**Предисловие**

Коллективные трудовые конфликты – серьезное и сложное явление, имеющее нередко значительные последствия для больших социальных групп: вовлеченных в них работников и работодателей, потребителей их продукции или услуг, жителей региона и многих других. Трудовые конфликты и забастовки могут дорого обходиться для общества, приводя не только к экономическим потерям для отдельных компаний, регионов и даже государств, но и к социально-политическим изменениям. Потому внимание к тому, как предотвращать социально-трудовые конфликты, регулировать их разрешение, какими должны быть пределы и условия признания права на забастовку, насколько эффективно работают на практике механизмы разрешения коллективных трудовых споров, является во многих странах серьезным и пристальным.

Изменения роли и механизмов разрешения коллективных трудовых конфликтов, и, в частности, роли и места забастовок, происходили в течение постепенно происходит во всем мире. Начиная с постепенной отмены репрессивного законодательства в отношении забастовок в середине – конце 19 века в европейских странах (1824, 1875, 1906 годы в Британии, 1864 и 1884 во Франции 1896 в Германии, 1889 в Италии), в 20 веке происходило постепенное движение в направлении признания позитивного права на свободу ассоциации и права на забастовку на национальном и международном уровнях.

Во второй половине 20 века право на забастовку было включено в Конституции ряда стран и положения международных договоров (ст.8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 года; ст.6 Европейской социальной хартии 1961 года). Право на забастовку было признано на уровне Международной организации труда через толкования, которые давали ее органы – Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций, Комитет по свободе объединения Административного Совета МОТ, и в течение десятилетий принималось участниками МОТ как составляющая права на свободу объединения. Указанными органами при рассмотрении конкретных жалоб и положений национального законодательства разных стран были разработаны многочисленные толкования, которые принято считать «подлинным международным правом о свободе объединения»[[1]](#footnote-1), которые оценивается как «либеральная интерпретация свободы объединения»[[2]](#footnote-2).

Это не означало безоговорочного признание права на забастовку, дискуссии относительно пределов его регулирования продолжались как на международном уровне, так и в большинстве стран. В 2007 году при рассмотрении Европейским судом справедливости дела Викинг и Лаваль был поднят вопрос об отсутствии баланса между экономическими свободами и фундаментальными социальными правами. В 2012 году на заседании Комитета Конференции МОТ по применению стандартов представители группы работодателей заявили о том, что считают неприемлемым сформировавшееся понимание права на забастовку как составляющей права на свободу объединения, поскольку оно прямо не закреплено в Конвенции МОТ №87, а Комитет по применению конвенций и рекомендаций выходит за пределы своих полномочий, интерпретируя Конвенцию МОТ как обязывающую соответствовать стандартам, относящимся к праву на забастовку[[3]](#footnote-3). Это послужило основанием к отказу обсуждать на заседании Комитета конференции дела, касающиеся права на забастовку.

Новым вызовом пониманию и признанию права на забастовку в начале 21 века стали забастовки, в ходе которых в отношении бастующих было применено оружие. Во всем мире получили известность трагические события в Южной Африке, когда во время забастовки на платиновой шахте в Марикане 16 августа 2012 года были убиты 34 бастующих шахтера. В 2011 году в Казахстане в ходе волнений, возникших в период забастовки нефтянников дочерних компаний государственной нефтегазовой компании «КазМунГаз», были убиты 15 человек, десятки были ранены и арестованы. Во многих странах происходят процессы, связанные с ограничением возможностей использования права на забастовку с помощью законодательных и судебных механизмов.

Между тем сами трудовые конфликты, являющиеся основаниями забастовок, безусловно никуда не исчезли. Более того, в последние годы во многих странах появились серьезные основания для их развития, связанные с кризисными явлениями в экономике, сокращением расходов на оплату труда, введением мер жесткой экономии. Возникает вопрос, справляются ли существующие правовые механизмы с задачами разрешения этих проблем, коллективных трудовых конфликтов.

Идея этой монографии появилась в результате проведения международной научно-практической конференции "Трудовые конфликты в России и за рубежом", состоявшейся 4 ноября 2014 года и организованной совместно Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики», Центром социально-трудовых прав и Московским представительством Фондом Фридриха Эберта[[4]](#footnote-4). Задача конференции состояла в том, чтобы рассмотреть и проанализировать причины возникновения трудовых конфликтов, выявить факторы, которые способствовали бы объективному, справедливому и быстрому решению конфликтов, помочь законодателю зафиксировать эти факторы в правовых нормах. Особенность конференции заключалась в том, что для обсуждения коллективных трудовых конфликтов собрались практики - представители разных сторон социально-трудовых отношений (профсоюзов, работодателей, государства), а также представители академического сообщества – российские и зарубежные эксперты, занимающиеся изучение трудовых споров, коллективных трудовых конфликтов, забастовок.

