



Тетяна ЗАНФІРОВА,
кандидат юридичних наук,
доцент Класичного приватного університету,
м. Запоріжжя

ТРУДОВЕ ПРАВО ЯК СИНЕРГЕТИЧНА СИСТЕМА

Ключові слова: трудове право; трудові відносини; синергетичний підхід; синергетична система; структурна інформація; ентропія.

Проблеми філософії права відображені в працях І.І. Кального, В.П. Малахова, І.П. Малинової, І.П. Матиної та інших учених.

Практично в усій вітчизняній літературі з теорії права та трудового права стверджується, що закономірною і невід'ємною властивістю права є системність. Система визначається як внутрішньо організована на основі того чи іншого принципу цілісність, у якій всі елементи органічно взаємопов'язані і яка стосовно навколишніх умов і систем є дещо єдиним. Відповідно, з філософських позицій системність являє собою загальну, невід'ємну властивість реальності, в якій фіксується переважання організованості над хаотичними змінами. Системність орієнтована на стабільність, стійкість і гармонійну відповідність у явищах і в фізичному, і в соціальному світі. При цьому необхідно враховувати ту обставину, що у матеріальному світі досліджувані об'єкти є емпіричними, а в світі соціальної реальності – абстрактними. Отже, наявність ознаки системності щодо деякої сукупності соціальних явищ, зокрема норм поведінки, залежить від певної парадигми або від світоглядної позиції дослідника. Справді, вимога теоретичної опрацьованості, чіткості й визначеності, тобто системності в правових явищах, у правовому бутті міститься в континентальній (романо-германській) системі права. Історично це було зумовлено

тим, що основою континентального права є римське право, яке характеризується високим рівнем розробленості, точністю, лаконічністю й прагненням до завершеності. Навпаки, англосаксонська правова система досить довго не мала чіткої структури, вона не систематизована й не кодифікована. Здебільшого у ній переважають судові прецеденти.

Таким чином, твердження, що системність є суттєвою якістю права й правові норми як елементи системи права мають бути гармонійно пов'язані між собою, на нашу думку, – лише відображення підходу, заснованого на доктрині континентального права. Наявність системності в соціальній реальності за визначенням рівнозначне об'єктивності. Стосовно системи права це означає, що структура та зв'язки її елементів не можуть бути сконструйовані довільно, вона зумовлена закономірностями громадського життя. Вважаємо, таке твердження досить дискусійне. Зокрема, Н.Б. Болотіна стосовно трудового права пише: «Загальносоціальне право розуміється як право, що формується всіма соціальними інститутами громадянського суспільства, воно виникає стихійно і створюється безпосередньо людьми. Це право зумовлене природною свідомістю людей та їхніми життєвими потребами» [1, 92–93].

Однак норми загальносоціального права не завжди стають основою, керівними

ідеями для права в його природно-правовому розумінні. З погляду позитивного права, як свідчить історія, можливе штучне «вигадування» правових норм, спрямованих на реалізацію тих чи інших ідеологічних установок панівного класу. Так, згідно з марксистською концепцією право розуміється як класовий порядок, як засіб придушення меншості більшістю, тобто як насильство з боку соціалістичної держави. Тут зміст «пролетарського права» становить класове насильство, джерелом якого є не закон, а «революційна совість і революційна правосвідомість». Як зазначає В.С. Нерсисянц, «... акцент у такому праворозумінні з права переноситься на діяльність різних установ диктатури пролетаріату: те, що вони встановлять і вирішать, це і є нове (революційне, пролетарське) право» [2, 173]. Таким чином, системність у законодавстві ще не означає правової системності, вона може бути відображенням системного насильства, тобто «не права».

Складність проблематики системи права викликає в багатьох випадках концептуальну плутанину у вживанні понять. Навіть відомий учений-правознавець С.С. Алексєєв визначає систему права як «... внутрішню будову (структуру) права, яка відображає об'єднання й диференціацію юридичних норм» [3]. Однак теорія систем передбачає, що структура, яка розуміється як відокремлення й набір відносно самостійних елементів у межах якого-небудь більш загального цілого, є лише однією з двох компонент системи. Друга компонента – це взаємодія елементів структури.

Інший відомий юрист, але радянського періоду, А.М. Васильєв розглядав систему права як правову абстракцію, що слугує для вираження зв'язків і єдності правових норм, їхніх внутрішніх взаємозалежностей [4]. В одному із сучасних дисертаційних досліджень під системою права розуміється «об'єктивно існуюча будова права, яка характеризується взаємодією, узгодженістю внутрішніх елементів, поділених відповідно до системоутворювальних факторів. Головними системоутворювальними факторами системи права є предмет правового регулювання, метод правового регулювання, а також функції права і його окремих підроз-

ділів» [5]. Спільне у цих визначеннях – положення про те, що первісним структурним елементом системи права є його норма.

