

# Обеспечение баланса интересов работников и работодателей как ценность трудового права



Зайцева Л.В.,

кандидат юридических наук, доцент,  
заведующий кафедрой трудового права и предпринимательства  
Тюменского государственного университета  
E-mail: larisa\_zaiцева72@mail.ru

**Аннотация.** Обеспечение баланса интересов работников и работодателей является не только задачей трудового законодательства, но и нравственной ценностью трудовых отношений. Сбалансированность интересов основных субъектов трудового права осуществляется посредством постоянного совершенствования трудового законодательства, а также при помощи применения различных форм социального партнерства, договорных методов регулирования труда и примирительных процедур при разрешении трудовых споров.

**Ключевые слова:** задачи трудового законодательства, социальное партнерство, трудовые споры.

Статья 1 ТК РФ как одну из задач трудового законодательства провозглашает достижение «оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства». Указание на государство как третьего заинтересованного участника отношений в сфере труда представляется неслучайным. С одной стороны, государственный интерес во взвешенном правовом регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений объясняется потребностями построения такой государственной социальной политики, которая гарантировала бы стабильность производственных отношений и устойчивый социальный мир. Это является наиболее актуальной проблемой. Поскольку, как отмечали многие ученые, «противоречие социального и производственного элементов — неизбежное противоречие, заложенное в природе трудового отношения»<sup>1</sup>. С другой стороны, интересы сторон трудовых отношений, имеющие объективные внутренние противоречия, при нахождении компромиссного состояния могут прийти в противоречие с интересами других более обширных социальных групп или государства в целом. Поэтому уравнивание интересов работников и работодателей должно соответствовать и общественным интересам<sup>2</sup>. И то, и другое ставит перед органами государственной власти задачи по постоянному поиску социального и политического компромисса при регулировании социально-трудовых отношений. Достижение общего блага и справедливости как цели государственного воздействия на отно-

шения работник — работодатель еще в начале XX в. отмечал О. Цвиденек-Зюденгорст<sup>3</sup>. При этом государственное вмешательство во взаимоотношения работников и работодателя еще в XIX в. рассматривалось и как нравственная обязанность государства<sup>4</sup>, и как средство предотвращения беспорядков<sup>5</sup>.

В трудовом праве как в отрасли права, предназначенной для воздействия на общественные отношения в сфере применения наемного несамостоятельного труда, принято выделять социальную (защитную) и производственную функции. Именно они сформировали отрасль, стремящуюся, обеспечивая права и минимальные гарантии работников, не создавать преград для развития бизнеса работодателя. О необходимости обеспечения баланса производственных и социальных интересов при регулировании трудовых отношений писали и советские ученые, правда, оговаривая при этом преимущественную защиту интересов работников<sup>6</sup>.

Аналогичной позиции придерживаются многие ученые и сегодня. Например, А.М. Лушников и М.В. Лушникова считают, что «признание полного равенства прав и интересов работников и работодателей без приоритета какой-либо из сторон будет означать возврат в прошлое. Экономическая слабость работника изначально присуща трудовым отношениям, и само трудовое право возникло для ее частичной

<sup>1</sup> Трудовое право России / под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. М.: Инфра-М: Норма, 1998. С. 6.

<sup>2</sup> См.: Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Кн. 1 / под ред. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2007. С. 87.

<sup>3</sup> См.: Цвиденек-Зюденгорст О. Теория и практика заработной платы, в особенности исследование вопроса об установлении минимума заработной платы / пер. с нем. Б. Авилова. М.: Изд. С. Скирмунта, 1905. С. 166.

<sup>4</sup> См.: Яроцкий В.Г. Правила фабричного найма рабочих и надзор за отношениями хозяев и рабочих // Журнал гражданского и уголовного права. 1890. № 1. С. 49.

<sup>5</sup> См.: Янжул И.И. Забастовки или стачки рабочих и чиновников, их значение, критика и возможность их замены. СПб.: Изд-во «Друзей свободы и порядка», 1906.

<sup>6</sup> См.: Трудовое право России. С. 7.

