

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В ИЗУЧЕНИИ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

© 2020 г. Н. И. Калашник*, Е. В. Киселева**

Алтайский государственный университет, г. Барнаул

*E-mail: nat.kalashnik@gmail.com

**E-mail: elenvik@inbox.ru

Поступила в редакцию 30.08.2019 г.

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы применения системного подхода в изучении трудовых правоотношений. С развитием трудового законодательства становится очевидной тенденция к расширению сферы договорного регулирования процесса труда. Это свидетельствует о неизбежности переноса акцента в регламентации отношений работодателя и работника на локальный и индивидуальный уровни. В такой ситуации применение системного подхода к трудовым правоотношениям становится необходимым и актуальным, поскольку позволяет работодателю на локальном уровне избежать ошибок при использовании различных юридических инструментов. В статье отмечается, что изучение трудовых правоотношений с позиции системного подхода допускает использование некоторых положений синергетики.

Ключевые слова: договорное регулирование, локальный уровень, работник, работодатель, система, системный подход, синергетика, структура, трудовой договор, трудовые правоотношения.

Цитирование: Киселева Е.В. (2020). Системный подход в изучении трудовых правоотношений // Государство и право. 2020. № 1. С. 81–85.

DOI: 10.31857/S013207690008353-0

SYSTEMATIC APPROACH IN THE STUDY OF LABOR RELATIONS

© 2020 N. I. Kalashnik*, E. V. Kiseleva**

Altai state University, Barnaul

*E-mail: nat.kalashnik@gmail.com

**E-mail: elenvik@inbox.ru

Received 30.08.2019

Abstract. The article discusses the application of a systematic approach to the study of labor relations. With the development of labor legislation, the tendency to expand the scope of contractual regulation of the labor process becomes apparent. This testifies to the inevitability of shifting the emphasis in regulating the relations of the employer and employee to local and individual levels. In such a situation, the application of a systematic approach to labor relations becomes necessary and relevant, as it allows the employer at the local level to avoid mistakes when using various legal instruments. The article notes that the study of labor relations from the perspective of a systematic approach allows the use of certain provisions of synergetics.

Key words: contractual regulation, local level, employee, employer, system, systematic approach, synergetics, structure, labor contract, labor relations.

For citation: Kalashnik, N.I., Kiseleva, E.V. (2020). Systematic approach in the study of labor relations // Gosudarstvo i pravo=State and Law, No. 1, pp. 81–85.

Осмысление процесса взаимодействия работника и работодателя позволяет утверждать, что между данными субъектами существует не одно, а комплекс самостоятельных, но взаимосвязанных трудовых правоотношений¹. Это обстоятельство делает возможным обращение к системному подходу, т.к. наибольшей предсказательной и объяснительной силой обладает знание, в котором познавательный объект представлен как система, раскрыты его структура, организация этой системы².

Системный подход способствует уяснению закономерностей функционирования исследуемого объекта и позволяет решить проблему управления посредством выбора наиболее приемлемого для данной ситуации способа управления³. Рассмотрение трудовых правоотношений как системы представляет особый интерес для определения оптимальных для данного вида правовых отношений средств регулирования.

Изучение трудовых правоотношений с позиции системного подхода допускает⁴ использование некоторых положений синергетики⁵ — учения о самоорганизации и саморегулировании системных объектов. Согласно этому учению, всякая открытая система (т.е. взаимодействующая с окружающей средой) является самоорганизующейся. Это значит, что поведение системы (закономерности функционирования и трансформации) не задается извне, а определяется ее характеристиками.

Ю.Ю. Ветютнев, рассматривая особенности применения этого подхода в праве, акцентирует внимание на стремлении синергетики выявить один, главный фактор («параметр порядка»), оказывающий влияние на упорядоченное существование системы. Вместе с тем автор указывает, что действие этого параметра во многом непредсказуемо, и это не позволяет напрямую управлять развитием системы, т.е. переводить ее в иное, заранее определенное состояние⁶. Всегда возможны случайности, обусловленные произвольным сочетанием факторов, и система постоянно обладает