Самоочевидна вимога єдності та взаємоузгодженості норм права викликає, як пише Е.А. Чичнева, запитання: «... чи справді вирішення приватної правової проблеми певним чином уже заздалегідь задане, оскільки воно імпліцитно існує в ідеальному просторі права і тому для кожного реально-го конкретного правового казусу *приписано* (або *визначено*) системою права?» [6]. Відповідь може бути позитивною лише у випадку, якщо система права побудована на аксіоматичному принципі. Таку спробу зробив С.Н. Єгоров, виклавши теорію права саме у цей спосіб, даючи влучні тлумачення поняттям, якими оперує, чіткі й однозначні визначення усіх необхідних вихідних тверджень і дотримуючись логічних вимог при формулюванні висновків [7]. Визначивши від початку, що в центрі пропонованої теорії перебуває людина, він послідовно вибудовує ланцюг: людина, сукупність людей – суспільство; середовище, що цементує співіснування людей у суспільстві, – право; інструмент для організації співіснування людей у суспільстві – держава; інструкція щодо створення й функціонування держави – правова система.

Щодо визначення системи трудового права існують також різні підходи. У низці підручників право визначається як «... сукупності юридичних норм, що утворюють єдине предметне ціле (галузь) з поділом на окремі відносно самостійні структурні утворення (інститути), а також на інші стійкі спільності норм, які мають більш дрібну структурну визначеність (підінститути)» [8]. Н.Б. Болотіна наводить досить близьке визначення системи трудового права, формулюючи його як «сукупність об'єктивно пов'язаних правових інститутів і норм, які розподіляються в певній структурованій послідовності та у відповідності до специфіки суспільних відносин, що ними регулюються» [1, 77]. Водночас серед учених немає єдиного погляду на структурний склад системи права. Традиційним вважається, що система трудового права складається із Загальної та Особливої частин. Однак зміст і спрямо-

ваність кардинальних змін в системі трудових відносин у постіндустріальному світі зумовили новий підхід до структурного складу трудового права. Так, І.Я. Кисельов, аналізуючи структуру зарубіжного трудового права, наголошує, що сьогодні в науковій і навчальній літературі, що видається в країнах Заходу, змістовий матеріал поділяється зазвичай на три головні розділи: загальні положення, індивідуальне трудове право і колективне трудове право. Крім того, існують й інші варіанти структуризації трудового права, зокрема: загальні положення; індивідуальне трудове право; колективне трудове право; процесуальне трудове право [9, 87]. Н.Б. Болотіна, враховуючи досвід розвитку трудового права зарубіжних країн, вважає: «... структура трудового права України, що формується, складається з трьох частин: загальні положення; індивідуальне трудове право; колективне трудове право» [1, 80].

Доцільно зазначити, що поняття «система права» вживають у рефлексії права не всі вчені. Так, В.П. Малахов, досліджуючи природу права, апелює до правового простору, формулюючи його як «структуру, елементами якої виступають домагання, співвіднесені одне з одним по-різному» [10, 282]. Вчений пише: «Правовий простір слід розглядати як зосередження стійкої форми правового життя як окремої людини, так і суспільства в цілому, тобто як своєрідну соціальну структуру» [10, 273]. Змістом правового простору є *домагання*, яке, на його думку, являє собою волю до права й асоціюється з висуванням своїх прав на який-небудь об'єкт матеріального або духовного світу. К. Ясперс у книзі «Зміст і призначення історії» стверджував, що людина має два домагання: 1) на захист від насильства; 2) на значущість своїх поглядів і своєї волі. Захист надає йому правова держава, значущість його поглядів і волі – демократія» [11, 174]. Умовою, за якої домагання стає правом, є визначність домагання. Спираючись на поняття правового простору, В.П. Малахов визначає суспільне право як «... такий соціальний простір, змістом якого є соціально-духовні форми визнання, закріплення й захисту домагань» [10, 286]. За такої постановки питання правовий простір

справді не є системою, оскільки домагання як елементи структури правового простору й цінності, що за ними стоять, не завжди гармонізовані й повною мірою поєднуються. Існують домагання, що актуально не пов'язуються одне з одним, навіть несумісні. До речі, в основному це стосується правового простору трудового права, в якому домагання роботодавця і найманого працівника суперечливі.