Подход, основанный на привлечении и исследователей, и практиков, мы сохранили и при работе над этой книгой. Ее специфика состоит в том, что это первое в России за многие годы исследование коллективных трудовых конфликтов, являющееся междисциплинарным и международным. Во-первых, материалы подготовлены как исследователями-правоведами с позиций правового анализа норм российского законодательства и правоприменительной практики, их сопоставления в некоторой части с международными трудовыми стандартами, так и исследователями положения на практике – социологами, экономистами, политологами. Второй особенностью монографии является ее международная часть: к участию в работе были приглашены исследователи коллективных трудовых конфликтов и забастовочного движения в зарубежных странах. Третьей особенностью является то, что отдельно слово предоставлено непосредственным участникам различных коллективных трудовых конфликтов: в приложение включены высказывания представителей профсоюзов, отражающие их видение состояния дел с использованием коллективных трудовых споров и забастовок на практике в России.

Первый раздел «**Трудовые конфликты, коллективные трудовые споры и забастовки в России: проблемы правового регулирования и вызовы практики**» посвящен анализу коллективных трудовых споров, забастовок и трудовых протестов в России. Ее открывает глава, посвященная анализу трудовых протестов, основанная на данных мониторинга, который с 2008 года ведет Центр социально-трудовых прав по материалам, находящимся в открытом доступе. Под протестом при этом понимается открытая форма трудового конфликта, в рамках которого работники предпринимают действия, направленные на сохранение или улучшение своего положения в трудовых отношениях, используя различные методы воздействия. Делается вывод о том, что трудовые протесты практически никак не связаны с механизмами разрешения трудовых споров, урегулированных законодательством: в целом работники используют общегражданские нормы проведения массовых мероприятий либо прибегают к действиям, не укладывающимся в рамки урегулированных методов разрешения конфликтов.

В следующих главах первого раздела рассматриваются правовые вопросы отдельных аспектов возбуждения и разрешения коллективного трудового спора, регулирования и проведения примирительных процедур: принципы разрешения коллективных трудовых споров; виды разногласий, которые могут составлять предмет коллективных трудовых споров; применение примирительных процедур для разрешения коллективных трудовых споров, в частности, посредничества, трудового арбитража, исследуется место медиации при разрешении коллективных трудовых споров. Две главы посвящены исследованию пределов признания и использования права на забастовку: в них рассматриваются конституционные аспекты права на забастовку и вопросы создания забастовочных фондов. В девятой главе предпринята попытка критического анализа эффективности предусмотренных законодательством механизмов возбуждения и разрешения коллективных трудовых споров и проведения забастовок. Она основана, с одной стороны, на сопоставлении и анализе, существующей статистики в этой сфере - коллективных трудовых споров; забастовок; рассмотренных судами РФ дел о признании забастовок незаконными; коллективных трудовых протестов и коллективных трудовых конфликтов. С другой стороны, в ее основу положен анализ тактики использования обращений в суд в процессе разрешения коллективных трудовых споров и проведения забастовок, а также массива правовых позиций судов по делам о признании забастовок незаконными.

Во втором разделе «**Трудовые конфликты и забастовки: глобальный контекст»** включены пять глав, подготовленных зарубежными исследователями, посвященные анализу современного состояния коллективных трудовых протестов и забастовок в Германии («Политика экономии, протест трудящихся и волна забастовок 2015 г. в Германии»), Великобритании (глава «Забастовочная политика: об изменениях в динамике политической борьбы в Великобритании»), Испании («Экономия и сопротивление рабочего движения: изменение формы забастовок в Испании»), Южно-Африкаеской республике («После «Мариканы»: Новая динамика забастовок в Южной Африке») и Китае («Еще один март: рабочее движение в Китае»). Выбор стран был обусловлен

В приложение **«Коллективные трудовые споры и забастовки: возможности использования механизмов и их эффективность глазами представителей российских профсоюзов»** включены материалы, подготовленные представителями профсоюзов, участвовавших в коллективных трудовых конфликтах и забастовках, отражающее их видение того, как эти механизмы работают – или не работают - на практике. К сожалению, нам удалось собрать лишь несколько материалов, хотя мы предложили высказаться широкому кругу представителей профсоюзов и работодателей. В силу разных обстоятельств, в т.ч. значительной загруженности, не все смогли найти возможность подготовить материалы. И хотя приведенные материалы не представляют исчерпывающую картину видения трудовых конфликтов со стороны их участников, мы посчитали важным включить их.

*Орловский Ю.П., д.ю.н., ординарный профессор, заслуженный деятель науки, научный руководитель кафедры трудового права и права социального обеспечения Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»*

*Герасимова Е.С., к.ю.н., заведующая кафедрой трудового права и права социального обеспечения Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», директор Центра социально-трудовых прав*

1. Общий обзор Комитета экспертов по применению Конвенций и Рекомендаций. Доклад III (часть 4В), Международная конференция труда, 81-я сессия. Женева, 1994 г., п. 18 и 19. [↑](#footnote-ref-1)
2. T.Garaway “Freedom of Association: Battering Ram or Trojan horse?» 2006. 13 (2). Review of International Political Economy 210 219. [↑](#footnote-ref-2)
3. Report of the CCAS, ILC Record of Proceedings (2012), Part I/19. [↑](#footnote-ref-3)
4. Материалы конференции доступны на сайте Центра социально-трудовых прав: http://trudprava.ru/about/events/1267 [↑](#footnote-ref-4)