набором вариантов дальнейшего развития⁷. Учитывая тот факт, что обязательным вариантом возникновения трудовых правоотношений является трудовой договор, систему трудовых правоотношений вполне допустимо признать самоорганизующейся [субъекты договора сами (в допустимых законом пределах) определяют правила взаимодействия и тем самым устанавливают особенности существования данной системы]. Поэтому, чтобы добиться необходимого поведения системы трудовых правоотношений, требуется:

1) правильно определить допустимый объем самоорганизации системы. Это достигается посредством централизованного регулирования;

2) учитывать, что функционирование и трансформация системы зависят прежде всего от ее внутренних характеристик. Следовательно, для достижения необходимого поведения системы надо найти «параметр порядка». Полагаем, им может быть признано взаимное удовлетворение интересов субъектов трудовых правоотношений⁸;

3) учитывать возможность возникновения случайностей. Ведь когда субъекты трудового договора, коллективного договора, иного договорного локального акта определяют содержание этих соглашений, это и есть ситуация выбора определенного варианта функционирования системы. В этой связи цель законодателя — не допустить игнорирования правовых установлений. Следовательно, при регламентации трудовых правоотношений законодателю необходимо продумывать механизм гарантий, обеспечивающий реализацию взаимных интересов субъектов.

В настоящее время очевидна тенденция к расширению сферы договорного регулирования процесса труда. Это свидетельствует о неизбежности переноса акцента в регламентации отношений работодателя и работника на локальный и индивидуальный уровни. В такой ситуации применение системного подхода к трудовым правоотношениям становится необходимым и актуальным, т.к. позволяет «законодателю» локального уровня избежать ошибок при использовании различных юридических инструментов.

Общественные отношения, составляющие предмет трудового права (трудовые и иные, непосредственно связанные с ними) обуславливают существование трудовых правоотношений. Ограничим наш интерес правовыми отношениями, которые имеют место в силу существования трудовых отношений, и назовем их собственно трудовыми.

¹ См.: Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (нормы и правоотношения). М., 1982. С. 48.

² См.: Маилюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. Киев, 1984. С. 78.

³ См.: Артемов Н.М., Лагутин И.Б. Системность в финансовом праве: теоретико-методологический аспект // Государство и право. 2017. № 3. С. 67.

⁴ Аналогичные мнения встречаются в юридической литературе (см., напр.: Венгеров А.Б. Синергетика, юридическая наука, право // Государство и право. 1997. № 6. С. 36–45).

⁵ См.: Хакен Г. Синергетика. М., 1980.

⁶ См.: Ветютнев Ю.Ю. Синергетика в праве // Государство и право. 2002. № 4. С. 64.

⁷ О теории интересов см. подр.: Иеринг Р. Интерес и право. Ярославль, 1880. С. 66.

⁸ См.: Алексеев П.В., Панин А.В. Философия: учеб. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2000.

В данной статье собственно трудовое отношение понимается как выражающаяся во взаимных правах и обязанностях связь работодателя (его коллективных и индивидуальных органов) и работника по поводу труда последнего.

Широкое применение понятия «система» обусловило наличие его различных толкований. Поэтому представляется важным уточнить смысл, вкладываемый нами в это понятие. Под системой понимается «комплекс взаимодействующих элементов», где элемент — «неразложимый компонент системы при данном способе ее рассмотрения»⁹.

Представление тех или иных отношений в качестве системы предполагает:

1) выявление элементов, составляющих систему.

Определение элементного состава системы требует ответа на вопрос: какие отношения считать элементарными, т.е. неподдающимися дальнейшему дроблению? Ответ, полагаем, вытекает из понятия элемента системы. Это такое правовое отношение, которое при данных целях рассмотрения не нуждается в дальнейшем делении. Однако при иных целях рассмотрения, т.е. при использовании иного классифицирующего критерия, любой элемент может быть представлен как самостоятельная система. Например, при рассмотрении собственно трудовых правоотношений по принадлежности юридических норм (их устанавливающих) к институтам трудового права можно выделить: а) правоотношение, регламентируемое институтом трудового договора (*работник имеет право осуществлять трудовую деятельность на основании трудового договора — работодатель обязан предоставить такую возможность*); б) правоотношение, регламентируемое институтом рабочего времени (*работник имеет право на нормирование рабочего времени — работодатель обязан осуществить мероприятия по нормированию рабочего времени*); в) правоотношение, регламентируемое институтом времени отдыха (*работник имеет право на отдых — работодатель обязан предоставить время отдыха*); г) правоотношение, регламентируемое институтом оплаты труда (*работник имеет право на оплату своего труда — работодатель обязан оплатить труд работника*); д) правоотношение, регламентируемое институтом дисциплины труда (*работник обязан соблюдать дисциплину труда — работодатель имеет право требовать соблюдения дисциплины труда*); е) правоотношение, регламентируемое институтом охраны труда (*работник имеет право на труд в условиях, предусмотренных законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными актами, содержащими нормы трудового права, — работодатель обязан предоставить работнику соответствующие условия труда*).