Таким чином, сьогодні дедалі більше сумнівів викликає обґрунтованість вимоги єдності й цілісності системи права. Утверджується позиція, згідно з якою система трудового права не є замкненою сукупністю правових норм, якщо під системою розуміти сукупність частин і компонентів, пов'язаних між собою організаційно, тобто елементи системи утворюють пов'язану множину, яку неможливо розкласти на не пов'язані множини. Навпаки, вона динамічно розвивається під впливом множини факторів об'єктивного та суб'єктивного характеру, і насамперед соціально-економічних трансформацій. Таку систему не можна розглядати як доступну для незалежного спостерігача. Справді, на відміну від природничих наук, у соціальних дослідник підходить до того чи іншого об'єкта або предмета дослідження з певною зарядженістю, зумовленою актуалізованою парадигмою навколишнього наукового середовища, рівнем власного знання, особистої наукової культури, науковою порядністю та ступенем відповідальності. До речі, саме цим пояснюється безліч підходів, теоретичних розробок та інтерпретацій у сфері правових відносин.

Одним із таких підходів є синергетична методологія права, яка визначається як зумовлена сукупністю чинників система взаємопов'язаних і взаємозумовлених методів, способів теоретичного пізнання міждисциплінарного характеру, які застосовуються, виходячи з принципів самоорганізації, спрямованих на вивчення взаємних зв'язків і результатів взаємодії між елементами теорії права [12]. Застосування синергетичної методології до правової проблематики обґрунтовується тим, що соціально-правова реальність є системою,

яка самоорганізується, тобто володіє здатністю до саморозвитку. Згідно із синергетичною парадигмою, будь-яка саморозвинена система є здебільше не урівноваженою та перебуває між двома крайніми станами – хаосом і порядком. Розкриваючи зміст взаємодії елементів правової системи, В.А. Бачинін пише: «Право як система складається під впливом двох різнохарактерних, але односпрямованих процесів самоорганізації. Перший – це позитивний зворотний зв'язок із середовищем, що дає змогу праву ускладнювати й удосконалювати свої структури й одночасно усувати все чужорідне, надлишкове. Другий – це негативний зворотний зв'язок права із соціальним середовищем, який сприяє спрощенню його структур і наростанню хаотичності. Постійна протидія цих двох протилежних тенденцій формує й обточує систему права, надає їй необхідної структурної конфігурації та структурної стійкості» [13]. Зауважимо, йдеться, ймовірно, не про «структурну стійкість», а про стійкий дисбаланс.

Підтверджено всією історією людських спільнот, що залежно від переважання тієї чи іншої тенденції елементи соціальних систем можуть перебувати або в умовах жорстко встановлених зв'язків (наприклад, трудове законодавство в тоталітарному суспільстві), або в умовах розпаду усталених (періоди глобальних реформ). Доведено: коли соціальна система зміщується в область, у якій стійка рівновага порушується, невизначеність поведінки її елементів (ентропія) зростає й вона перестає підкорятися колишнім закономірностям. Єдиний спосіб повернутися в стан стійкої нерівноваги полягає у виробленні соціумом негентропії (міра впорядкованості), спрямованої проти зростання ентропії. Якщо цього не відбувається, соціальна система або перестає існувати, або існує, розвиваючись за «іншим сценарієм» і прагнучи до відносно стійкої структури (атрактора), яка реалізується з усіх можливих для цієї системи.

Значним кроком у розвитку синергетичного підходу до аналізу складних соціальних систем, що самоорганізуються, є підхід, розроблений російським філософом Є.А. Сєдовим [14]. Ключовими поняттями

цього підходу є «структурна інформація» та «ентропія», кількісні характеристики яких визначають усі стадії переходу між хаосом і порядком.

Структурна інформація характеризує міру організації системи, досягнутий рівень упорядкованості взаємодії її елементів. У процесі розвитку відкритих систем, що самоорганізуються, структурна інформація постійно накопичується і зберігається, визначаючи властивості системи.

Трудове право, як зазначалося вище, є відкритою системою, яка самоорганізується і яку можна розглядати як таку, що існує й розвивається на трьох рівнях, ієрархічно взаємопов'язаних між собою. Перший рівень – це повсякденне спілкування та взаємодія усіх учасників трудового процесу в будь-якій організації. Другий рівень – інституалізація цих взаємодій шляхом встановлення певних норм поведінки всіх учасників трудового процесу (локальні норми). Змістом третього рівня є вся система норм чинного законодавства. На кожному рівні в процесі взаємодії між акторами, дії яких можуть бути як упорядкованими, так і хаотичними, відбувається накопичення структурної інформації, що визначає перехід системи на новий рівень організації.