компенсации»<sup>7</sup>. Критикуя при этом позицию А.М. Куренного о необходимости «обеспечения баланса интересов работников и работодателей без приоритета какой-либо из названных сторон»<sup>8</sup>, Лушниковы не поясняют своего видения «приоритета работника» в рамках искомого баланса интересов. Если под приоритетом понимается установление государственных гарантий трудовых прав работников, то это как раз одна из сторон сбалансированного подхода, при котором, с другой стороны, сохраняются правовые возможности работодателя самостоятельно осуществлять организацию и управления трудом, эффективно пользуясь своей «хозяйской властью», которую еще в начале XX в. описал Л.С. Таль как один из основных элементов трудового отношения<sup>9</sup>. Если приоритетность защиты прав работников не соотносима потребностям работодателя в условиях, позволяющих проводить эффективное управление трудом, то возникает перекокс, который может породить неэффективную норму, которая или не будет применяться или приведет к созданию барьера для организации и развития производства. Само понятие баланса означает равновесность двух противоположных сторон или состояний. Применительно к общественным отношениям сбалансированность интересов сторон означает не столько равенство их прав, сколько признание равной важности защиты интересов каждой из сторон. При таком подходе придание приоритета, большей важности или весомости интересам одной стороны делает невозможным баланс как таковой. Под сбалансированностью правового регулирования, на наш взгляд, следует понимать такой подход законодателя, который в равной степени учитывает интересы как работников, так и работодателей и позволяет выработать оптимальные и эффективные правовые нормы, способные обеспечить реализацию как социальной, так и производственной функций трудового права.

Трудовое законодательство вообще развивается через попытки сбалансировать противоречивые интересы работодателей и работников<sup>10</sup>. Его несовершенство объясняется множеством факторов, в том числе «оторван-

ностью принимаемых нормативных правовых актов от потребностей <...> сторон трудовых правоотношений»<sup>11</sup>. Метания законодателя между приоритетами той или иной стороны трудовых отношений можно проиллюстрировать историей развития современного правового регулирования оснований и условий привлечения работников к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные нерабочие дни. Кодекс законов о труде 1974 г., действовавший до 2002 г., предусматривал достаточно широкие возможности привлечения работников к указанным работам, правда, при наличии определенных в законе оснований, но без их согласия. Более прогрессивный и, казалось бы, более экономически обоснованный ТК РФ 2001 г. в первоначальной редакции предусмотрел правило о необходимости получить согласие работника на привлечение к сверхурочным и работам в выходные и праздничные нерабочие дни. Тем самым установил практически максимальную гарантию соблюдения прав работника в области рабочего времени и времени отдыха. Новая норма тут же пришла в противоречие с интересами производства, где периодически может возникать заранее непредвиденная необходимость в осуществлении срочных работ, производимых не только в интересах работодателя, но в интересах общества и государства (ликвидация последствий и предотвращение катастроф, аварий, стихийных бедствий и т.п.). В этой связи законодатель был вынужден вернуться к нормативному регулированию данного вопроса. В результате Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ в ТК РФ были внесены изменения, позволяющие работодателю в отдельных, четко определенных случаях привлекать работников к сверхурочным и т.п. работам без их согласия. Причем следует заметить, что действующий исключительный перечень оснований для принятия такого решения был значительно сокращен в сравнении с аналогичным перечнем КЗоТа. Таким образом, был достигнут определенный баланс интересов и работодателей, и общества, и государства.

Выстраивание эффективной социальной политики государства предполагает не только сбалансированную нормотворческую политику. Помимо законодательства значительную роль в обеспечении баланса интересов работников и работодателей играет применение различных форм социального партнерства, в том числе и при участии органов государственной власти. И хотя действующие сегодня механизмы функционирования системы социального

<sup>7</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Л 87 Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. С. 352.

<sup>8</sup> Куренной А.М. «Болевые точки» российского трудового права // Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы. М.: Проспект, 2000. С. 37-49.

<sup>9</sup> См.: Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М.: Моск. науч. изд-во, 1918. С. 23-34.

<sup>10</sup> См.: Collins Hugh. Employment Law. Oxford: Oxford University Press, 2003. P. 5.

<sup>11</sup> Алмаева Ю.О. Теоретические основы качества трудового законодательства // Российский журнал правовых исследований. 2015. № 1. С. 76.

