

РАЗДЕЛ III

ВОПРОСЫ ОТРАЖЕНИЯ

МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ СТАНДАРТОВ

В НАЦИОНАЛЬНОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ:

ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ

СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЯ В БЕЛАРУСИ В КОНТЕКСТЕ

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

К. С. Комлева,

старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин
Международного университета «МИТСО»
магистр юридических наук

Современные трудовые права, провозглашенные в международных стандартах труда, конституциях и законодательстве о труде отдельных стран, являются результатом устойчивого исторического становления и развития прав человека. Безусловно, важным этапом в развитии прав человека, в общем и трудовых прав в частности стали буржуазно-демократические революции XVII – XVIII вв., которые не только определили широкий набор прав человека, но и определили принцип свободы и равенства людей. Однако третье поколение прав человека – права солидарности – появились лишь в конце XVIII в., к данной категории прав относится свобода объединения как основа коллективного трудового права.

Возникновение объединений обусловлено многими факторами: с одной стороны, это развитие рыночных отношений, рост численности работников в условиях фабричного производства, необходимость защиты трудовых прав, однако, с другой – происходило классовое разделение людей на трудящихся и собственников средств производства, что порождало множество конфликтных ситуаций «бедных» и «богатых» слоев населения, в связи с чем возникла коллективная необходимость защиты как интересов работников, так и интересов нанимателей (работодателей).

Исторически первым государством, в котором появились объединения, является Англия, затем возникают объединения

во Франции, США, Германии. Столь раннее появление объединений трудящихся и работодателей является основанием для того, что в данных государствах и на сегодняшний день свободе объединения отводится важное место и высокий уровень развития по сравнению с иными развитыми государствами. В отношении Англии необходимо отметить, что вплоть до 1992 года объединения работников находились вне сферы законодательного регулирования. Только в 1992 году был принят Консолидированный закон «О профсоюзах и трудовых отношениях», который внес некоторую определенность в коллективные трудовые отношения [1].

В Германии, например, до 1869 года существовал запрет на любые объединения в сфере труда, который был снят лишь Положением о промысле [2, с. 13]. При этом особое значение в формировании свободы объединения сыграла Веймарская конституция 1919 года, в ст. 159 которой была закреплена свобода объединения всех лиц и профессий в целях сохранения и улучшения условий труда и хозяйства [3]. Однако ситуация в Германии не характеризовалась стабильностью, и уже в мае 1933 г. профсоюзная организация социал-демократического направления «Объединение немецких рабочих» было разгромлено нацистскими боевиками. Вместо профсоюзного движения был организован Германский трудовой фронт – организация, объединяющая как работников, так и работодателей (предпринимателей). При этом членство в Германском трудовом фронте было обязательным [4, с. 67, 68].

Полагаем, на основании приведенных примеров можно отметить, что зарождение и становление идеи свободы объединения в разных странах происходило в разное время и по разным сценариям, однако в Беларуси возникновение объединений отличается от вышеуказанных государств.

Так, по мнению белорусского исследователя П. Г. Давидюка, объединения трудящихся на территории Беларуси начали появляться в конце XIX в. – 1905 г. [5, с. 166]. Этой позиции придерживается и председатель ФНПР М. В. Шмаков, в одной из своих работ он указал, что Первая русская революция 1905 – 1907 годов положила начало качественно новому этапу в развитии профессиональных объединений рабочего класса [6, с. 12]. Однако анализируя вышеуказанное высказывание, можно заметить,

что «качественно новый этап» свидетельствует о том, что профессиональные объединения существовали и до этого этапа, но на ином уровне. Такое мнение и у белорусского историка В. И. Солошенко, который отметил, что профсоюзы, например, в виде экономических союзов возникли в Беларуси раньше, чем во внутренних губерниях России [7, с. 206].

Таким образом, анализируя исторические особенности формирования и развития свободы объединения в некоторых государствах, необходимо отметить о наличии как общих причин появления данной свободы, так и разнообразных вариантов развития ее реализации. Тем не менее, в сложившейся ситуации необходимо учитывать не только исторические предпосылки в развитии данного института, но и нормативное закрепление, в том числе и на международном уровне.

На сегодняшний день, основными международными правовыми актами, регламентирующими отношения в сфере свободы объединений работников и нанимателей (работодателей), являются: Всеобщая декларация прав человека Организации Объединенных Наций 1948 года, в которой провозглашено право на свободу объединения, создания профсоюза и вступления в них для защиты своих интересов; Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 года; Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года; Документ копенгагенского совещания конференции по человеческому измерению ОБСЕ 1990 года; Конвенция Совета Европы о защите прав человека и основных свобод 1950 года и др.