Реальні організаційні структури перебувають, як уже йшлося, між двома крайніми станами – хаосом і порядком, між абсолютною свободою поведінки та жорсткою детермінацією. Важливо зауважити, що мірою ускладнення взаємодії у соціальних системах структурна інформація накопичується й система набуває нових властивостей, переходячи, відповідно, на інший щабель. У цьому зв'язку Є.А. Сєдов пише: «... необхідно враховувати, що в міру ускладнення самих інформаційних систем і процесів інформація набуває все нових і нових властивостей, не притаманних більш простим видам систем. Так, наприклад, на рівні біологічних систем виникають спеціальні органи зберігання (пам'ять), передачі (нервові тканини), перекодування (наприклад, з органів слуху і зору в мозок) інформації, відсутні у більш простих фізичних системах. На рівні інтелектуальних і соціальних систем інформація наділяється змістом. Людина створює

інформацію з певною метою, а якщо наявна мета, інформація набуває цінності, оскільки сприяє її досягненню» [14, 96].

З позицій синергетичного бачення можна стверджувати, що правове регулювання трудових відносин у сучасному світі перебуває в зоні нестійкості, близькій до точки біфуркації, за якої трудове право або остаточно втратить своє призначення, або, як вважають юристи країн Заходу, його становище в системі соціальних інститутів постіндустріального суспільства зазнає радикальних змін. Тут важливо розуміти, що системи, які еволюціонують, самоорганізуються, не завжди розвиваються в напрямі прогресу. Можливий й регрес, за якого розпадаються традиційні зв'язки, різко зменшується обсяг структурної інформації та збільшується ентропія. Інакше кажучи, система наближається до полюса хаосу. До речі, еволюційний розвиток права був незаперечним принципом упродовж століть. Передбачалося, що в цій еволюції немає місця для руху назад. Правові установи, як зазначав Г.Дж. Берман, «... були задумані як такі, що мають тривалий характер, очікувалося, що вони поступово будуть пристосовуватися до нових ситуацій, реформуватися, зростати протягом тривалих проміжків часу» [15, 3]. Американський юрист, фактично схильний до синергетичного бачення розвитку правових систем, вказує, що еволюційний розвиток частково таким був запланований, іноді підлаштований шляхом перегляду праць своїх попередників, іноді зростання не було ні запланованим, ні підлаштованим, а просто випадковим [15, 3].

І.Я. Кисельов на основі вивчення трудової західної літератури вказує на такі можливі напрями перетворення цієї правової галузі [9]. По-перше, багато вчених і юристів-практиків вважає, що в нових умовах трудове право має збагатитися новими соціальними функціями. У його основі поряд із забезпеченням соціально-трудова прав працівників повинні враховуватися права й інтереси роботодавців. Інакше, як стверджується, трудове право може набути контрпродуктивного характеру й завдати шкоди економічному розвитку, нормальному функціонуванню ринкової економіки та, зреш-

тою, потребам і інтересам самих працівників як виробників і як споживачів. По-друге, трудове право поряд із забезпеченням охорони праці має стати гарантом здійснення широкого комплексу соціально-економічних прав і свобод, яким наділена людина – учасник процесу праці. Такі права викладені в низці міжнародних документів, зокрема, у Європейській соціальній хартії.

Надзвичайно важливим є той факт, що, як зазначалося вище, на рівні інтелектуальних і соціальних систем інформація наділяється змістом та цінностями, пов'язаними з досягненням інтересів і прагненням до мінімізації життєвих ризиків. Саме тому на сучасному етапі в умовах глобальних трансформацій у сфері трудових відносин і кризи трудового права великого значення набуває правова творчість. Зростанню ентропії в трудовій сфері протиставляється творча, негентропійна діяльність соціальних інститутів як на рівні окремих держав, так і на міжнародному рівні. Акцент на правах людини, зроблений у документах Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці, Ради Європи, Європейського Союзу є протипологом педалюванню капіталістичного інтересу, що закріплюється в локальних трудових актах роботодавців. Так, країни ЄС не тільки проголосили прихильність до загальноцивілізаційних цінностей, а й ратифікували міжнародні та регіональні акти про права людини, оголосили про пріоритет міжнародного права над внутрішнім [9].

