

ставляется необходимым провести разграничения признаков ЛНПА и коллективных договоров (соглашений). Для этого обратимся к законодательству. Абзацы 12 и 13 ст. 1 Закона Республики Беларусь «О нормативных правовых актах» от 01.10.2000 г. дают определения понятий ЛНПА и нормативный правовой акт. Анализируя данные определения можно выделить следующие черты ЛНПА: 1) административно-властный характер принятия; 2) ЛНПА содержат общеобязательные правила поведения; 3) ЛНПА действуют в рамках одной или нескольких организации.

Сопоставим данные черты с признаками коллективных договоров (соглашений). 1) принятие коллективных договоров и соглашений осуществляется не на основании административно-властных полномочий соответствующего органа или должностного лица, а на основании соглашения сторон, которое достигается путем переговоров (в этом процесс принятия коллективных договоров и соглашений схож с принятием международных договоров); 2) коллективный договор не всегда устанавливает общеобязательные правила поведения, например, он может содержать протокол разногласий, то есть перечень положений договора по которым стороны не смогли придти к согласию; 3) действие коллективного договора носит не всеобщий характер, а распространяется на подписавших его сторон, следует помнить, что он не будет действовать в отношении работников не членов профсоюза без их согласия. В этом видятся основные различия ЛНПА и коллективных договоров (соглашений), позволяющие выделить последние в отдельный источник правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений. На этом основании представляется необходимым изменить ст. 1, 358, 361 ТК с учетом указанных выше особенностей коллективных договоров и соглашений.

АНТИПРОФСОЮЗНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ КАК АНТИПОД СВОБОДЫ ОБЪЕДИНЕНИЯ

К. С. Костевич, Международный университет «МИТСО»

Свобода объединения в сфере трудовых отношений понимается как уважение права всех работников и нанимателей свободно и добровольно создавать организации, а также их права вступать в такие организации с целью продвижения и защиты своих профессиональных интересов. В соответствии с Конвенцией МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г. и Конвенцией МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» 1949 г. участие в организациях должно осуществляться на добровольной основе. Таким образом, необходимо как наличие собственного желания, так и отсутствие ограничений, ущемлений и лишений в форме антипрофсоюзной дискриминации.

Ограничение свободы объединения. МОТ называет единственное ограничение права на объединение – свобода объединений военнослужащих и полиции, а также государственных служащих. Данное ограничение не является императивным. Комитет по свободе объединений МОТ отмечает, что правительства ряда стран разрешает полиции создать профсоюзы. Например, существует Европейский совет профсоюзов полиции, объединяющий профсоюзы из 20 европейских стран. Такие профсоюзы существуют в Бразилии и Новой Зеландии, а в Беларуси существует профсоюз работников органов внутренних дел. Противоположная ситуация, например, в Марокко. Ограничение свободы объединения необходимо отличать от ущемления, которое является противоправным, дискриминационным явлением. В соответствии со ст. 2 Конвенции № 87 и ст. 1 Конвенции № 98 не допускается дискриминация, направленная на ущемление свободы профсоюзного объединения при приеме на работу. Однако ряд государств отступают от этих норм. Например, в Швеции является правомерным включение условия об обязательном членстве в профсоюзе, а в Мексике существует так называемый «пункт исключения» (exclusion clause), согласно которому членство в профсоюзе является обязательным. К сожалению, такая практика встречается и в некоторых странах СНГ.

Лишения свободы объединения. Несмотря на то, что свобода объединения является всеобщим правом всех работников и нанимателей, некоторые категории лиц постоянно лишаются (полностью или частично) права на объединение в организации в значительном числе стран. В числе данных категорий МОТ называет: сельскохозяйственных рабочих, работников свободных экспортных зон, трудовых мигрантов, домашних работников, а также самозанятых лиц. По данным Корейского института социально-трудовых исследований, члены профсоюза составляют 9,6 % от численности работающих, в то время как среди временных работников, на которых в настоящее время приходится почти 50 % всех работающих, их всего 1,7 %.

Во многих странах предусмотрен механизм защиты от антипрофсоюзной дискриминации. Например, во Франции член профсоюза имеет право на выплату компенсации за время вынужденного прогула, которая должна быть потребована в течение двух месяцев. Кроме того, в этой стране отказ в восстановлении на работе является уголовным преступлением, наказываемым штрафом или тюремным заключением. В период с 2007 по 2011 г. 24 % от всех поданных в Комитет по свободе объединений МОТ жалоб связаны именно с антипрофсоюзной дискриминацией и неадекватной защитой от нее. Разработка и принятие многочисленных конвенций и рекомендаций МОТ является, конечно, необходимым, однако недостаточным фактором для урегулирования существующих проблем ввиду нарушений не только со стороны работников и нанимателей и их объединений, но и со стороны правительств ряда государств.