

В статье 24 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) перечислены следующие основные принципы социального партнерства: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Из сравнительного анализа ст. 353 ТК Беларуси и ст. 24 ТК РФ можно сделать вывод о том, что: во-первых, принципы социального партнерства в Беларуси и России во многом схожи; во-вторых, российское законодательство, по сравнению с белорусским, более детально и комплексно закрепляет систему основных принципов социального партнерства; в-третьих, белорусскому законодателю можно порекомендовать при последующих изменениях и дополнениях ТК Беларуси учесть опыт ТК РФ и, возможно, перенять у них отдельные нормы-принципы.

ПОНЯТИЕ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Чарноус К. М., Белорусский государственный университет

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент О. С. Курылёва

Термин «дифференциация правового регулирования труда» (далее – дифференциация) официально в законодательстве Республики Беларусь не применяется, однако очевидно, что данное явление характерно для трудового права. Это обусловлено необходимостью особой защиты социально уязвимых групп работников либо характером и условиями труда. Данное явление никоим образом не противоречит свободе и равенству в трудовых правах, а наоборот, стремится предоставить всем равные условия с учетом особенностей каждого индивида.

Что касается доктринального определения дифференциации, то среди исследователей отсутствует единое мнение. М. С. Мищенко связывает это с тем, что разные авторы выделяют разные структурные элементы дифференциации. Данный вопрос может казаться сугубо теоретическим, однако проблема заключается в том, что отсутствие в реальности одного из структурных элементов дифференциации влечет за собой превращение ее в необоснованную, а значит, в дискриминацию.

По своему содержанию дифференциация противоположна дискриминации и представляет собой определенные особенности регулирования труда отдельных категорий участников трудовых правоотношений.

Согласно ст. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь не считаются дискриминацией любые различия, исключения, предпочтения и ограничения:

- 1) основанные на свойственных данной работе требованиях;
- 2) обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, лица, пострадавшие от катастрофы на Чернобыльской АЭС, и др.).

Структурные элементы дифференциации, выделяемые разными учеными, представляет собой разные категории и, соответственно, именуется по-разному: направления, основания, критерии, факторы.

Фактор дифференциации определяется учеными как причина, которая детерминирует характер или отдельные черты какого-либо явления. Данная категория объяснимо считается достаточно подвижной и изменчивой: специфические производственные условия, экономическая конъюнктура, возрастные, интеллектуальные факторы. Факторы способствуют появлению оснований.

Понятия «критерий» и «фактор» чаще всего используются разными авторами как взаимозаменяемые и несут один и тот же смысл. По сравнению с факторами и критериями основания рассматриваются как более значимые и фундаментальные элементы дифференциации.

Факторы, критерии и основания – тесно связанные и неразрывные по своей сути элементы дифференциации, которые исследователи часто объединяют в одно понятие «основания дифференциации», как бы подчеркивая наиболее значимое из них. Тем не менее говорить о тождественности данных терминов нельзя.

Из всех исследователей наиболее точное определение дифференциации дает М. С. Мищенко: дифференциация правового регулирования труда – это различия в нормах трудового права, вытекающие из отраслевой специфики предмета и метода правового регулирования, обусловленные устойчивыми основаниями (объективного и субъектного характера), которые в свою очередь вызваны определенными факторами (экономическими, экологическими и др.).

Таким образом, законодательно незакрепленное понятие «дифференциация правового регулирования труда» порождает немало вопросов. Необходимость более точной регламентации обусловлена тем, что дифференциация оказывает сильное влияние на осуществление трудовой функции представителями социально незащищенных слоев населения.