При цьому не повинно ставитися завдання встановлення повного контролю (порядку) над процесами у трудовій сфері. Варто погодитися з В.А. Бачинінім, що «... у складних систем завжди є альтернативні можливості для діяльності й розвитку. Систему, що знаходиться в точці біфуркації, можна спрямувати в потрібне русло, якщо застосовувати до неї легкі, але неодмінно резонансні зовнішні дії. Вони здатні вивести систему на новий рівень самоорганізації» [13]. Власне кажучи, «спрямування в потрібне русло» і є правовою інтенцією, змістом правової творчості, що полягає в розумному обмеженні надмірно великої кількості трудових практик, які стихійно виникають, та регулюванні їх законодавчими засобами.

Список використаних джерел:

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підруч. / Н.Б. Болотіна. – [3-є вид.] – К. : Вікар, 2005. – 725 с.
2. Нерсесянц В.С. Філософія права : учеб. для вузов / В.С. Нерсесянц. – М. : Норма, 2005. – 656 с.
3. Алексеев С.С. Теория государства и права : учеб. для юрид. вузов и факультетов / С.С. Алексеев. – М. : БЕК, 1995. – 320 с.
4. Васильев А.М. Правовые категории. Методологические аспекты разработки системы категории теории права / А.М. Васильев. – М. : Юридическая литература, 1976. – 264 с.
5. Бастрыкина О.А. Системообразующие связи внутреннего содержания права : автореф. дисс. на соискание учен. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теория и история государства и права; история политических и правовых учений» / О.А. Бастрыкина. – Коломна, 2006. – 197 с.
6. Чичнева Е.А. Актуальные проблемы современного права, или новое правовое мышление / Е.А. Чичнева // Вестник Московского университета. Серия 7. Философия. – 2001. – № 2. – С. 85–110.
7. Егоров С.Н. Аксиоматические основы теории права [Электронный ресурс] / С.Н. Егоров. – Режим доступа: <http://www.statut.spb.ru/bibl/index.html>.
8. Трудовое право : учеб. / Н.А. Бриллиантова, И.Я. Киселев [и др.] ; под ред. О.В. Смирнова. – М. : Велби ; Проспект, 2004. – 528 с.
9. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право : учеб. для вузов / И.Я. Киселев. – М. : НОРМА-ИНФРА, 1998. – 263 с.
10. Малахов В.П. Философия права / В.П. Малахов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 336 с.
11. Ясперс К. Смысл и назначение истории : пер. с нем. / К. Ясперс. – М. : Политиздат, 1991. – 527 с.
12. Шишкин В.В. Синергетический подход в теории права : автореф. дисс. на соискание учен. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 «Теория и история государства и права; история политических и правовых учений» / В.В. Шишкин. – Нижний Новгород, 2010. – 23 с.
13. Бачинин В.А. Синергетическая методология и социология права [Электронный ресурс] / В.А. Бачинин // Web-кафедра философской антропологии. – Режим доступа: http://www.anthropology.ru/ru/texts/bachinin/symp12_02.html.
14. Седов Е.А. Информационно-энтропийные свойства социальных систем / Е.А. Седов // Ответственные науки и современность. – 1993. – № 5. – С. 91–99.
15. Берман Г.Дж. Западная традиция права. Эпоха формирования / Г.Дж. Берман. – М. : Изд-во МГУ, 1998. – 624 с.

Тетяна ЗАНФИРОВА

ТРУДОВЕ ПРАВО ЯК СИНЕРГЕТИЧНА СИСТЕМА

Резюме

Трудове право розглядається як синергетична система, що характеризується безперервністю і самоорганізацією. Розкривається спрямованість синергетичного підходу до праворозуміння та значення основних понять стосовно проблематики філософії трудового права. Зроблено спробу застосування закону ієрархічних компенсацій до багаторівневої системи трудового права.

Татьяна ЗАНФИРОВА

ТРУДОВОЕ ПРАВО КАК СИНЕРГЕТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА

Резюме

Трудовое право рассматривается как синергетическая система, характеризующаяся непрерывностью и самоорганизацией. Раскрывается направленность синергетического подхода к правопониманию и значение основных понятий относительно проблематики философии трудового права. Сделана попытка применения закона иерархических компенсаций к многоуровневой системе трудового права.

Tetyana ZANFIROVA

LABOUR LAW AS SYNERGETIC SYSTEM

Summary

Labour law as synergetic system characterized by continuity and self-organization is considered in the article. The orientation of synergetic approach to law understanding and essence of the main concepts connected with philosophy problems of labour law are disclosed. The author makes an attempt of application of the hierarchical compensation law to multilevel system of labour law.