

А. В. Стремоухов¹

ПРАВОВЫЕ ЦЕННОСТИ КАК ЦЕЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОГО АРБИТРАЖА СТРАН СНГ

Начало нового тысячелетия ознаменовалось пристальным вниманием государств и обществ к роли и значению духовных ценностей во всех сферах жизнедеятельности людей. Особенно большое значение духовные ценности приобретают для активизации диалога культур, диалога цивилизаций. Одной из важнейших духовных ценностей в ходе диалога культур является право. Хотя существует и несколько иное мнение индийского правоведа С. П. Сниха² о неуниверсальности права.

С. П. Сних считает, что право как фундаментальный принцип жизни присуще западной цивилизации, но не восточным (китайской, индийской, японской). На Востоке отдается предпочтение иным социальным регуляторам. Конфуций и его последователи в Китае отдавали предпочтение традициям и нравственности. Принятие законов рассматривалось как дурное предзнаменование того, что государство должно погибнуть. Однако в современных условиях и восточные цивилизации под влиянием Запада не отвергают значения права, которое, конечно, подвергается существенным влияниям со стороны издавна сложившихся традиций и стереотипов поведения.

Право характеризуется тем, что оно исходит от определенного авторитета — государства, и его соблюдение обеспечивается авторитетом силы государства. Каждое право обосновано не только этически (исходит от определенного авторитета), но и аксиологически, то есть оно сориентировано на определенную систему ценностей, принятую в обществе. При формировании права государство ориентируется на те ценности, в которых нуждается общество, и в силу этого само является ценностью.

Ценность — это то, что необходимо человеку, обществу, то, что способно удовлетворить какие-то потребности, то, что в конечном счете оценивается положительно. Право является ценностью вторичной и инструментальной. Первичными, основными ценностями являются жизнь, честь, достоинство, свобода человека, собственность, общественный порядок, безопасность человека, его материальное, биологическое, социальное благополучие, справедливость и т. д. Если бы право не ориентировалось на эти ценности, то и само не имело бы ценности.

Одна из важнейших отраслей права стран СНГ, в том числе российского права, — трудовое право. Оно прежде всего охраняет и защищает такие ценности работника, как право на труд, на свободу труда, на сво-

бодное распоряжение своими способностями к труду, на достойную оплату труда, на отдых и на индивидуальные и коллективные трудовые споры (ст. 37 Конституции РФ). Институтом трудового права, содержащим нормы, регулирующие защиту ценностей работника, является трудовой арбитраж. Он имеет чрезвычайно большое значение как элемент существующей национальной внесудебной системы примирения сторон коллективных трудовых споров³.

В России межотраслевой институт «Трудовой арбитраж» образуют нормы Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 404) и Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, утвержденных Постановлением Минтруда РФ от 14 августа 2002 года № 59⁴. Из международных правовых актов в числе важнейших для рассматриваемого здесь института следует назвать Рекомендации МОТ № 92 от 29 июня 1951 года «О добровольном примирении и арбитраже»⁵. В последних говорится: «С целью способствовать предупреждению и разрешению трудовых конфликтов между предпринимателями и трудящимися должны создаваться органы по добровольному примирению, соответствующие национальным условиям» (ст. 1). В соответствии с ч. 1 ст. 404 ТК РФ трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора.

Трудовой арбитраж в РФ и большинстве государств СНГ является временным органом, создаваемым для урегулирования конкретного коллективного трудового спора⁶. Законодательство государств СНГ возлагает обязанности по формированию трудового арбитража, как правило, на стороны коллективного трудового спора. Однако по Трудовому кодексу Республики Казахстан (ст. 293) он создается с участием членов республиканской, отраслевой или региональной комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Количественный состав трудового арбитража в странах СНГ различен. Так, по законодательству Республики Беларусь он создается в составе одного или нескольких трудовых арбитров, в зависимости от масштаба и сложности спора. Трудовой кодекс Российской Федерации ограничений численного состава

³ См.: Матыцина Н. К созданию российской системы трудового арбитража // Человек и труд. 1996. № 5. С. 100.

