

ТРУДОВОЙ КОДЕКС БЕЛАРУСИ: ИСТОКИ И УРОКИ НА БУДУЩЕЕ (К 10-ЛЕТИЮ ВСТУПЛЕНИЯ В СИЛУ)

Мы отмечаем достаточно знаменательный юбилей — 1 января 2010 г. исполнилось 10 лет со дня вступления в силу Трудового кодекса. В связи с этим кратко обращаюсь к его истокам (считаю, что имею на это полное право, ибо являлся руководителем рабочей группы по подготовке законопроекта и именно моей рукой писался его первоначальный вариант, а также вносились корректировки в период с 1994 по 1997 г. в бытность начальником юридического управления Госкомтруда и заведующим отделом Комиссии Верховного Совета по социальной политике и труду) и выражу ряд мыслей, которые будут структурированы в три раздела.

Трудовой кодекс — национальная гордость Беларуси. Мы имеем полное право гордиться первенством в разработке и принятии достаточно объемного и полноценного кодифицированного акта в сфере трудовых и связанных с ними отношений на более чем 1/6 части света — территории постсоветского пространства.

Отмечу, что наш Кодекс появился на полтора года раньше российского (принят 30.12.2001 г.) и по целому ряду позиций способствовал ему в преодолении препятствий на пути новелл в правовом регулировании, а в Украине до сих пор действует КЗоТ с целым рядом устаревших и не применяющихся норм советского периода [1].

«Списать» законопроект в то время было не у кого и приходилось (на мой взгляд, к счастью) полагаться на силы еще очень молодой, но уже суверенно-национальной трудовправовой элиты.

Однако при этом белорусские первопроходцы действовали в тесном взаимодействии с российскими коллегами, специалистами из других стран и Международной организации труда для того, чтобы изучить и творчески использовать их прогрессивный опыт правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений в своем молодом государстве.

Путь у проекта Трудового кодекса был, во-первых, долгим (почти 6 лет) с 31 дек. 1993 г. и по 26 июля 1999 г. (подписан Президентом Республики Беларусь). Во-вторых, путь был непростым. Достаточно сказать, что законопроект дважды принимался в первом чтении, а рабочая группа по его подготовке претерпела на завершающей стадии существенные изменения, выразившиеся в исключении из ее состава ученых и практических работников, внесших наибольший интеллектуальный вклад в создание чествуемого юбиляра. (Об истории создания и первых 10 годах жизни Трудового кодекса автор данной публикации планирует выпустить в этом году подробную книгу).

С принятием Трудового кодекса в Беларуси в большей или меньшей степени были разрешены основные проблемы правового регулирования

трудовых и связанных с ними отношений, возникших в сложившихся исторических условиях, т.е. переориентации на переход к рынку и распаде Советского Союза [2].

Справедливости ради отмечу, что важнейшие из упомянутых проблем были «пробиты» в новой редакции КЗоТ 1992 г., которая достаточно успешно действовала в течение 8 лет до Трудового кодекса [3].

Основные споры, переходящие порой в «сражения», тогда шли об уменьшении прямого государственного и расширении локально-индивидуального регулирования, лишении профсоюзов государственных функций, установлении общего правила о полной материальной ответственности работников, отмене обязательного согласия профсоюза на увольнение работников по инициативе нанимателя, создании государственной инспекции труда.

Принятие Кодекса и его надлежащее совершенствование способствовали созданию Общественного объединения «Сообщество трудового права» (официально зарегистрировано 10.11.2004 г.), поставившего перед собой в качестве одной из задач содействие прогрессивному развитию белорусского трудового законодательства.

Среди разных мероприятий, инициированных и организованных с участием Сообщества, назову только две «знаковые» международные научно-практические конференции: «Трудовой кодекс Республики Беларусь: настоящее и будущее» (22 — 23.05.2003 г.) и «5 лет Трудовому кодексу: опыт применения, проблемы и перспективы» (25 — 26.11.2004 г.).

Воздаяние разработчикам. Прежде всего необходимо «воскурить фимиам» отцам-вдохновителям создания Трудового кодекса. Мне судьбою было уготовано интеллектуальное и организационное обеспечение, а «двигателями» в высших эшелонах исполнительной и законодательной властях были Г.П. Бадей (в то время председатель Госкомтруда) и А.В. Соснов (председатель Комиссии Верховного Совета по вопросам труда).

