

**В. Н. СМЕРНОВ,**

доктор юридических наук, профессор кафедры трудового и профсоюзного права Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов

## **ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА И ФОРМИРОВАНИЕ НОВОГО РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

После принятия в декабре 1993 года Конституции Российской Федерации вряд ли у кого-либо из юристов-практиков и представителей науки трудового права существуют сомнения относительно того, что иной государственный строй и другая социально-экономическая формация нуждаются в том, чтобы привести правовое регулирование трудовых отношений в соответствие с этими другими социально-экономическими условиями и иным государственным устройством.

Следует особо подчеркнуть, что необходимость формирования нового трудового законодательства обусловлена именно вышеуказанными обстоятельствами (иные социально-экономические условия и государственное устройство), а вовсе не кризисом трудового законодательства, принятого в социалистическом обществе, как это утверждали некоторые авторы.

В науке трудового права не существует споров о необходимости нового трудового законодательства, которое соответствовало бы рыночным отношениям. Дискуссионным является вопрос, каким из двух возможных путей должно формироваться это законодательство:

— посредством издания крупных нормативных актов, регулирующих отдельные группы отношений, входящих в предмет трудового права с последующей кодификацией указанных актов;

— посредством разработки и принятия нового Кодекса труда переходного периода, приспособленного к правовому регулированию трудовых отношений и тесно связанных с ним отношений в условиях рынка, с учетом реального социально-экономического состояния общественного производства, наличия в обществе форм собственности и участия государства в управлении производством.

Из указанных двух позиций более предпочтительной представляется вторая: разработка и принятие нового Кодекса труда. Приведем ряд доводов в пользу данного решения.

Существует исторический опыт Советской России. При переходе к новой экономической политике был разработан и в 1922 году принят КЗоТ, который отражал реальные социально-экономические условия, в том числе и частную собственность на средства производства. КЗоТ 1922 года с различными дополнениями и изменениями действовал до принятия Основ трудового права Союза ССР и союзных республик (1970) и КЗоТа РСФСР (1971). Многие положения из КЗоТа 1922 года вошли в содержание ныне действующего КЗоТа РФ.

Разработка нового Кодекса, кодифицированного трудового законодательства, позволяет более глубоко и всестороннее урегулировать общественные отношения, составляющие предмет трудового права. С учетом их взаимосвязи и взаимозависимости следует учесть социальные потребности общества в сфере применения труда и реальные экономические возможности в установлении льгот и гарантий, необходимых ограничений в области охраны труда, средств надзора за соблюдением трудового законодательства и юридической ответственности за нарушение трудового законодательства.

В новом КЗоТе появляется возможность устранить “белые пятна”, то есть подробно и четко регламентировать отношения, отсутствовавшие в условиях социалистического общества, такие, как возмещение морального ущерба, нанесенного в сфере применения труда в связи с противоправными действиями субъектов трудового права, посягавшими на честь, достоинство, деловую репутацию работника, работодателя, а также конкретного предприятия или учреждения как субъекта трудового права; защита трудовыми средствами производственной и коммерческой тайны; регулирование трудовых отношений между частным предприятием и работающими собственниками.

Принятие нового КЗоТа позволяет координировать нормы трудового права с нормами других отраслей права, особенно тех, где в связи с принятием новых кодексов оказались “выпавшими” положения, связанные со сферой применения трудового законодательства. Так, например, в связи с принятием ГК РФ был отменен Закон о предприятиях и предпринимательской деятельности, вместе с ним оказался не урегулирован вопрос о трудовых отношениях внутри АО.

Принятие нового Кодекса труда потребует глубокой разработки целого ряда проблем, традиционно сложившихся в науке советского трудового права.

Рыночная социально-экономическая формация требует переосмысления понятийного аппарата в науке трудового права и соответственно в трудовом законодательстве, освобождения понятий от идеологической нагрузки, характерной для социалистического общества, и разработки в каждом институте трудового права более формализованных понятий, в большей степени со структурой правовой нормы, юридическим содержанием правоотношений и правовым статусом субъектов трудового права.

При этом необходимо избежать разрушения самого права как науки, так и законодательства, его основных понятий и систем.

Разработка нового Кодекса труда предполагает углубленную работу над проблемами предмета трудового права и разграничением с другими отраслями права, в частности, с гражданским и административным. Необходимость указанной работы подтверждается по крайней мере двумя обстоятельствами. Во-первых, во всех без исключения учебниках по трудовому праву, изданных в начале и середине 1990-х годов, вопросы предмета трудового права изложены не полностью, далеко не обстоятельно, а в ряде случаев просто небрежно. Во-вторых, появился ряд подзаконных актов в форме указов Президента. Например, “Положение о федеральной и государственной службе”, утвержденное Указом от 22 декабря 1993 года. Его содержание в значительной мере относится к трудовому законодательству, а обращение к законодателю о включении указанных норм в систему трудового законодательства отсутствует, что порождает совершенно неоправданную и бесплодную дискуссию между представителями науки трудового и административного отраслей права о том, к какой из указанных отраслей относится правовая регламентация труда государственных служащих.

Еще более разрушительным для системы российского права является указ Президента о правовом регулировании труда руководителя государственного предприятия, в котором вопреки элементарной логике и самой минимальной юридической грамотности предусматривается, что трудовые отношения с руководителем государственного предприятия регулируются нормами гражданского права.

Разработка нового Кодекса труда потребует углубленной работы над вопросами юридической техники. В общей теории особое внимание обращено на связь между отдельными нормами права (предписаниями). В нормативном акте должны быть исключены неоднозначность формулировки отдельных норм, нарушения логической связи между ними и связи данного нормативного акта со всей системой этой отрасли права. Необходимо использовать общеотраслевую терминологию, понятийный аппарат, соответствующий данному социально-экономическому устройству общества. Должна быть четко определена структурная организация текста, его реквизиты, расчлененность и согласованность, должно быть предусмотрено соблюдение процедуры оформления, подготовки (разработки) и принятия нормативных актов (Алексеев С. С. Проблемы теории права. М., 1972. С. 277).

Наконец, одна из сложнейших социально-отраслевых проблем в разработке и принятии нового Кодекса труда — это учет противоречивых интересов работодателя и работника в условиях рынка, сокращения многочисленных льгот и гарантий, предусмотренных действующим КЗоТом. Предоставление льгот и гарантий на государственных предприятиях и учреждениях должно быть связано с экономическим положением предприятия и возможностями государственного бюджета.