партнерства нельзя назвать эффективными<sup>12</sup>, само социальное партнерство, как следует из его легального определения в ст. 23 ТК РФ, направлено на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Социальное партнерство призвано обеспечить согласование интересов сторон трудовых отношений через применение следующих процедур:

- 1) участие представителей работников и работодателей в нормотворческой деятельности государства (ст. 35.1 ТК РФ);
- 2) участие представителей работников в правотворчестве работодателя (ст. 8, 372 и др. ТК РФ);
- 3) проведение коллективных переговоров в целях разработки и заключения коллективных договоров и соглашений (ст. 40–48 ТК РФ);
- 4) проведение консультаций между представителями работников и работодателем по вопросам применения трудового законодательства (ст. 82, 373 и др. ТК РФ);
- 5) участие представителей работников и работодателей в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384–388, 402–405 ТК РФ).

Наибольшие возможности согласования интересов работников и работодателей посредством системы социального партнерства открываются при регулировании коллективных отношений. Но это не означает, что реализация отдельных форм социального партнерства не может обеспечить согласование индивидуальных интересов субъекта отдельно взятого трудового отношения. Конечно, в большинстве случаев социальное партнерство направлено на обеспечение согласования коллективных интересов работников с коллективными интересами работодателей или индивидуальным интересом отдельно взятого работодателя. К таким формам, обеспечивающим коллективный компромисс, следует отнести обсуждение проектов нормативных правовых актов с профсоюзами и объединениями работодателей, процедура учета мнения профкома при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективные переговоры по разработке и заключению коллективных договоров и соглашений, урегулирование коллективного трудового спора. Вместе с тем реализация отдельных форм социального партнерства призвана оптимизировать и сбалансировать отдельно взятое трудовое отношение желательно на вза-

имовыгодной или взаимоприемлемой основе. К таким формам следует отнести консультации между представительным органом работников и работодателем на локальном уровне социального партнерства по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов к отдельному трудовому правоотношению<sup>13</sup> или участие представителей работников и работодателя в урегулировании индивидуального трудового спора.

Рассматривая вопросы оптимального согласования интересов работников и работодателей, не стоит забывать, что такое согласование достигается не только с помощью гармонизации правовых норм трудового права или посредством использования механизма социального партнерства. Законодательство устанавливает и другие способы согласования интересов работников и работодателей как в отношениях, непосредственно связанных с трудовыми, так и в отношениях, с ним сопредельных (смежных).

Если рассматривать законный интерес в трудовом праве как относительно самостоятельное явление, а не просто как основу реализации субъективного права, выясняется, что в качестве средства реализации таких интересов предусмотрен договорный порядок. Поэтому номинально возможности договорного регулирования трудового отношения можно отнести к способам согласования индивидуальных интересов работника и работодателя как на этапе возникновения, так и на этапах изменения и прекращения трудового отношения. Здесь договорный метод реализуется не только посредством заключения трудового договора и внесения в него изменений, но и через заключение сторонами индивидуальных соглашений иного рода, предусмотренных трудовым законодательством. Таких, например, как договор о полной материальной ответственности, соглашение о размере возмещения вреда (морального вреда), причиненного работнику работодателем, соглашение о переносе отпуска, соглашение о прекращении трудового договора и т.п.

Разногласия по поводу конфликта интересов работника и работодателя разрешаются при непосредственных переговорах сторон на основе общеправового принципа свободы договора. При этом работодатель как наиболее сильная сторона, обладающая нормотворческой, диспозитивной и дисциплинарной властью над работником, практически всегда находится в более выигрышном положении, и тем самым интересы работодателя перевеши-

<sup>12</sup> См.: Куренной А.М. Новый Трудовой кодекс: быть или не быть? // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 3.

<sup>13</sup> Например, учет мнения профкома при увольнении работника по основаниям п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ или получение согласия на увольнение по отдельным основаниям руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации согласно ст. 374 ТК РФ.

вают интересы работника в каждом конкретном случае. Именно поэтому «в современных экономических условиях должны существовать эффективные правовые механизмы согласования интересов работодателя, государства и работников. Отсутствие таких механизмов и приводит к тому, что работодатели с молчаливого согласия или при явной поддержке властных структур пытаются переложить бремя неблагоприятных экономических проблем на плечи работников»<sup>14</sup>.

Как справедливо в начале XX в. отмечал А.Н. Миклашевский, для разрешения любого социального конфликта мирным путем необходимо учитывать интересы сторон социальных отношений, а превалирование мнения только одной из них неизбежно ведет к насилию<sup>15</sup>.

