

Развитию и совершенствованию белорусского трудового законодательства, повышению эффективности механизмов предупреждения и борьбы с безработицей и все большей интеграции Республики Беларусь в европейское и мировое экономическое сообщество будет способствовать комплексное исследование и имплементация опыта ЕС в области флексibilизации рынка труда.

ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Семиненко Е. А., Международный университет «МИТСО»

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент К. Л. Томашевский

В литературе по трудовому праву предлагаются различные определения социального партнерства. Для одних ученых-юристов это «основа взаимодействия между работниками и нанимателями для поддержания социального мира», для других – «метод взаимодействия для сближения интересов работников и работодателей», для третьих – это «система взаимосвязанных действий, способствующих привлечению работников и нанимателей к реализации социальных функций государства». Но большинство авторов соглашались в том, что социальное партнерство есть взаимодействие, сотрудничество, согласование интересов представителей работников, нанимателей и государственных органов при решении социально-экономических вопросов в сфере труда. На наш взгляд, целесообразно придерживаться легального определения социального партнерства, содержащегося в ст. 352 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси).

Перечислим основные принципы социального партнерства в Республике Беларусь, которые закреплены в ст. 353 ТК Беларуси: равноправие сторон; соблюдение норм законодательства; полномочность принятия обязательств; учет реальных возможностей принятия реальных обязательств; добровольность принятия обязательств; обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства; отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности; взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.

В Декларации 1998 г. Международной организации труда «Об основополагающих принципах в сфере труда» в качестве одного из данных принципов называется свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что основные принципы социального партнерства в сфере труда Республики Беларусь отражают международные трудовые стандарты, в особенности один из основополагающих принципов и прав в сфере труда.

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.