

ДИСКРИМИНАЦИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РФ

Малютина А.И.

*Малютина Алмагуль Идрисовна – магистрант,
кафедра трудового права,
Саратовская государственная юридическая академия, г. Саратов*

Забастовка – это конституционное право на разрешение трудовых споров. Положения о законном способе применения забастовки у нас изложен в главе 61 Трудового кодекса РФ.

Но не все имеют право применять этот вид защиты, а именно забастовки не допускаются в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационные, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы) в том числе, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Законодатель комментирует это тем, что данный вид работников может своей забастовкой вызвать угрозу для страны и общества. И не важно, кем ты работаешь в этой организации и возможно, от определенной категории работников вообще не может исходить никакой угрозы. Но закон есть закон и надо его исполнять.

Так забастовки не допускаются на железнодорожном транспорте в целом, при этом его работники не дифференцированы по профессиям и службам, которые бы имели право бастовать (например, железнодорожные медицинские, образовательные и научные организации, другие, так называемые непрофильные структуры). Российское законодательство понятие «железнодорожники» интерпретирует довольно широко и распространяет такую интерпретацию на всех работников этой отрасли.

Можно ли это назвать дискриминацией в трудовом праве, когда работники одной и той же профессии в одной организации запрещено устраивать забастовки в силу закона, а другим можно.

И в ч. 8 ст. 404 ТК РФ содержит важное положение, в соответствии с которым создание трудового арбитража является обязательным и его решение имеет для сторон обязательную силу в случаях, когда законодательством запрещено проведение забастовки в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 413 ТК РФ).

Если же стороны в данном случае не приходят к соглашению о создании временного трудового арбитража, то решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Но будет ли это решение удовлетворять все выдвинутые требования работников, когда забастовка может дать нам больше возможности для достижения желаемых требований.

Забастовка – это самый удобный способ для работников бороться за свои права. Позволяя рабочим организоваться на основе общих интересов, предъявить работодателю коллективные требования. Где могут выдвигаться такие требования как:

- повышения заработной платы;
- нормированный график;
- улучшение условий труда;
- выплата премий и другие требования.

И, к сожалению, в трудовом законодательстве забастовка может осуществляться только для разрешения коллективного трудового спора, поводом которого может являться только «установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов». Таким образом, у нас всё-таки есть ограничения по этому поводу.

Но в последнее время у людей повысился так же уровень одобрения и веры, что забастовки - действенный метод повлиять как то на ход работы работодателя, касательно действий, которые влияют на работников. И эта вера людей, которая дает большой резонанс в обществе помогает бастующим.

Так как забастовки это самый сильный удар по работодателю, когда работодатель не может просто так закрыть глаза на этот конфликт. Ему придется вслушиваться в «голос» трудящихся и возможно признать тот факт, что не все так гладко и хорошо в его организации. И тут нужно проявлять активную солидарность между работником и работодателем, делать эти проблемы общими для всех и стремится понять интересы каждого. Согласовать мнение, которое не будет ущемлять стороны этого конфликта.

Поэтому я считаю, что забастовки полезны не только для работников, но и для самого работодателя. Так как это момент, когда он сможет увидеть минусы в своей организации и найти вместе с людьми выход, который наладит работу и дальнейшую жизнь для этого предприятия.

И как мы можем лишить работников и самого работодателя такой возможности, которая является конституционным правом и в международном праве забастовка рассматривается в качестве неотъемлемого элемента свободы объединения, согласно Конвенции № 87 Международной организации труда "Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию".

Возможно, для решения этой проблемы в отдельном законодательстве нужно дать точный перечень определенных профессий, от которых действительно зависит безопасность государства, жизни и здоровье людей. А остальным работникам, которые работают в той же организации сделать перечень минимума работ и дать возможность защищать свои права с помощью забастовок.

Таким образом: мы дадим возможность для такой категории работников, от которых не может исходить угрозы обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей, но которые работают в таких специфических организациях возможность устраивать забастовки.

С учетом минимума необходимых работ, чтобы не останавливался процесс работы для других стратегически важных специальностей.

Так же хотелось бы видеть в ст. 413 ТК РФ сначала жизни и здоровье людей, а после безопасность государства. Это бы придавало большей социальной ответственности государства, что на первом месте стоят граждане, люди, которых первым делом нужно защищать и не подвергать опасности.

Список литературы

1. Трудовой кодекс РФ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sttkrf.ru/404/> (дата обращения: 14.11.2018).
2. Трудовой кодекс РФ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sttkrf.ru/413/> (дата обращения: 14.11.2018).
3. Трудовой кодекс РФ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sttkrf.ru/409/> (дата обращения: 14.11.2018).
4. Трудовой кодекс РФ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sttkrf.ru/398/> (дата обращения: 14.11.2018).
5. Конституции РФ. Ст. 37. П. 4.