

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ В ИНФОРМАЦИОННОМ ПРОСТРАНСТВЕ

Современные трудовые и социальные отношения, складывающиеся под влиянием процессов глобализации и интеграции, воздействуют и на Республику Беларусь. Такие отношения требуют неукоснительного соблюдения социально-экономических прав человека. Право объединений работников на получение информации является важнейшим социально-экономическим правом, так как от эффективности его обеспечения зависит экономическая стабильность не только отдельно взятого государства, но и мира в целом.

Modern employment and social relations developing under the influence of processes of globalization and integration make an impact on the Republic of Belarus. Such relations demand strict observance of social and economic human rights. The right of workers' associations for obtaining information is the major social and economic right as economic stability not only of separate state, but also of the world in general depends on efficiency of its providing.

Современные трудовые права, провозглашенные в международных стандартах труда, конституциях и законодательстве экономически развитых стран являются результатом устойчивого исторического становления и развития прав человека. Безусловно, важным этапом в развитии прав человека в целом и трудовых прав в частности стали буржуазно-демократические революции XVII–XVIII вв., которые не только определили широкий набор прав человека, но и установили принцип свободы и равенства людей.

Однако третье поколение прав человека – права солидарности – появилось лишь в конце XVIII в. К данной категории прав относится свобода объединения как основа коллективного трудового права, в содержание которого входит и право объединений на получение информации.

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

Исторически первым государством, в котором возникли объединения, является Англия, затем объединения возникают во Франции, в США и Германии. Столь раннее появление объединений трудящихся и работодателей лежит в основе того, что в данных государствах и сегодня свободе объединения отводится важное место и уровень развития по сравнению с иными развитыми государствами более высок. Именно в данных странах профсоюзы впервые обрели право на получение информации.

В отношении Англии необходимо отметить, что вплоть до 1992 г. объединения работников находились вне сферы законодательного регулирования. Однако отсутствие нормативного регулирования не стало препятствием для надления сред-юнионов правовым статусом в сфере труда. Они также получили возможность определять условия труда и размеры заработной платы, право на проведение

забастовок и коллективных переговоров. Только в 1992 г. был принят Консолидированный закон «О профсоюзах и трудовых отношениях», который внес некоторую определенность в коллективные трудовые отношения [1].

В Германии, например, до 1869 г. существовал запрет на любые объединения в сфере труда, который был снят лишь Положением о промысле. При этом особое значение в формировании свободы объединения сыграла Веймарская конституция 1919 г., в ст. 159 которой была закреплена свобода объединения всех лиц и профессий в целях сохранения и улучшения условий труда и хозяйства [2].

Анализируя французское конституционное законодательство, необходимо отметить, что лишь в Конституции 1946 г. было закреплено право человека защищать свои права и интересы, принимая участие в деятельности профсоюза. В Конституции Франции 1946 г. также было определено право на свободный выбор и свободное участие в объединениях трудящихся [3].

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, объединения трудящихся на территории Беларуси начали появляться в конце XIX в. – 1905 г. Этой позиции придерживается М. В. Шамаков, который в одной из своих работ указал, что Первая русская революция 1905–1907 гг. положила начало качественно новому этапу в развитии профессиональных объединений рабочего класса [4, с. 12].

Однако, несмотря на столь раннее появление профсоюзов, правом на получение информации они обладали лишь в части информирования нанимателем и своими работниками – членами профсоюза.

Несомненно, в то время профсоюзы обладали правом на получение информации от нанимателя – о характере выполняемых работ, выпускаемой продукции, возможном бюджете. Обладая данной информацией, профсоюз мог лишь минимально реформировать свою деятельность. Для более детального исследования права профсоюзов

на получение информации необходимо определить, что есть профсоюз и в каком правовом и информационном поле он существует.

На основании проведенного анализа исторических фактов зарождения профсоюзов и информационных источников, регламентирующих их деятельность, можно сделать следующий вывод: право профсоюзов на получение информации является одним из важнейших коллективных прав работников и в своем развитии прошло достаточно длительный период, который характеризовался как полным отсутствием данного права, так и его реформированием и последующей реализацией.

Государство и его административно-территориальные единицы, органы государственного управления и самоуправления, физические и юридические лица, международные организации, а также профессиональные союзы относятся к субъектам информационного права. В современном мире существуют разные подходы к определению места и роли данного права в жизни общества, хотя полноправной отраслью права это направление не является, скорее, это подотрасль административного права, однако недооценивать данное явление, по нашему мнению, не стоит.

Отношения, возникающие между работниками, нанимателем и профсоюзом, существуют в тесном информационном поле, в связи с чем необходимо детально определить место и роль профсоюзов как посредников в данных отношениях.

Для определения понятия профсоюза необходимо проанализировать ряд информационных источников.

В соответствии со ст. 354 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) интересы работников могут представлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства [5].

Основной организацией работников является именно профсоюз, который обладает присущими исключительно данной организации правами и функциями: от ведения переговоров с нанимателем и заключения коллективного договора, соглашения до объявления забастовки.

Полагаем, что рассмотрение такого специфического субъекта, как профсоюз, необходимо начать с легальной дефиниции. В соответствии со ст. 1 Закона Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-XII «О профессиональных союзах» (далее – Закон о профсоюзах) профсоюз представляет собой добровольную общественную организацию, объединяющую граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, в том числе обучающихся в учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего образования, связанных общими интересами по роду деятельности как в производственной, так и в непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов [6].

Легальное определение понятия «профсоюз» содержится и в ТК Беларуси.

В соответствии со ст. 1 ТК Беларуси профессиональный союз – это добровольная общественная организация, объединяющая граждан, в том числе обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение высшего,

среднего специального и профессионально-технического образования, связанных общими интересами по роду их деятельности как в производственной, так и в непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов своих членов.

Обратим внимание на существующую коллизию данных нормативных правовых актов. Так, в соответствии с нормой ТК Беларуси (до внесения изменений и дополнений Законом Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-З) целью деятельности профсоюза являлась защита прав и интересов именно своих членов, а в Законе о профсоюзах профсоюз защищает неопределенный круг лиц. При этом Законом Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» были внесены изменения в определение понятия «профессиональный союз», в соответствии с которым профессиональный союз (профсоюз) – добровольная общественная организация, объединяющая граждан, в том числе обучающихся в учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего образования, связанных общими интересами по роду деятельности как в производственной, так и в непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов [7].

В соответствии с внесенными изменениями легальное определение понятия «профессиональный союз» претерпело определенные изменения: произошло расширение круга заинтересованных в защите профсоюзами своих трудовых прав до неопределенного круга лиц, т. е. фраза «своих членов» была упразднена. Таким образом, коллизия была разрешена в сторону Закона о профсоюзах.

Однако полагаем, данное противоречие было устранено в неверном направлении. По нашему мнению, в соответствие необходимо было приводить Закон о профсоюзах, а не Трудовой кодекс. Считаем, что данные изменения вносят неясность в правоотношения, возникшие в связи с представительством интересов работников, не являющихся членами профсоюза, а также в вопросы распространения коллективного договора на данных работников. Внесенные изменения в легальную дефиницию также нельзя назвать полными в связи с тем, что в науке трудового права не раз подчеркивалась необходимость расширения целей существования профсоюза и дополнения целей, в том числе указывая функцию представительства социально-трудовых прав и интересов [8, с. 344].

Таким образом, законодательством Республики Беларусь установлены понятие профсоюза, а также формальные требования для создания и деятельности профсоюзных организаций в Республике Беларусь.

Анализ судебной практики также свидетельствует о том, что суды порой косвенно признают только профсоюзы в качестве представителей работников. В одном из определений Минский областной суд, решая вопрос о взыскании премии по итогам работы за 2014 год, опирается на условия контракта и Положения об условиях оплаты труда и премирования работников, а также указывает на отсутствие коллективного договора в организации в связи с тем, что не создан профсоюз.

Статья 20 Закона о профсоюзах закрепляет право профсоюзов на информацию: «Профсоюзы вправе в со-

ответствии с законодательством Республики Беларусь получать от нанимателей (их объединений), субъектов хозяйствования, а также от органов государственного управления информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием, в пределах установленной статистической отчетности. Профсоюзы наравне с другими общественными объединениями имеют право пользоваться государственными средствами массовой информации. Профсоюзы имеют право на освещение своей деятельности в средствах массовой информации в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь, могут быть учредителями средств массовой информации, проводить социологические исследования, иметь научные, информационные и учебно-исследовательские центры» [6].

Таким образом, на основании проведенного анализа нормативных правовых актов Республики Беларусь, а также практики реализации права работников на объединения в организации для защиты своих трудовых прав и интересов можно сделать следующий вывод: сегодня профсоюз признается, по сути, единственным полномочным представителем интересов работников, реализация прав которого должна происходить в полном объеме. Право на получение информации не является исключением и должно реализовываться без каких-либо ограничений, ущемлений и предпочтений со стороны нанимателей (их объединений), субъектов хозяйствования, а также со стороны органов государственного управления.

Как было указано, право на получение информации – одно из основополагающих прав профсоюзов в Республике Беларусь. Однако ввиду того, что Республика Беларусь является неотъемлемым членом международного сообщества, со стороны белорусских профсоюзов должны как соблюдаться международные трудовые стандарты, так и предоставляться права, закрепленные в конвенциях, ратифицированных нашей республикой.

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. Такие вопросы касаются как индивидуальных трудовых прав работников и нанимателей, так и коллективных.

Так, в Декларации Международной организации труда 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 действенное признание права на ведение коллективных переговоров [9].