Итак, считаю своим долгом выразить глубочайшую благодарность следующим «пионерам» создания белорусского суверенного правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, участвовавшим в нем на разных стадиях: Г.А. Василевичу, Н.И. Василевич, Ю.В. Веселову, М.П. Виршичу, А.А. Войтику, Б.А. Волкову, А.А. Греченкову, Т.И. Далидович, В.К. Дашкевичу, А.В. Денисовой, И.И. Дикovichу, А.А. Дударенко, Э.А. Ивановой, Н.М. Куприянову, О.С. Курылевой, Г.М. Леоновой, А.А. Луферову, А.В. Матусевичу, И.Н. Мирониченко, Л.Я. Островскому, К.В. Романову, И.Е. Рыбчинскому, И.С. Секачу, В.И. Семенкову, Ю.П. Смирнову, А.М. Соколовской, И.М. Чистяковой, А.П. Чичиной, М.М. Шиманскому, Г.Б. Шишко, Е.П. Щербацевич, Г.И. Юркевич.

С гордостью фиксирую исторический факт, что целый ряд названных уважаемых специалистов составляют основу Сообщества трудового права и активно участвуют в его мероприятиях: А.А. Войтик, А.А. Греченков, Т.И. Далидович, А.В. Денисова, Б.А. Волков, Л.Я. Островский, И.С. Секач, Ю.П. Смирнов, И.Е. Рыбчинский, Г.Б. Шишко.

Тем самым они продолжают служить делу, о котором знают, любят и стараются принести как можно большую пользу.

Об иностранных же специалистах, также внесших свой вклад в создание белорусского Трудового кодекса, надеюсь сказать подробно в обещанном выше специальном издании. Они были из России, Международной организации труда, Всемирного Банка, Американской адвокатской ассоциации, а также из Англии, Германии, США и Франции.

Уроки на будущее. Они заключаются в том, чтобы использовать полученный при создании Кодекса прогрессивный опыт в процессе дальнейшего совершенствования трудового законодательства. Такой опыт выразился в следующем [4]:

- сначала был разработан проект концепции законопроекта, обсужден на специальной конференции, утвержден Правительством;
- затем осуществлено несколько экспертиз в масштабах страны;
- далее законопроект подвергся анализу в России на специальных заседаниях кафедр трудового права юридического факультета Санкт-Петербургского госуниверситета и Академии труда в Москве, а также со стороны видных ученых;
- после этого произведены экспертизы на наднациональном уровне: две в Международной организации труда и одна на семинаре с представителями дальнего зарубежья;
- параллельно прошли социологические исследования по конкретным актуальным для нашего государства темам среди руководителей организаций, профсоюзного актива и наемных работников;
- готовящиеся новеллы постоянно освещались в СМИ для подготовки населения и специалистов к восприятию и внедрению;
- целенаправленно велись научные изыскания с участием отдела трудового и хозяйственного законодательства Института философии и права Академии наук Беларуси и Института законодательства и государственного строительства при Верховном Совете. (Одним из результатов упомянутых научных мероприятий явилась защита в 1996 г. автором этих строк докторской диссертации «Теоретические проблемы кодификации законодательства о труде Беларуси», структура и немало положений которой легли в основу Трудового кодекса).

Изложенные выше позиции, а также осмысление более чем 15-летнего периода подготовки Трудового кодекса Беларуси и изменений к нему привели к осознанию необходимости создания стройной и перспективной системы работы над проектами нормативных правовых актов в сфере трудовых и связанных с ними отношений в будущем [6].

Идея была концептуально обсуждена 22—23 июня 2006 г. в Минске на представительной международной научно-практической конференции «Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения», организованной юридическим факультетом Белорусского госуниверситета, Минским институтом современных технологий и Сообществом трудового права.

Результаты нашли отражение в рекомендациях конференции и были направлены в Администрацию Президента, Парламент и Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь [7].

Там предлагалось (и актуальность сегодня не уменьшилась) для эффективной и качественной подготовки проектов нормативных правовых актов принятие исключительно важного для нашей страны документа национальной Программы совершенствования трудового законодательства и научного его обеспечения с соответствующим государственным финансированием, в которой должны быть заложены стратегия и тактика этой деятельности.

