

Секция «Юриспруденция»

Профсоюзная и антипрофсоюзная дискриминация в правовых системах современности

Костевич Карина Сергеевна

Студент

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси "Международный университет "МИТСО Юридический факультет, Минск, Беларусь

E-mail: karinka_sv@mail.ru

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 [1].

Таким образом, необходимо как наличие собственного желания, так и отсутствие каких-либо ограничений, ущемлений и лишений в форме антипрофсоюзной дискриминации.

Все работники и наниматели имеют право создавать организации, без каких-либо ограничений в отношении их расы, национальности, пола, гражданского состояния, возраста, профессии, политических взглядов и деятельности. По данным МОТ, единственным правомерным ограничением является, названное в Конвенции МОТ № 87 – право на свободу объединений военнослужащих и полиции, а также государственных служащих.

Комитет по свободе объединений МОТ отмечает, что правительства ряда стран разрешает полиции создать профсоюзные организации. Например, существует Европейский совет профсоюзов полиции, который объединяет профсоюзы из 20 европейских стран. Также профсоюзы полиции существуют в Бразилии и Новой Зеландии, а в Беларуси существует профсоюз работников органов внутренних дел. Иная ситуация существует в Марокко – в этой стране сотрудники полиции не могут создавать профсоюзы [4].

Ограничение свободы объединения необходимо отличать от ущемления, которое является противоправным, дискриминационным явлением.

В соответствии со ст. 2 Конвенции МОТ № 87 не допускается дискриминация, направленная на ущемление свободы профсоюзного объединения при приеме на работу. В данной связи, речь идет об условиях, выдвигаемых нанимателем, связанных с вступлением в профсоюз, либо с принудительным выходом из него, а также недопущение случаев увольнения работника, на основании его членства в профсоюзе.

Однако, правительствами ряда государств допускаются «легальные» отступления от данного правила. Так, в Швеции включение условия об обязательном членстве в профсоюзе является правомерным. А в Мексике, существует, так называемый, «пункт исключения», в соответствии с которым, работодатель может отказать работнику в приеме на работу, в случае отсутствия у последнего членства в профсоюзе, либо уволить

действующего работника, в случае выхода его из профсоюза [2]. К сожалению, такая практика встречается и в некоторых странах СНГ.

Несмотря на то, что свобода объединения является всеобщим правом всех работников и нанимателей, однако некоторые категории лиц постоянно лишаются (полностью или частично) права на объединение в организации в значительном числе стран.

В числе данных категорий МОТ называет: сельскохозяйственных работников, 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 % [3].

Данные проблемы по нашему мнению обусловлены рядом факторов. Прежде всего, ни в одной из конвенций МОТ, регулирующих отношения в области свободы объединения, не указаны конкретные профессии. С одной стороны – формулировку – «все работающие» можно толковать именно, как всех людей, занятых в сфере труда. Однако, с другой стороны, необходимо учитывать, что «работающие» могут быть заняты не на основании трудового договора или контракта, а на основании гражданско-правового договора, который не обеспечивает реализацию трудовых прав, включая и право на объединение. Также, проблемы возникают лишь с теми категориями, которые сравнительно недавно появились на рынке труда и имеют ряд специфических характеристик, которые до сих пор не урегулированы, в том числе и на уровне самой МОТ.

Во многих странах предусмотрен механизм защиты от такого рода дискриминации. Во Франции, член профсоюза имеет право на выплату компенсации, соответствующей всему ущербу, который он понес в период между увольнением и восстановлением на работе. Кроме того, в этой стране, отказ в восстановлении на работе является уголовным преступлением [4].

В заключении отметим, что в период с 2007 по 2011 годы в Комитет по свободе объединений МОТ было подано 24 % жалоб, связанных именно с ан-типпрофсоюзной дискриминацией, и неадекватной защитой от нее [3].

Таким образом, правительствам государств, объединениям работников и нанимателей необходимо совершенствовать меры по борьбе с данным видом дискриминации. Разработка и принятие многочисленных конвенций и рекомендаций МОТ является, конечно, необходимым фактором для урегулирования существующих проблем, однако недостаточной, в связи с существующими нарушениями не только со стороны работников и нанимателей и их объединений, но и со стороны правительств ряда государств.

Литература

1. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда. 1919–1956. Т. I. – Женева, 1991. – 1159 с.
2. Лебедев, В.М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова. – М. : Статут, 2009. –К. 2. – 192 с.
3. основополагающие принципы и права в сфере труда: от добровольных обязательств – к действиям : Доклад VI. – Женева : МБТ, 2012. – 121 с.

4. Giving globalization a human face: Report III (Part 1B). – Geneva : ILO, 2012. – 400 p.