

К субъектам социального партнерства и в Республике Беларусь, и в Российской Федерации относятся также органы по разрешению коллективных трудовых споров: примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж. Вместе с тем, в отличие от белорусской модели рассмотрения коллективных трудовых споров, российский законодатель регламентирует создание разветвленной системы госорганов, содействующих разрешению коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них. В структуру Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации входит Федеральная служба по труду и занятости и ее территориальные органы, выполняющие среди прочего функцию по урегулированию коллективных трудовых споров.

Отсутствие в науке трудового права и законодательстве о труде Республики Беларусь единого подхода к субъектному составу и сторонам социального партнерства приводит к проблемам в правоприменительной практике. В частности, из-за отсутствия легального определения понятия «стороны социального партнерства» в коллективных договорах отдельных организаций Республики Беларусь допускается необоснованное смешение понятий «сторона социального партнерства» и «представитель стороны социального партнерства». Например, в п. 2.3 коллективного договора ОАО «ВИТЕБСКЖИЛСТРОЙ» было указано, что он заключен между профсоюзным комитетом и руководителем этой организации.

Для устранения правовой неопределенности и учитывая позитивный опыт Российской Федерации, предлагаем:

- статью 352 ТК Беларуси дополнить частью второй следующего содержания: «Субъектами социального партнерства являются стороны социального партнерства, представители сторон социального партнерства, органы социального партнерства, органы по разрешению коллективно-трудовых споров»;
- дополнить ТК Беларуси ст. 353¹ следующего содержания: «Сторонами социального партнерства являются работники, наниматели и органы государственного управления в лице уполномоченных ими представителей».

Богданович В. Д.

НЕТИПИЧНЫЕ ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Богданович Василиса Дмитриевна, студентка 3 курса Международного университета «МИТСО», г. Минск, Беларусь, Exр62001609@mail.ru

Научный руководитель: д-р юрид. наук, профессор Томашевский К. Л.

В связи со стремительными темпами развития трудовых отношений, происходит трансформация рынка труда, изменяются традиционные источники трудового права, появляются новые, нетипичные. Нетипичные источники трудового права характеризуются, на наш взгляд, спецификой юридической силы и особой сферой действия. Напомним, что источники трудового права (в формальном смысле) – это внешние формы выражения и

закрепления норм трудового права, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения.

В соответствии со ст. 7 Трудового кодекса Республики Беларусь к источникам регулирования трудовых и связанных с ними отношений относятся: Конституция Республики Беларусь; Трудовой кодекс и другие акты законодательства о труде; коллективные договоры, соглашения и иные локальные правовые акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством; трудовые договоры.

Множество авторов дают свою классификацию источников трудового права, но по некоторым из них существуют различные точки зрения, которые к настоящему моменту не были решены, проблема нетипичных источников является одной из них. Сложность классификации и рассмотрения нетипичных источников трудового права, заключается в отсутствии легального определения «источник трудового права». Ученый-теоретик Н. В. Сильченко делит источники в зависимости от типа и вида правовых систем на типичные и нетипичные, считая нетипичными источниками права те источники права, которые не только по форме или содержанию, а и по месту в системе источников права нельзя отнести к определенному типу и виду систем права.

А. М. Лушников к нетипичным источникам трудового права относит руководящую судебную практику, трудовой договор, правовые доктрины, правила морали и нравственности, директивы президента, технические нормативно-правовые акты, правовые обычаи для Республики Беларусь. Полагаем, что трудовые договоры не следует вообще относить к источникам трудового права, так как они связывают условиями конкретного работника и нанимателя, т. е. не содержат в себе норм трудового права.

К. Л. Томашевский предлагает следующее определение нетипичным источникам трудового права, а именно – это такой носитель норм трудового права или официальный документ, содержащий нормы трудового права, который не имеет частой практики применения в конкретной правовой системе на определенном историческом отрезке времени.

Кратко рассмотрим три нетипичных источника трудового права.

Первый – директивы. Всего в Беларуси было принято 10 директив Президента, причем их статус не был определен в Конституции. Позднее в п. 3 ст. 15 Закона от 17.07.2018 г. № 130-З «О нормативных правовых актах» было закреплено, что в целях системного решения вопросов, имеющих приоритетное политическое, социальное и экономическое значение, могут издаваться указы программного характера – директивы Президента Республики Беларусь. К сфере трудового права имеет отношение всего одна Директива от 11.04.2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», причем ее нормы (п. 1.4) до настоящего времени входят в противоречие с некоторыми абзацами п. 7 ст. 42 ТК.

А. Г. Тиковенко относит к нетипичным источникам трудового права Послание Президента Республики Беларусь белорусскому народу и Национальному собранию. В подобном Послании от 23 мая 2006 г.

содержится программа различных правовых положений и инициатив дальнейшего развития гражданского общества и, укрепления взаимодействия государства с гражданами и их организациями, улучшение действующего законодательства, где были затронуты интересы «трудящихся» и улучшение деятельности профсоюзов на план «пятилетки».

Правовой обычай содержит в себе неписанные нормы права, которые регулируют правила поведения в обществе под контролем государства. Некоторые ученые (Т. П. Демиденко, М. А. Жильцов) относят правовой обычай к источникам трудового права, причем к нетипичным. Сложно утверждать о необходимости введения обычая как источника трудового права для Республики Беларусь, так как в основном используются законодательные акты. Но если санкционировать обычай через локальный правовой акт, то он сможет стать правовым, а значит, и источником права.

Проведя анализ, можно сделать вывод, что нетипичный источник права является результатом нормотворчества, содержит в себе нормы права, имеет подзаконный характер. Как правило, эти источники существуют ограниченный период в истории того или иного государства. Важным является то, что подобные нормы признаются государством, т. е. должны основываться на типичных источниках (например, законах, коллективных договорах, локальных правовых актах) и не должны им противоречить.

Дрозд Д. А.

ПРОБЛЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА НЕДОПУЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Дрозд Дарья Алексеевна, студентка 3 курса Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, dashadrozd55@gmail.com

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Постовалова Т. А.

На сегодняшний день реализация принципа недопущения дискриминации в трудовой сфере имеет теоретические и практические проблемы, поэтому исследование в данной сфере является актуальным.

На международном уровне принцип недопущения дискриминации закреплен в целом ряде актов: Всеобщей декларации прав человека, Конвенции № 111 Международной организации труда «О дискриминации в области труда и занятий», Декларации ООН «О ликвидации дискриминации в отношении женщин», Конвенции ООН «О ликвидации всех форм расовой дискриминации» и т. д.

Международные нормы в значительной степени влияют на национальное законодательство. Так, в ст. 22 Конституции Республики Беларусь закреплено, что все равны перед законом и имеют право без всякой дискриминации на равную защиту прав и законных интересов. В трудовом законодательстве закреплены основополагающие его принципы, в том числе принцип недопущения дискриминации, который находит свое отражение в ст. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь.