

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОГО ПРАВА В КОНТЕКСТЕ ФИЛОСОФСКОЙ ТЕОРИИ О СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЯХ

Ю. В. Жильцова, С. В. Новикова

Уральский государственный юридический университет, г. Екатеринбург

Статья посвящена философско-правовой интерпретации трудового права в качестве одного из видов социальных технологий. Если под технологией понимается деятельность, направленная на достижение заранее определенной цели, причем с изменением объекта взаимодействия, то в праве присутствуют все аспекты социальной технологии, включая гуманистический аспект. Авторы статьи рассматривают теорию о социальных технологиях как предмет социальной философии. В статье приводятся доказательства права как наиболее эффективной социальной технологии в современный период. Авторы исследуют методы воздействия права на общественные отношения с позиций теории о социальных технологиях. В статье рассматриваются особенности трудового права с позиции современной философии права через призму понятия «социальная технология». Авторами анализируются особенности трудового права как социальной технологии в контексте его целей, функций и метода. В статье делается акцент не только на правовое регулирование трудовых отношений, но и на методы управления персоналом. Авторы вскрывают проблемы соотношения правового регулирования труда и управления персоналом.

Ключевые слова: *право, трудовое право, философия права, социальная философия, социальная технология, метод трудового права, правовое регулирование труда.*

Теория социальных технологий зарождается в начале XX века. Базовые понятия и категории, ставшие идейно-теоретическими предпосылками социальных технологий, появляются в работах М. Вебера, Т. Парсонса, П. Сорокина, Р. Мертон. Сам термин «социальные технологии» входит в научный оборот в 70-е гг. XX века, его автором стал австрийский и британский философ, социолог К. Поппер. С философских позиций к осмыслению феномена социальных технологий обратились болгарские философы Н. Стефанов и М. Марков [7, с. 29].

Исследуя социальные технологии в праве с позиции философии права, стоит отметить, что философия права понимается в данном случае как часть социальной философии. Социальная философия, согласно определению В. Кемеров, – «раздел философии, описывающий общество, его законы, его исторические формы, выявляющий логику социальных процессов...» [5, с. 212].

С точки зрения социальной технологии постепенное восхождение к верховенству права в обществе можно рассматривать как объективную необходимость поиска наиболее эффективного способа развития обществен-

ных отношений. Для оценки права как наиболее эффективной социальной технологии необходимо определить роль государства в установлении и регулировании социальных технологий. Анализируя теорию о социальных технологиях, в том числе предпосылки ее развития, мы сделаем важный вывод: социальная технология не может быть исключительно продуктом государственного принуждения, поскольку к социальным технологиям можно отнести не только и не столько право, а гораздо более широкий круг приемов управления социумом, которые не подчиняются государственному регулированию. В случаях, не урегулированных нормами закона, социальные технологии будут осуществляться психологическими приемами. Но и эти приемы должны иметь законодательные ограничения. Так, ст. 336 ТК РФ предусматривает возможность прекращения трудового договора с педагогическим работником в связи с применением, в том числе однократным, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Но если на право смотреть в контексте признания его наиболее эффективной совре-

менной социальной технологией, то это обусловлено как наличием государственного принуждения, так и тесной связью права с моралью и нравственностью. Так, известный русский правовед Н. М. Коркунов рассматривал взаимосвязь права и нравственности. По его мнению, право никогда в полной мере не обособляется от нравственности [6, с. 359].

Именно такая связь права с нравственностью и определила его развитие как социальной технологии. Выступая в одной связке с нравственностью, право укрепляется в сознании людей как наиболее справедливый социальный регулятор. Нормы современного трудового права также связаны напрямую с нормами морали и нравственности. Так, п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ позволяет работодателю уволить работника, выполняющего воспитательные функции, за совершение аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы. Причем судить о том, являлся ли проступок аморальным или нет, первоначально будет работодатель.

Метод права как социальной технологии не сводится исключительно к методу правового регулирования. Метод права как социальной технологии можно рассмотреть как механизм правового воздействия, подразумевающий систему правовых средств, при помощи которых происходит урегулирование общественных отношений. Правовое регулирование не следует смешивать с более широким по объему понятием – правовым воздействием на общественные отношения. Помимо сугубо юридических средств правовое воздействие включает в себя воспитательные, организационные, профилактические и иные средства правового влияния на поведение человека. Правовое регулирование является одним из видов социального регулирования [1, с. 213].