Проведение примирительных процедур давно применяется при разрешении коллективных трудовых споров. Еще на рубеже XIX–XX вв. ученые отмечали, что коллективные трудовые споры должны разрешаться через примирительно-посреднические процедуры<sup>16</sup>. Предусматриваемые сегодня гл. 61 ТК РФ примирительные процедуры для разрешения коллективного трудового спора полностью подчинены идее согласования интересов работников и работодателей через диалог к примирению.

Возможности примирения сторон трудового договора при возникновении индивидуального трудового спора предусматривает Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». И хотя возможности медиативного урегулирования индивидуального трудового спора используются, к сожалению, редко, их перспективность у нас не вызывает сомнений. Разногласие между работником и работодателем, урегулированное взаимовыгодным соглашением, создает стабильность, которая является и нравственным идеалом межличностных отношений, и системообразующим ориентиром в упорядочении социальных связей, призванным оптимальным образом сбалансировать противоречивые интересы<sup>17</sup>.

## Список литературы:

1. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография / Е.С. Батусова, И.Я. Белицкая, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Юстицинформ, 2012. 240 с.
2. Алмаева Ю.О. Реализация и защита прав работников как основа правовой политики в сфере труда // Российский журнал правовых исследований. 2015. № 2(3). С. 210–215.
3. Алмаева Ю.О. Теоретические основы качества трудового законодательства // Российский журнал правовых исследований. 2015. № 1. С. 72–78.
4. Власенко Н.А., Чернышова Т.В. Примирение и право // Журнал российского права. 2012. № 7. С. 91–106.
5. Государственное посредничество в спорах предпринимателей с рабочими и заработная плата, обеспечивающая существование / пер. под ред. М.И. Туган-Барановского. СПб.: Тип. П.Ф. Воицкого, 1900. 32 с.
6. Кочетков В.В. Конституционализм и архетипы русской власти (casus 1906 г.) // Российский журнал правовых исследований. 2015. № 1 (2). С. 155–163.
7. Куренной А.М. «Болевые точки» российского трудового права // Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы. М.: Проспект, 2000. С. 37–49.
8. Куренной А.М. Новый Трудовой кодекс: или не быть? // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 2–5.
9. Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Кн. 1 / под ред. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2007. 301 с.
10. Лушников А.М., Лушников М.В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. 879 с.
11. Миклашевский А.Н. Политика труда и идеалы распределительной справедливости // Вестник права. 1905. Кн. 9. Ноябрь. С. 1–41.
12. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. 2-е изд., доп. М.: Моск. науч. изд-во, 1918. 225 с.
13. Трудовое право России / под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. М.: Инфра-М: Норма, 1998. 480 с.
14. Цвиденек-Зюдентгорст О. Теория и практика заработной платы, в особенности исследование вопроса об установлении минимума заработной платы / пер. с нем. Б. Авилова. М.: Изд. С. Скирмунта, 1905. 525 с.
15. Чиркин В.Е. Современная концепция публичной власти // Российский журнал правовых исследований. 2015. № 2 (3). С. 73–82.
16. Янжул И.И. Забастовки или стачки рабочих и чиновников, их значение, критика и возможность их замены. СПб.: Изд-во «Друзей свободы и порядка», 1906. 42 с.
17. Яроцкий В.Г. Правила фабричного найма рабочих и надзор за отношениями хозяев и рабочих // Журнал гражданского и уголовного права. 1890. № 1. С. 1–50.
18. Collins Hugh. Employment Law. Oxford: Oxford University Press, 2003. 288 p.

<sup>14</sup> Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография / Е.С. Батусова, И.Я. Белицкая, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Юстицинформ, 2012. С. 110.

<sup>15</sup> См.: Миклашевский, А.Н. Политика труда и идеалы распределительной справедливости // Вестник права. 1905. Кн. 9. Ноябрь. С. 1–41.

<sup>16</sup> См.: Государственное посредничество в спорах предпринимателей с рабочими и заработная плата, обеспечивающая существование / пер. под ред. М.И. Туган-Барановского. СПб.: Тип. П.Ф. Воицкого, 1900. С. 7–8.

<sup>17</sup> См.: Власенко Н.А., Чернышова Т.В. Примирение и право // Журнал российского права. 2012. № 7. С. 91.

