

## **СВОБОДА СОЗДАНИЯ ПРОФСОЮЗА: МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И НАЦИОНАЛЬНАЯ ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ**

*К. С. Костевич, Международный университет «МИТСО»*

Международные стандарты труда представляют собой результат деятельности международных организаций и государств – участников данных организаций, по международно-правовому урегулированию вопросов, связанных с защитой трудовых, социально-экономических прав работников и нанимателей, а также их организаций. Одним из главных субъектов создания международных стандартов труда является Международная организация труда (далее – МОТ), однако, несмотря на многочисленное количество актов, до сих пор многие вопросы остаются не урегулированными. Один из пробелов существует в сфере создания профсоюзной организации.

Законодательство многих стран прямо предусматривает, что работники и наниматели имеют право создавать организации без предварительного на то разрешения, однако, в тоже время, в большинстве стран, законодательство требует определенных формальностей, одной из которых является установление минимального количества учредителей профсоюза. При анализе практики, было установлено, что закрепление минимального количества членов профсоюза не нарушает принцип свободы объединения, однако большое минимальное количество будет противоречить Конвенции МОТ № 87. При этом на основании полученных жалоб, Комитет пришел к выводу, что требование 20 работников – учредителей профсоюза не нарушает принцип свободы объединения, а требование 50 работников – чрезмерное.

Полагаем, что Комитет пришел к данному выводу исходя из того, что в тех или иных странах при установлении минимального количества учредителей профсоюза возможность создания организации фактически сводится к «нулю». К таким странам относится Республика Беларусь. Нормы Декрета Президента Республики Беларусь «О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, профессиональных союзов, иных общественных объединений» от 26.01.1999 г. № 2 вносят определенные трудности в реализацию принципа свободы объединения.

Так, абз. 1 п. 3 вышеуказанного Декрета закрепляет условия для создания и деятельности профсоюза – минимальное количество учредителей: для республиканского и территориального профсоюза – не менее 500 учредителей; для профсоюза в организации – не менее 10 % работающих от их общего числа в организации, но не менее 10 человек.

Таким образом, мы наблюдаем установление как достаточно высокого требования к количеству учредителей, так и привязки к процентному соотношению учредителей к общей численности работников.

При этом, в настоящее время Комитетом ведутся расследования на таких белорусских предприятиях как «Полимир», «Гродно Азот», «Беларуснефть-Особино», «Белаэронавигация», «Беларуськалий», «Гранит», а также в Брестском государственном педагогическом университете, по фактам вмешательства во внутренние дела профсоюза, а также по факту антипрофсоюзной дискриминации – массового увольнения работников по признаку членства в, так называемых, независимых профсоюзах.

В заключении необходимо отметить, что создание и деятельность профсоюзных организаций в Республике Беларусь характеризуется большим количеством проблем, формализмом и малой ответственностью. Данный факт обусловлен как требованиями белорусского законодателя, так и наличием монополиста в профсоюзных отношениях, который может «законно» применять правовые преграды в создание и деятельность профсоюзов.

Несомненно, одним из возможных механизмов устранения данных проблем могли бы быть принятые документы МОТ, однако их выполнение по непонятным нам причинам является невозможным для Республики Беларусь.

## **ПАКТЫ О НЕКОНКУРЕНЦИИ И ПРАВОМЕРНОСТЬ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

*М. С. Мишакова, Белорусский государственный университет*

В некоторых зарубежных государствах появилась новая тенденция включать в содержание трудового договора условия о неконкуренции. Такие условия могут включаться непосредственно в сам текст трудового договора, а могут выступать в качестве приложений к нему либо отдельных документов – пактов о неконкуренции. Также они могут заключаться при приеме на работу, уже во время выполнения работником своих трудовых обязанностей или при расторжении трудового договора. Эти пакты полностью направлены на защиту нанимателя, и именно на них мы бы хотели остановить свое внимание.

Суть этого соглашения, как можно понять из названия, состоит в отказе от конкуренции, т. е. данное соглашение налагает на работника запрет в течение определенного промежутка времени после увольнения наниматься на аналогичное предприятие, иметь деловое отношение с клиентами бывшего нанимателя или разглашать информацию, касающуюся бывшей работы, а также создавать свое предприятие в данной отрасли.

Заключение подобного рода соглашений в зарубежных странах обосновывается необходимостью баланса интересов нанимателя и работника,