

Научная статья

JEL: К 31

УДК: 349.2

DOI:10.17323/2072-8166.2026.1.215.245

Понятие и правовые условия согласования интересов сторон трудовых отношений и государства



Марина Олеговна Буянова

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Россия 101000, Москва, Мясницкая ул., 20,

mobuianova@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4911-0406>



Аннотация

Заявленная в ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации задача трудового законодательства (создание необходимых условий для оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и государства) в самом акте подробно не раскрывается. В доктрине отсутствует анализ механизмов такого согласования. На основе комплекса методов научного познания (анализа, синтеза, индукции, дедукции, обобщения) автор рассматривает понятие и правовые условия согласования интересов сторон трудовых отношений и государства. Обоснован вывод, что одним из условий оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений является баланс интересов работников и работодателей без перекоса в какую-либо сторону. Доказывается, что термин «баланс» (вместо «оптимальное согласование») точнее отражает суть отношений между государством, работодателями и работниками, подчеркивает асимметрию сторон. При этом «баланс» не заменяет, а дополняет понятие оптимального согласования, делая его более точным и практически применимым. Доказывается, что под балансом интересов работников, работодателей и государства следует понимать достигнутое и используемое соотношение интересов работников, работодателей и государства, урегулированное нормами трудового законодательства на текущем этапе развития трудового права. При этом интересы субъектов учитываются в определенных частях, не зависящих от равенства субъектов. Выделяются пять групп условий соблюдения баланса: принципы и базовые условия взаимодействия сторон; нор-

мативные условия трудового права; процедурные условия; материально-экономические условия; институциональные механизмы сотрудничества. Основные правовые условия достижения оптимального согласования (баланса) интересов сторон трудовых отношений формируют многоаспектную систему, объединяющую нормативно-процедурные, материально-экономические и институциональные элементы. Системное единство этих условий проявляется в их взаимодополняемости. Процедурная нейтральность подкрепляется экономической справедливостью, а институциональные инструменты гарантируют их реализацию. В совокупности они трансформируют конфликтогенную природу трудовых отношений в конструктивный диалог, обеспечивая не только текущее согласование интересов, но и адаптацию системы к динамике социально-экономических изменений.



Ключевые слова

работник; работодатель; государство; согласование интересов; баланс интересов, трудовые отношения; задачи трудового законодательства; трудовое право.

Для цитирования: Буянова М.О. Понятие и правовые условия согласования интересов сторон трудовых отношений и государства // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2026. Том 19. №1. С. 215–245. DOI:10.17323/2072-8166.2026.1.215.245

Research article

Concept and Legal Conditions for Coordination of Interests of Parties to Labor Relations and State



Marina O. Buyanova

National Research University Higher School of Economics, 20 Myasnitskaya Str., Moscow 101000, Russia,

mobuianova@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4911-0406>



Abstract

The task of labor legislation stated in Article 1 of the Russian Labor Code is to create the necessary conditions for achieving optimal coordination of the interests of the parties to labor relations and the state is not disclosed in detail anywhere else in the Code. There is no analysis of the mechanisms maintaining such coordination in doctrine. Based on the application of a set of methods of academic knowledge (analysis, synthesis, induction, deduction, generalization), concept and legal conditions for coordinating interests of the parties to labor relations and the state are considered. The conclusion is substantiated that one of the conditions for achieving optimal coordination of the interests of the parties to the employment relationship is to achieve a balance of interests of employees and employers, without skewing in any direction. It is proved the term «balance» (instead of term «optimal coordination»). It more accurately reflects the essence of the relationship between the state, employers and employees, and highlights the asymmetry of the

parties. At the same time «balance» does not replace, but complements the concept of «optimal alignment», making it more specific and applicable. Based on methods of scholar thought, it is proved the balance mentioned should be understood as achieved and used balance of interests of employees, employers and the state, regulated by the norms of labor legislation at current stage of development of labor law. At the same time, interests are taken into account in certain parts, regardless of the equality of subjects. There are five groups of conditions for maintaining a balance of interests between the parties of labor relations and the state: principles and basic conditions of interaction between the parties; regulatory conditions of labor law; procedural conditions; material and economic conditions; institutional mechanisms of cooperation. The conclusion is substantiated the basic legal conditions for achieving optimal coordination of the interests of the parties to an employment relationship form a multidimensional system combining regulatory, procedural, material, economic and institutional elements. The systemic unity of these conditions is manifested in their complementarity. The procedural neutrality is enhanced by the economic justice, and institutional instruments guarantee their implementation. Together, they are transforming the conflict-prone nature of labor relations into a constructive dialogue ensuring not only the current alignment of interests, but also the adaptation of the whole system to the dynamics of socio-economic changes.



Keywords

employee; employer; state; coordination of interests; balance of interests; labor relations; tasks of labor legislation; labor law.

For citation: Buyanova M.O. (2026) Concept and Legal Conditions for Coordination of Interests of Parties to Labor Relations and State. *Law. Journal of the Higher School of Economics*, vol. 19, no. 1, pp. 215–245 (in Russ.) DOI:10.17323/2072-8166.2026.1.215.245

Введение

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее—ТК РФ)¹ в ст. 1 устанавливает, что основная задача трудового законодательства — создание необходимых правовых условий для оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства.

Из выделенной нормы можно акцентировать внимание на следующих значимых для исследования аспектах:

- трудовое законодательство регулирует в том числе отношения между работниками, работодателями, государством, а не только трудовые отношения;
- государство не является субъектом трудовых отношений;

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Здесь и далее все ссылки на российские нормативные правовые акты и судебную практику приводятся по СПС Консультант Плюс.

— государство, работники и работодатели имеют собственные интересы в рамках отношений, возникающих между ними.