Несомненно, наибольшее число нормативных положений в сфере труда содержат акты Международной организации труда (далее – МОТ), которую в литературе справедливо называют главным центром международной нормативной деятельности в сфере труда [8, с. 457]. В Уставе МОТ содержатся программные положения, определяющие основные направления создания международных трудовых стандартов, одним из которых является признание и применение принципа свободы объединений. В преамбуле Устава МОТ провозглашено в числе средств, способных улучшить условия труда и обеспечить мир, «утверждение принципа свободы ассоциаций». Далее данный принцип был упомянут в Филадельфийской декларации 1944 года, являющейся приложением к Уставу МОТ, которая провозгласила, что

«свобода выражения мнений и свобода ассоциации являются необходимыми условиями постоянного прогресса» [12, с. 23].

Вышеперечисленные международные акты заложили основу для признания принципа свободы объединения и коллективных переговоров как относящегося к основополагающим правам в сфере труда.

Так, в Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации 1998 года сформулировано четыре принципа: упразднение всех форм принудительного труда; запрещение детского труда; запрещение дискриминации в области труда и занятости; свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров. В области свободы объединения и коллективных переговоров к фундаментальным относятся две конвенции: Конвенция МОТ № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию 1948 года (далее – Конвенция № 87) и Конвенция № 98 о применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров 1949 года (далее – Конвенция № 98).

В Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, которая направлена на «реализацию всех прав человека», закреплена цель 16.6 – создание эффективных, подотчетных и прозрачных институтов на всех уровнях, которые в том числе необходимы для защиты свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров [9].

Таким образом, право на свободу объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров являются неотъемлемыми правами человека, способствуют эффективному социальному диалогу, основанному на демократии и верховенстве права, и, как справедливо отметил белорусский ученый К. Л. Томашевский, усиление коллективно-договорного регулирования отношений в сфере труда является одной из парадигм современного трудового права [10, с. 161].

Необходимо отметить, что Республика Беларусь ратифицировала обе фундаментальные конвенции. Однако применительно к Республике Беларусь, где по данным Федерации профсоюзов Беларуси численность членов профсоюза составляет более 4 миллионов человек, в настоящее время существует ряд проблем, связанных с реализацией принципа свободы объедине-

ния. К таким проблемам можно отнести профсоюзную и анти-профсоюзную дискриминацию, наличие недоверия работников к профсоюзам, создание нанимателями желтых профсоюзов, развитие идеи принудительного создания профсоюзов в каждой организации, императивный метод вступления в профсоюз, отсутствие правового регулирования иных представительных органов работников и др. За наличие указанных нарушений, несоответствующих международным трудовым стандартам, Республика Беларусь семь раз была включена в спецпараграф МОТ как страна, где нарушаются права профсоюзов [11]. Неоднократно МОТ были предложены рекомендации по улучшению ситуации в данном вопросе, которые были рассмотрены Республикой Беларусь, однако полного отражения в законодательстве и на практике не получили.

Таким образом, несмотря на то, что профсоюзное движение в Беларуси возникло более 115 лет назад, МОТ отмечает свое 100-летие, а фундаментальным конвенциям в сфере свободы объединения более 70 лет, до настоящего времени существует ряд проблем, решение которых в Республике Беларусь пока невозможно ввиду сложившейся политической системы, уровня правовой культуры и состояния гражданского общества.

Список использованных источников

1. Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 [Electronic resource] // The National Archives. – Mode of access: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/contents>. – Date of access: 08.09.2019.
2. Лебедев, В. М. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма) / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова ; под ред. проф. В. М. Лебедева. – М. : Статут, 2009. – Кн. 2. – 192 с.
3. Веймарская конституция Германской Империи 1919 г. [Электронный ресурс] // Сайт студентов юридического факультета СПбГУ. – Режим доступа: <http://law-students.net/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=261>. – Дата доступа: 08.09.2019.
4. Киселев, И. Я. Трудовое право в тоталитарном обществе (из истории права XX века) / И. Я. Киселев. – М. : РАН ИНИОН, 2003. – 84 с.
5. Давидюк, П. Г. Профсоюзное движение: история, теория, практика / П. Г. Давидюк. – Минск : МИТСО, 1999. – 269 с.
6. Шмаков, М. В. Без борьбы нет победы : изб. выступления и публикации (2002 – 2009 гг.) / М. В. Шмаков ; сост. В. О. Корнеев. – М. : АТИСО, 2009. – 304 с.

7. Солошенко, В. И. Большевики в борьбе с мелкобуржуазными партиями в Белоруссии (1903 – март 1917 г.) / В. И. Солошенко. – Минск, 1981. – 206 с.

8. Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.

9. Цели в области устойчивого развития [Электронный ресурс] // Сайт ООН. – Режим доступа: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/about/development-agenda/>. – Дата доступа: 08.09.2019.

10. Томашевский, К. Л. Парадигма трудового права Беларуси в начале XXI века / К. Л. Томашевский // Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества : сб. науч. тр. по итогам III Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 23 – 24 окт. 2015 г. / редкол.: К. Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2015. – С. 155–163.

11. Committee on the Application of Standards : 104th Session of the International Labour Conference C.App./D.8. – Information supplied by governments on the application of ratified Conventions. – Belarus (Convention No. 87). – 5 p.

12. Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева : МБТ, 2002. – 102 с.