⁴ Бюллетень Минтруда РФ. 2002. № 8.

⁵ Международная защита прав и свобод человека : сб. док. М., 1990. С. 176–177.

⁶ Разрешение коллективных трудовых споров (конфликтов) // Сборник законодательных и нормативно-правовых актов. Киев : Основа, 2000; Трудовой кодекс Республики Беларусь : принят палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г. : текст Кодекса по состоянию на 20 июля 2007 г. Минск, 2007; Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 г. № 251-III ЗРК (с изм. и доп. от 19 декабря 2007 г.). URL: <http://www.zakon.kz> (дата обращения: 15.01.2008).

¹ Профессор кафедры отраслей права СПбГУП, доктор юридических наук, почетный работник высшего профессионального образования РФ. Автор более 230 научных публикаций, в т. ч. учебников и монографий: «Право социального обеспечения», «Правовая защита человека», «Трудовое право», «Гражданско-правовые договоры по передаче имущества», «Права граждан Российской Федерации в сфере культуры», «Профсоюзное право», «Права человека» и др. Награжден медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени.

² См.: Сних С. П. Юриспруденция. Философия права. М., 1996.

трудового арбитража не предусматривает. В соответствии со ст. 293 ТК Республики Казахстан трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти человек.

В отличие от трудовых кодексов Российской Федерации, Республики Казахстан и Закона Украины, белорусский законодатель предусмотрел не только количественный, но и персональный состав трудового арбитража, требования к которому определены в ст. 384 ТК РБ. В ТК РФ требования к лицам, рекомендуемым в качестве трудовых арбитров, отсутствуют.

Во всех государствах СНГ трудовой арбитраж считается временно действующим органом, создаваемым для разрешения конкретного спора. Исключение составляют лишь постоянно действующие российский и белорусский трудовые арбитражи. Белорусский республиканский трудовой арбитраж является постоянно действующим трудовым арбитражем, состоящим из трех арбитров, избираемых по соглашению сторон из числа трудовых арбитров, рекомендованных председателем Республиканского трудового арбитража или предложенных сторонами.

В Законе Республики Украина (ст. 11) также определены виды споров, для разрешения которых специально создается трудовой арбитраж: это споры о выполнении коллективного договора, соглашения или отдельных их положений; споры о невыполнении требований законодательства о труде. Однако их рассмотрение осуществляется по процедуре, единой для всех видов споров, в том числе и для споров по вопросам установления новых или изменения существующих

социально-экономических условий труда и производственного быта, заключения или изменения коллективного договора, соглашения, когда примирительной комиссией не было принято по этим вопросам согласованного решения.

Регламент работы трудового арбитража обычно устанавливается по соглашению сторон. В соответствии со ст. 383 Трудового кодекса Республики Беларусь он может быть закреплен в коллективном договоре, соглашении либо по соглашению сторон. Ряд вопросов, касающихся разрешения коллективного трудового спора, урегулирован в Законе Республики Украина и в трудовых кодексах Республик Беларусь, Казахстан. В соответствии со ст. 383 Трудового кодекса Республики Беларусь решение трудового арбитража, в письменной форме и не позднее чем в пятидневный срок со дня получения обращения сторон, направляется сторонам. Оно принимается большинством голосов арбитров, участвующих в рассмотрении спора. Трудовой арбитр, не согласный с решением по спору, вправе изложить в письменной форме особое мнение, которое приобщается к делу. Более подробно в ст. 386 ТК Республики Беларусь регламентируется порядок рассмотрения коллективных трудовых споров республиканским трудовым арбитражем. Решение по спору выносится не позднее чем в двухнедельный срок со дня получения заявления. Срок рассмотрения спора может быть продлен председателем Республиканского трудового арбитража, но не более чем на один месяц. Решение по коллективному трудовому спору принимается большинством голосов трудовых арбитров.