## Provision of the balance of interests between workers and employers as a value of labor law

Zaitseva L.V.,

PhD in Law, associate professor,  
the Head of the Department of Labor Law  
and Entrepreneurship of Tyumen State University  
E-mail: larisa\_zaitseva72@mail.ru

**Abstract.** Provision of the balance of interests of workers and employers should be considered both as the objective of labor law and as the moral value of labor relations. Balance of the interests of the main subjects of labor law is provided by the means of continuous improvement of labor legislation, as well as through the use of various forms of social partnership, the contractual regulation of work practices and procedures of conciliation in the settlement of labor disputes.

**Keywords:** objectives of the labor legislation, social partnership, labor disputes.

### References:

1. Aktual'nye problemy trudovogo zakonodatel'stva v usloviyah modernizacii jekonomiki: monografija / E.S. Batusova, I.Ja. Belickaja, Je.N. Bondarenko i dr.; otv. red. Ju.P. Orlovskij. M.: Justicinform, 2012. 240 s.
2. Almaeva Ju.O. Realizacija i zashhita prav rabotnikov kak osnova pravovoj politiki v sfere truda // Rossijskij zhurnal pravovyh issledovanij. 2015. № 2(3). S. 210–215.
3. Almaeva Ju.O. Teoreticheskie osnovy kachestva trudovogo zakonodatel'stva // Rossijskij zhurnal pravovyh issledovanij. 2015. № 1. S. 72–78.
4. Vlasenko N.A., Chernyshova T.V. Primirenje i pravo // Zhurnal rossijskogo prava. 2012. № 7. S. 91–106.
5. Gosudarstvennoe posrednichestvo v sporah predprinimatelej s rabochimi i zarabotnaja plata, obespechivajushhaja sushhestvovanie / per. pod red. M.I. Tugan-Baranovskogo. SPb.: Tip. P.F. Voshhinskogo, 1900. 32 s.
6. Kochetkov V.V. Konstitucionalizm i arhetipy russkoj vlasti (casus 1906 g.) // Rossijskij zhurnal pravovyh issledovanij. 2015. № 1 (2). S. 155–163.
7. Kurennoj A.M. «Boleyve tochki» rossijskogo trudovogo prava // Trudovoe pravo i pravo social'nogo obespechenija. Aktual'nye problemy. M.: Prospekt, 2000. S. 37–49.
8. Kurennoj A.M. Novyj Trudovoj kodeks: ili ne byt'? // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. 2012. № 1. S. 2–5.
9. Lebedev V.M., Voronkova E.R., Mel'nikova V.G. Sovremennoe trudovoe pravo (opyt trudopravovogo komparativizma). Kn. 1 / pod red. V.M. Lebedeva. M.: Statut, 2007. 301 s.
10. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Kurs trudovogo prava: uchebnik: v 2 t. T. 1: Sushhnost' trudovogo prava i istorija ego razvitiya. Trudovye prava v sisteme prav cheloveka. Obshhaja chast'. 2-e izd., pererab. i dop. M.: Statut, 2009. 879 s.
11. Miklashevskij A.N. Politika truda i idealy raspredelitel'noj spravedlivosti // Vestnik prava. 1905. Kn. 9. Nojab. S. 1–41.
12. Tal' L.S. Ocherki promyshlennogo rabocheho prava. 2-e izd., dop. M.: Mosk. nauch. izd-vo, 1918. 225 s.
13. Trudovoe pravo Rossii / pod red. R.Z. Livshica, Ju.P. Orlovskogo. M.: Infra-M: Norma, 1998. 480 s.
14. Cvidenek-Zjudengorst O. Teorija i praktika zarabotnoj platy, v osobennosti issledovanie voprosa ob ustanovlenii minimuma zarabotnoj platy / per. s nem. B. Avilova. M.: Izd. S. Skirmunta, 1905. 525 s.
15. Chirkin V.E. Sovremennaja koncepcija publichnoj vlasti // Rossijskij zhurnal pravovyh issledovanij. 2015. № 2 (3). S. 73–82.
16. Janzhul I.I. Zabastovki ili stachki rabochih i chinovnikov, ih znachenie, kritika i vozmozhnost' ih zameny. SPb.: Izd-vo «Druzej svobody i porjadka», 1906. 42 s.
17. Jarockij V.G. Pravila fabrichnogo najma rabochih i nadzor za otnoshenijami hozjaev i rabochih // Zhurnal grazhdanskogo i ugolovnogogo prava. 1890. № 1. S. 1–50.
18. Collins Hugh. Employment Law. Oxford: Oxford University Press, 2003. 288 p.