

ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА ФРАНЦИИ И БЕЛАРУСИ

В. Э. Аленкуц

Белорусский государственный университет

В период глобального финансового экономического кризиса весьма актуальной является проблема защиты трудовых прав и интересов работников. Глобализация порождает гибкость трудового права многих государств, которая приводит к замене типичных трудовых отношений на нетипичные трудовые отношения на основе срочных трудовых договоров и на условиях неполного рабочего времени. Несомненно, что роль трудового права как Франции, так и Беларуси в данных условиях будет состоять в оптимизации и совершенствовании процесса защиты трудовых прав и интересов работников, которые нашли свое непосредственное отражение в принципах трудового права обоих государств. Многие принципы не нашли легального закрепления в трудовом законодательстве обеих стран, поэтому ученые в области трудового права выводят их из сути норм права. Формулируя принципы трудового права, следует учитывать основополагающие общепризнанные нормы и принципы международно-право-

вых документов-стандартов (договоров, актов), конституций, трудовых кодексов обеих стран.

Основные принципы трудового права как Франции, так и Беларуси в основном совпадают, за исключением тех, которые сложились в связи с особенностями трудового права Франции. Последнее строится на взаимосвязи различных источников (государственные стандарты, международные конвенции, национальное законодательство, коллективные договоры, локальные нормативные акты и прецедент). Так, в соответствии с Конституцией Франции 1958 г. законы определяют лишь фундаментальные принципы трудового права. В итоге Конституция оставила парламенту право разрабатывать общие принципы трудового права, тогда как реализация этих принципов предоставлялась правительству. Французские принципы трудового права имеют черты, обусловленные, в частности, реформами, произошедшими во Франции в последнее время (принятие нового Кодекса о труде 1 мая 2008 г., внесение в него изменений в декабре 2008 г.). Можно выделить следующие принципы: право на коллективные переговоры для заключения коллективного договора (р. 3 ч. 2 Кодекса о труде Франции); право на защиту от безработицы (ч. 5 Кодекса о труде Франции), когда лицу вне зависимости от его политико-правовой связи с государством (будь то гражданину Франции, апатриду или же бипатриду) гарантируется право на помощь государства при поиске работы и ежемесячное пособие в размере не менее 795 евро; право на индивидуальные и коллективные трудовые споры (ч. 2 Кодекса о труде Франции); право на социальный диалог, при котором работник имеет непосредственное право на обращение к вышестоящему должностному лицу со своим требованием или предложением, которое должно быть рассмотрено не позднее 30 дней со дня обращения. Весьма примечательным является также принцип «позитивной дискриминации», выразившийся во введении на уровне закона специальных гарантий для отдельных категорий работников. В частности, для инвалидов Кодексом о труде Франции предусмотрена определенная квота рабочих мест. В то же время в нем имеется специальный раздел, устанавливающий особые условия труда в зависимости от отрасли и профессии. Так, выделяются нормы, относящиеся к труду шахтеров, моряков торгового флота, торговых агентов, актеров, домашних работников. Согласно отечественной теории трудового права в данном случае речь идет о дифференциации правового регулирования труда указанных лиц, поскольку дискриминация – это всегда правонарушение. Во Франции дискриминация запрещена по признакам расы, пола, семейного положения, политических и религиозных взглядов, принадлежности к профсоюзам, возрасту, инвалидности, погашенной судимости, личной жизни, сексуальной ориентации.

Таким образом, диапазон принципов трудового права как Франции, так и Республики Беларусь довольно широк, что объяснимо многообразием отношений, составляющих предмет отрасли. В то же время система принципов французского трудового права имеет особенности, обусловленные высоким уровнем развития данной отрасли законодательства, существующей уже свыше 200 лет.