Программу предлагалось сделать долгосрочной (не менее чем на 10 лет), что позволит перспективно планировать нормотворческую деятельность и тем самым ориентировать трудовую правовую научный потенциал на решение важнейших государственных задач.

К сожалению, в нынешних белорусских условиях такое пока невозможно, так как например, планы законопроектных работ утверждаются только на один год, причем в начале текущего года. За столь краткий промежуток времени, естественно, не удастся провести соответствующие исследования (включая научные), подготовить качественный проект нормативного правового акта и апробировать его.

Главной стратегической целью предлагаемой Программы целесообразно определить постоянное и систематическое совершенствование трудового законодательства с учетом современного состояния экономики и общества, а также перспектив их развития, а для ее реализации включить в вышеуказанную долгосрочную национальную Программу разработку нижеперечисленных важнейших стратегических направлений.

1. Глобализация современного мира, переход к постиндустриальному информационному обществу, предполагающие необходимость преобразования белорусского законодательства к данным реалиям.

2. Содействие малому и среднему бизнесу — «локомотивам» экономики любого государства, опирающегося на рыночные основы.

3. Постоянное развитие человеческих ресурсов в сфере труда, прежде всего, в плане совершенствования системы профессионального обучения работников (непосредственно у нанимателей, повышения квалификации, переподготовки и т.д.), с тем чтобы обеспечить более быстрое по сравнению со сложившимися нормами обновление знаний.

4. Учет кадрового менеджмента (на межотраслевом стыке) с акцентом на трудоличностную характеристику работника и особую роль в этом специалистов кадровых служб.

5. Переработка на основе принципа единства и дифференциации раздела III Трудового кодекса «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

6. Согласование национального трудового права с международными трудовыми стандартами, но при учете национальных, экономических, правовых, культурных и иных особенностей нашей страны [8].

В заключение в очередной раз выражу надежду, что наши законопроектные органы прислушаются ко мнению интеллектуальной трудово-правовой элиты страны и на этой основе будет создана логичная система совершенствования трудового законодательства. Последнее же, без сомнения, положительно скажется и на экономической, и на социальной сфере жизни белорусского общества.

Литература

1. Кривой, В.И. Трудовые кодексы Беларуси и России: основные концептуальные сравнения // Государство и право. — 2003. — № 10.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь: постатейный комментарий: в 9 кн. — Минск: Технопринт, 2000.
3. Кодекс законов о труде Республики Беларусь: постатейный комментарий / В.И. Кривой, А.А. Луферов, Л.Я. Островский [и др.]. — Минск: Белорус. кадровый центр «Профессионал», 1993.
4. Кривой, В.И. Совершенствование трудового законодательства Беларуси в рыночных условиях / В.И. Кривой // Вестн. Межпарламент. Ассамблеи СНГ. — 1996. — № 2.
5. Проект Трудового кодекса Республики Беларусь // Государство и право. — 1996. — № 6.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь: для профессионалов: в 40 вып. / под ред. В.И. Кривого. — Гомель: Е.А. Ковалева, 2007—2008.
7. Промышленно-торговое право. — 2006. — № 5.
8. Кадровая служба. — 2010. — № 3.

*П.Н. Кудрейко, студентка
А.В. Шкаева, студентка
БГЭУ (Минск)*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕДИАЦИИ КАК АЛЬТЕРНАТИВНОГО СПОСОБА РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ

Медиация представляет собой форму разрешения спора, предполагающую участие нейтральной незаинтересованной стороны, авторитетной для всех участников — медиатора. Понятие «медиация» происходит от латинского «mediare» — посредничать. Медиация, основными принципами которой являются проявление уважения друг к другу, принятие друг друга, умение слушать и слышать, обязательное соблюдение конфиденциальности — это возможность для всех участников спора выйти из него победителями при отсутствии побежденных. □ □

□ □ Медиация — это процесс, в котором стороны встречаются с совместно избранным, беспристрастным, нейтральным специалистом-медиатором (посредником), который помогает им вести переговоры, с целью выработки взаимоприемлемого жизнеспособного решения в условиях судебного разбирательства. □ □

БГЭУ Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт. Бюліятэка.
БГЭУ Белорусский государственный экономический университет. Библиотека.

BSEU Belarus State Economic University. Library.

<http://www.bseu.by> elib@bseu.by