⁹ Там же. С. 462.

В данной системе правоотношение по поводу обязанности работника соблюдать дисциплину труда является элементом. Если же в качестве цели обозначить выделение собственно трудовых правоотношений в зависимости от методов обеспечения трудовой дисциплины, то можно выделить: а) правоотношение, связанное с привлечением работника к дисциплинарной ответственности (*работодатель имеет право привлечь работника к дисциплинарной ответственности в случае совершения последним дисциплинарного проступка — работник обязан претерпеть дисциплинарное взыскание*); б) правоотношение, связанное с поощрением работника (*работник должен исполнять свои трудовые обязанности — работодатель в случае добросовестного исполнения обязанностей имеет право поощрить работника*).

При таком рассмотрении правоотношение, возникающее по поводу обязанности работника соблюдать дисциплину труда, выступает как система.

При определенных целях рассмотрения система изучаемых правоотношений может быть представлена как сложноорганизованная. Это предполагает выделение (помимо элементов) подсистем — промежуточных комплексов между элементами и системой. Они «объединяют в себе разные части (элементы) системы, в своей совокупности способные к выполнению единой (частной) программы системы»¹⁰. Например, характеристика правоотношений по заработной плате в зависимости от обязательности производимых работнику выплат требует рассмотрения указанной системы как сложноорганизованной. Это предполагает выделение двух подсистем: а) правоотношения по заработной плате, возникающие в силу закона как *обязанность* работодателя; б) правоотношения по заработной плате, возникновение которых *допускается* законом. В первую подсистему входят правоотношения по поводу выплаты тарифной ставки (оклада), надбавок и доплат, районного коэффициента. Ко второй относятся правоотношения по поводу выплаты премий, вознаграждения по итогам работы организации за год, надбавок и доплат, установление которых относится к компетенции организации.

Система собственно трудовых правоотношений не сводится к сумме ее элементов. Элементы могут возникать, изменяться, исчезать (*например, в связи с уходом в отпуск коллеги работник исполняет его обязанности; у последнего изменяется правоотношение по поводу исполнения трудовой функции (в силу увеличения объема обязанностей)*). Возникает право на доплату в связи с исполнением обязанностей

¹⁰ Там же. С. 463.

временно отсутствующего работника. С выходом указанного работника из отпуска правоотношение лица, исполнившего обязанности временно отсутствовавшего, по поводу реализации трудовой функции трансформируется в первоначальный вариант; право на доплату исчезает). А система продолжает свое существование. Следовательно, система собственно трудовых правоотношений не имеет жесткого набора элементов. В ней заложена потенциальная возможность для развития при сохранении такого существенного признака, как связь с процессом трудовой деятельности работника.

Вместе с тем состав элементов системы рассматриваемых правоотношений определяется нормативом и индивидуальными соглашениями субъектов, а это свидетельствует об отсутствии стихийности изменения количества и качества элементов. Учитывая вышеуказанные характеристики данной системы, и тот факт, что отдельные ее элементы обуславливают определенные аспекты функционирования (например, работник переводится на работу с вредными и (или) опасными условиями труда). Изменение правоотношения по поводу исполнения трудовой функции влечет за собой изменение целого ряда правовых отношений: по нормированию рабочего времени (устанавливается сокращенный рабочий день; по заработной плате (получает надбавку за работу в указанных условиях); по поводу времени отдыха (предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск), можно утверждать, что в процессе правотворчества (прежде всего на локальном уровне) появляется возможность просчитать варианты модернизации элементного состава, необходимые для достижения требуемого поведения системы (например, перед работодателем стоит задача — повысить дисциплину труда. Наиболее распространенные проступки среди работников организации — опоздание и прогулы). Для достижения требуемого поведения системы, т.е. решения задачи, стоящей перед работодателем, необходимо учитывать, что а) элементы системы, взаимодействуя, оказывают влияние друг на друга; б) состав и качество элементов определяются нормативом и индивидуальными соглашениями субъектов собственно трудовых правоотношений; в) для достижения необходимого поведения системы требуется удовлетворение интересов названных субъектов. С учетом указанного работодатель совместно с представителями работников может провести ряд мероприятий: в коллективном договоре установить, что работа в течение месяца без прогулов и опозданий дает право на один день дополнительного оплачиваемого отпуска; в положении о премировании в качестве условия, дающего право на премию, закрепить отсутствие указанных дисциплинарных проступков; ввести персональные режимы труда;