Трудовое право, являясь социальной технологией, демонстрирует цели социальной технологии: урегулирование общественных отношений на основе сближения позиций работника и работодателя, обеспечение экономических интересов государства и общества, что должно проявляться в нормах, поддерживающих интересы работодателя. Например, этому служат отнесение кадровой политики организации исключительно к прерогативе работодателя; обязательность исполнения приказов работодателя для работников; разработка локальных нормативных актов рабо-

тодателем. Социальная функция государства выражается в заботе о лицах, особо нуждающихся в защите. В трудовом праве присутствуют нормы, защищающие здоровье женщин, инвалидов, а также здоровье и нравственное развитие работников в возрасте до 18 лет. Необходимость обеспечивать безопасность и суверенитет государства выражается в трудовых нормах, ограничивающих прием на некоторые работы, в том числе на государственную службу, лиц, имеющих иностранное гражданство или судимость, антикоррупционных нормах трудового законодательства, проявляющихся в дополнительных обязанностях, которые предусмотрены для некоторых категорий работников (государственные служащие, работники государственных корпораций и др.)

При рассмотрении трудового права в контексте социальной технологии необходимо иметь в виду следующее.

Во-первых, трудовое право, а следовательно, и социальные технологии, реализуемые в целях регулирования труда, должны выражать социальную направленность, что подчеркивается целями трудового законодательства: установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей (ст. 1 ТК РФ). Данные цели обеспечиваются основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, закрепленными в ст. 2 ТК РФ.

Во-вторых, метод социальной технологии в трудовом праве имеет свои особенности. Трудовое право как социальная технология реализуется механизмами правового воздействия. В него включается метод правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обладающих специфическими критериями [2, с. 28–34]. Вторым элементом механизма правового воздействия трудового права как социальной технологии является метод управления персоналом.

Термин «персонал» не является правовым, так как не содержится ни в ТК РФ, ни в других нормативных актах в сфере труда. Он используется в социологической научной литературе по вопросам управления персоналом. А. П. Егоршин рассматривает персонал как некую социальную систему [3, с. 17].

С точки зрения трудового права персонал можно рассматривать через термин «работники», прежде чем работники, вовлеченные в кооперированный труд. Технологии управления персоналом представляют собой определенную систему последовательных форм, методов и средств, ориентированных на решение кадровой проблемы в конкретных условиях организации производственной деятельности [7, с. 56].

К сожалению, на сегодняшний момент технологии управления персоналом в полной мере не охватываются правовым регулированием, что негативно влияет на защиту прав работников, а следовательно, на эффективность трудового права.

Механизм управления персоналом реализуется как правовыми методами, то есть в виде правовых норм, которые регулируют трудовые отношения: прием на работу, увольнение, повышение квалификации работника и т.п., так и неправовыми, то есть не урегулированными нормами права. Право выступает как основной гарант прав работников, а также как основное руководство действиями работодателя. Вместе с тем вопрос о соблюдении прав и интересов сторон трудового договора возникает лишь на этапах проверки соблюдения законодательства уполномоченными органами (в том числе прокуратурой, государственной инспекцией труда и др.), а также при решении индивидуальных трудовых споров

судами или комиссиями по разрешению трудовых споров. Проблемой же соблюдения прав и интересов работников вне судебной защиты и надзорной деятельности государственных органов является применение не правовых, а иногда и завуалированно дискриминационных и незаконных действий со стороны работодателя в конкретных трудовых отношениях.

