Трудовое право Канады: представляет ли оно интерес для новой России? // Государство и право. 1993. № 4. С. 138-139.
34. Забастовка: вынужденная мера защиты законных прав, но тот ли это путь? М.: Профиздат, 1989. С. 36.