2) обозначение структуры системы.

Обычно под структурой системы понимается совокупность устойчивых взаимосвязей между элементами.

В силу того, что функционирование собственно трудовых правоотношений обусловлено правовыми установлениями, структуру этих объектов отличает четко определенная связь между элементами. Структура не является неизменной (например, в коллективный договор включается условие о надбавке за интенсивность труда. Образуется связь между такими элементами системы, как трудовая функция и стимулирующие выплаты. С исключением этого положения связь исчезает). Особенность структуры изучаемой системы заключается в возможности ее перемены только в соответствии с правовыми положениями.

* * *

Таким образом, бытие системы собственно трудовых правоотношений находится в прямой зависимости от правовых норм и соглашений работника и работодателя. Поэтому конструирование тех или иных отношений между этими субъектами в виде системы позволяет проследить эффективность осуществляемого правового воздействия и выявить вероятный характер поведения системы при использовании тех или иных средств правового регулирования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алексеев П.В., Панин А.В. Философия: учеб. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2000. С. 462, 463.
2. Артемов Н.М., Лагутин И.Б. Системность в финансовом праве: теоретико-методологический аспект // Государство и право. 2017. № 3. С. 67.
3. Венгеров А.Б. Синергетика, юридическая наука, право // Государство и право. 1997. № 6. С. 36—45.
4. Ветютнев Ю.Ю. Синергетика в праве // Государство и право. 2002. № 4. С. 64.
5. Иеринг Р. Интерес и право. Ярославль, 1880. С. 66.
6. Машук А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. Киев, 1984. С. 78.
7. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (нормы и правоотношения). М., 1982. С. 48.
8. Хакен Г. Синергетика. М., 1980.

REFERENCES

1. Alekseev P.V., Panin A.V. Philosophy: Textbook. 3rd ed., rev. and exp. M., 2000. P. 462, 463 (in Russ.).

2. *Artemov N.M., Lagutin I.B.* Consistency in Financial Law: theoretical and methodological aspect // State and Law. 2017. No. 3. P. 67 (in Russ.).
3. *Vengerov A.B.* Synergetics, legal science, law // State and Law. 1997. No. 6. P. 36–45 (in Russ.).
4. *Vetyutnev Yu. Yu.* Synergetics in law // State and Law. 2002. No. 4. P. 64 (in Russ.).
5. *Iering R.* Interest and law. Yaroslavl, 1880. P. 66 (in Russ.).
6. *Maiyuk A.R.* Labor relations of the developed socialist society. Kiev, 1984. P. 78 (in Russ.).
7. *Skobelkin V.N.* Ensuring labor rights of workers and employees (norms and legal relations). M., 1982. P. 48 (in Russ.).
8. *Haken G.* Synergetics. M., 1980 (in Russ.).

Сведения об авторах**КАЛАШНИК Наталья Ивановна —**

кандидат юридических наук, доцент, доцент
Алтайского государственного университета;
656049 г. Барнаул, пр. Ленина, д. 61

КИСЕЛЕВА Елена Викторовна —

кандидат юридических наук, доцент Алтайского
государственного университета; 656049
г. Барнаул, пр. Ленина, д. 61

Authors' information**KALASHNIK Natalya I. —**

PhD in Law, associate Professor, associate Professor
of the Altai state University; 61 Lenin avenue,
656049 Barnaul, Russia

KISELEVA Elena V. —

PhD in Law, associate Professor of the Altai state
University; 61 Lenin avenue,
656049 Barnaul, Russia