Литература

1. Бабаев, В. К. Теория государства и права: учебник / В. К. Бабаев. – М.: Юристъ, 2003. – 592 с.
2. Головина, С. Ю. Трудовое право России: учебник / С. Ю. Головина, М. В. Молодцов. – М.: Норма, 2008. – 704 с.
3. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом / А. П. Егоршин. – М.: Инфра-М, 2015. – 350 с.
4. Иванов, В. Н. Социальные технологии: курс лекций / В. Н. Иванов, В. И. Патрушев. – М.: Изд-во МГСУ «Союз», 1999. – 432 с.
5. Кемеров, В. Е. Социальная философия: учебник / В. Е. Кемеров. – М.: Академический проект, 2004. – 234 с.
6. Коркунов, Н. М. Лекции по общей теории права / Н. М. Коркунов. – М., 2010. – 520 с.
7. Сурмин, Ю. П. Теория социальных технологий: учебное пособие / Ю. П. Сурмин, Н. В. Туленков. – Киев, 2004. – 608 с.

Жильцова Юлия Владимировна – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права, Уральский государственный юридический университет, г. Екатеринбург. E-mail: jfr.seminar@yandex.ru.

Новикова Светлана Валерьевна – кандидат философских наук, доцент кафедры философии и социологии, Уральский государственный юридический университет, г. Екатеринбург. E-mail: trening-sv@yandex.ru.

Статья поступила в редакцию 6 марта 2018 г.

FEATURES OF LABOR LAW IN THE CONTEXT OF PHILOSOPHICAL THEORY ON SOCIAL TECHNOLOGIES

Yu. V. Zhiltsova, S. V. Novikova

Ural State Law University, Yekaterinburg, Russian Federation

The article focuses on the philosophical and legal interpretations of labor law as a social technology. Technology is defined as activity aimed at achieving pre-determined targets, and with the change of the object of interaction. The law has all the aspects of social technologies, including the humanistic aspect. The authors of the article consider the theory of social technologies as an object of social philosophy. The article provides evidence of law as the most effective social technology in the modern period. The authors study the methods of influence of the right to social relations from the positions of the theory of social technologies. The article discusses the features of labor law from the perspective of modern philosophy of law through the prism of the concept of "social technology". The authors analyze the peculiarities of labor law as a social technology in the context of its goals, functions and method. The article emphasizes not only the legal regulation of labor relations, but also the methods of personnel management. The authors reveal the problems of the correlation of the legal regulation of labor and personnel management.

Keywords: *law, labor law, philosophy of law, social philosophy, social technology, method of labor law, legal regulation of labor.*

References

1. Babaev V. K. *Teorija gosudarstva i prava* [Theory of Government and Rights]. Moscow, 2003, 592 p.
2. Golovina S. Ju., Molodcov M. V. *Trudovoe pravo Rossii* [Labour Law of Russia]. Moscow, 2008, 704 p.
3. Egorshin A. P. *Osnovy upravlenija personalom* [Fundamentals of Personnel Management]. Moscow, 2015, 305 p.
4. Ivanov V. N., Patrushev V. I. *Social'nyetehnologii. Kurslekcij* [Social technologies]. Moscow, 1999, 432 p.
5. Kemerov V. E. *Social'naja filosofija* [Social philosophy]. Moscow, 2004, 234 p.
6. Korkunov N. M. *Lekcii po obshhej teorii prava* [Lectures on general theory of law]. Moscow, 2010, 520 p.
7. Surmin Yu. P., Tulenkov N. V. *Teoriya social'nyh tekhnologij* [Theory of social technologies]. Kiev, 2004, 608 p.

Yulia Vladimirovna Zhiltsova – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of Labour Law Chair, Ural State Law University, Yekaterinburg, Russian Federation. E-mail: jfr.seminar@yandex.ru.

Svetlana Valerievna Novikova – Candidate of Sciences (Philosophy), Associate Professor of Philosophy and Sociology Chair, Ural State Law University Yekaterinburg, Russian Federation. E-mail: trening-sv@yandex.ru.

Received 6 March 2018.

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Жильцова, Ю. В. Особенности трудового права в контексте философской теории о социальных технологиях / Ю. В. Жильцова, С. В. Новикова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2018. – Т. 18, № 2. – С. 35–38. DOI: 10.14529/law180206.

FOR CITATION

Zhiltsova Yu. V., Novikova S. V. Peculiarities of labor law in the context of the philosophical theory of social technologies. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2018, vol. 18, no. 2, pp. 35–38. (in Russ.) DOI: 10.14529/law180206.