Действие данной Декларации автоматически распространяется на все страны, принявшие Устав МОТ, независимо от того, ратифицировали они основополагающие конвенции или нет.

По данным МОТ, лишь 50 % рабочей силы мира проживает в странах, ратифицировавших конвенции о свободе объединений и коллективных переговоров [10, с. 11].

Из 183 государств – участников МОТ лишь 150 государств ратифицировали Конвенцию № 87, 160 – Конвенцию № 98, что составляет соответственно 82 и 87,4 % [11, с. 16].

Отметим, что Республика Беларусь ратифицировала обе фундаментальные конвенции.

Свобода объединения – не просто общепризнанный принцип международного права, а довольно большая совокупность юридических прав, гарантий и субъективных обязанностей, лишь при полном применении которых может быть достигнута реализация данного принципа.

Свобода объединения – это:

1) право работников и нанимателей на создание организации «без какого-либо различия».

Это право заключается в том, что 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 [12, с. 19];

2) право работников и нанимателей на создание организаций и участие в них по своему выбору.

Участие в организациях должно осуществляться на добровольной основе, т. е. необходимо наличие у работников и нанимателей собственного желания и соответственно отсутствие как всякого принуждения, так и лишения в форме антипрофсоюзной либо профсоюзной дискриминации;

3) право работников и нанимателей создавать организации без предварительного разрешения.

Законодательство многих стран прямо предусматривает, что работники и наниматели имеют право создавать организации без предварительного разрешения. В большинстве стран законодательство требует определенных формальностей, в некоторых странах соблюдения формальностей не требуется (США) [12, с. 30];

4) право работников и нанимателей на участие в организациях при единственном условии – подчинение уставам этих организаций;

5) недопущение роспуска или временного запрещения организаций работников и нанимателей в административном порядке.

Роспуск и приостановление действия профсоюзных организаций являются крайними формами вмешательства властей в деятельность организации, поэтому должны сопровождаться всеми необходимыми гарантиями.

Это может быть обеспечено только с помощью обычной судебной процедуры. Тем не менее некоторые страны (например, Нигерия) позволяют распустать объединения работников и нанимателей в административном порядке, что является серьезным нарушением Конвенции № 87 [11];

6) право работников и нанимателей на невмешательство в деятельность их организаций.

Объединения трудящихся являются некоммерческими организациями, организациями, пользующимися надлежащей защитой против любых актов вмешательства. Принцип невмешательства в деятельность объединений работников и нанимателей закреплен как в Конвенции № 87, так и в Конвенции № 98;

7) право объединений работников и нанимателей создавать федерации и конфедерации.

Для того чтобы защищать интересы своих членов более эффективно, организации работников и нанимателей имеют право создавать федерации и конфедерации по их собственному выбору, которые осуществляют мероприятия по защите прав и законных интересов их членов-организаций на международном уровне;

8) право профсоюза на получение информации.

Данное право профсоюз может реализовывать как через получение информации от нанимателя, так и на свободный поиск информации.

Сегодня существует множество общественных и международных организаций, размещающих на своих

порталах акты законодательства, примеры из судебной практики, практики международных организаций, аналитические материалы, которые являются источниками получения информации и формой реализации профсоюзами своего права на получение информации.

На основании проведенного анализа международных трудовых стандартов в области свободы объединения можно сделать следующий вывод: право профсоюза на получение информации – одно из основополагающих составляющих свободы объединения, являющейся важнейшим правом в сфере труда, от полной реализации которой зависит не только благополучие отдельно взятого профсоюза, но и государства, а также международного сообщества в целом.

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: 09.09.2015.
2. Веймарская конституция Германской Империи 1919 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://law-students.net/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=261>. – Дата доступа: 09.09.2015.
3. Конституции государств (стран) мира [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://worldconstitutions.ru/>. – Дата доступа: 09.09.2015.
4. Шмаков, М. В. Без борьбы нет победы: избранные выступления и публикации (2002–2009 годы) / М. В. Шмаков; сост. В. О. Корнеев. – М.: ИД АТИСО, 2009. – 304 с.
5. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
6. О профессиональных союзах [Электронный ресурс]: Закон Республики Беларусь, 22 апр. 1992 г., № 1605-XII, в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.12.2011 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
7. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 8 янв. 2014 г., № 131-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
8. Курс трудового права. Общая часть: учеб. пособие / А. А. Войтик [и др.]; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск: Тесей, 2010. – 602 с.
9. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации: принята 18 июня 1998 г. на 86-й сессии МОТ. – Женева: МБТ, 1998. – 13 с.
10. Выполнение программы МОТ 2010–2011: Доклад генерального директора. – Женева: МБТ, 2012. – 139 с.
11. Основополагающие принципы и права в сфере труда: от добровольных обязательств – к действиям: Доклад VI. – Женева: МБТ, 2012. – 121 с.
12. Giving globalization a human face: Report III (Part 1B). – Geneva: ILO, 2012. – 400 p.

15.09.2015