— задачей трудового законодательства является достижение оптимального согласования указанных интересов.

Следовательно, государство, посредством трудового законодательства стремиться согласовать интересы работников, работодателей и собственные интересы.

1. Понятие согласования и баланса интересов сторон трудовых отношений и государства

Трудовой кодекс Российской Федерации не раскрывает содержания интересов работников и работодателей в трудовом праве. Кодекс содержит лишь общие указания на то, кто может выражать интересы, на необходимость соблюдения интересов, на стремлении к их удовлетворению. Но в чем заключаются интересы работников и работодателей, а тем более государства, в законе не указывается. Необходимо обобщить сведения правовой доктрины, для формирования содержательной характеристики интересов исследуемых объектов.

Интересы работников в трудовом праве концентрируются вокруг его ключевых аспектов: это материальное обеспечение (своевременно выплачиваемая и справедливая заработная плата), безопасные и достойные условия труда (включая нормированный режим работы и отдыха), социальные гарантии (медицинское и пенсионное обеспечение, пособия), защита прав (судебная защита, профессиональное развитие, свобода объединения в профсоюзы), стабильность занятости (защита от необоснованных увольнений), а также информационная открытость и участие в управлении. Данные интересы направлены на создание справедливой системы, обеспечивающей защищенность и возможности для роста.

Интересы работодателей фокусируются на экономической эффективности и прибыльности (оптимизация процессов, контроль над трудовыми затратами, повышение рентабельности), на организации труда (гибкость управления, найма и увольнения, развитие кадрового потенциала) и на долгосрочной стабильности бизнеса (развитие компании, поддержание положительной репутации). Их цель — создание эффективной системы трудовых отношений, способствующей достижению экономических целей и устойчивому развитию организации. Таким образом, интересы работодателей в рамках трудового права направлены на создание экономически вы-

годной системы трудовых отношений, которая способствует развитию бизнеса и покрытию моральных и практических потребностей собственников и руководителей организаций.

Интерес государства в отношениях с участием работников и работодателей заключается в выполнении конституционных обязанностей, реализации направлений государственной политики, обеспечении налоговых поступлений и сохранении власти посредством создания стабильной, справедливой и эффективной системы трудовых отношений.

Как видно, интересы рассмотренных субъектов различны и не совпадают. Достижение оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и государства следует рассматривать структурно, в зависимости от отдельных составляющих в их совокупном толковании.

Так, термин «согласование» предполагает, что результат является не выражением единичной воли, но продуктом согласия (воли) как минимум двух сторон. Согласование — это результат переговоров, или иного взаимодействия сторон, в котором два и более участника правоотношения излагают свою волю и дают согласие на определенный ими результат.

Термин «оптимальное» следует рассматривать исходя из его употребления в нормах трудового законодательства. Так, согласно ч. 2 ст. 14 ФЗ «О специальной оценке условий труда»² «термин «оптимальное» применяется как не превышающее установленные нормативы. По ГОСТу Р ИСО 11228-1-2009 термин «оптимальное» применяется для обозначения такого расстояния, которое соответствует физиологическим параметрам человека»³. Согласно Распоряжению Министерства транспорта РФ в части охраны труда, термин «оптимальное» употребляется как сочетание показателей, которые обеспечивают сохранение нормального состояния без напряжения, обеспечивают комфорт и создают предпосылки для высокого уровня работоспособности⁴. Значит, при указании термина «оптимальное» следует

² Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 24.07.2023) «О специальной оценке условий труда» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru> 30.12.2013

³ «ГОСТ Р ИСО 11228-1-2009. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов безопасности труда. Эргономика. Ручная обработка грузов. Часть 1. Поднятие и переноска. Общие требования» (утв. Приказом Ростехрегулирования от 27.07.2009 № 261-ст) // М.: Стандартинформ, 2010

⁴ «Пособие по охране труда дорожному мастеру» (утв. Распоряжением Минтранса РФ от 29.01.2003 № ОС-37-р). — Распоряжение Минтранса РФ от 29.01.2003

подразумевать такое состояние или условие, при действии которого обеспечивается соблюдение установленных норм, критериев, что в большей мере соответствует предъявляемым требованиям и создает базу для развития и достижений высоких результатов. Достижение, в свою очередь, — это путь от момента начала постановки цели до ее фактической реализации.

Таким образом, достижение оптимального согласования интересов — путь, в рамках которого государство, работники и работодатели совместно стремятся достичь наиболее комфортных условий, обеспечивая при этом минимально требуемые интересы каждой стороны и по возможности создавая базу позитивного развития трудового права в целом.

В правовой доктрине в целом (и в трудовом праве в частности) термин «согласование интересов» часто употребляется как синоним «баланса интересов».

При этом выделяются следующие подходы к балансу интересов сторон отношений между государством, работниками и работодателями.

Частно-публичный метод регулирования [Ломакина Л.А., 2021: 104–116] заключается в том, что баланс достигается через сочетание частных (договорных) и публичных (императивных) механизмов. Государство не доминирует, а создает правовые рамки, в которых работники и работодатели вправе согласовывать интересы, сохраняя автономию воли. В качестве примеров можно рассмотреть коллективные договоры, где работники и работодатели самостоятельно определяют условия труда в рамках требований ТК РФ (например, ст. 40–44); участие государства в социальном диалоге через трехсторонние комиссии, которые легитимируют компромиссы (например, утверждение отраслевых МРОТ). Значит, баланс — не подавление частного интереса публичным, а их взаимная коррекция. Работодатель сохраняет право управлять трудом, но в границах, защищающих работника от произвола.

Принцип взаимной выгоды [Шишкина А.Д., 2022: 27–36] заключается в том, что баланс должен приносить пользу всем сторонам, иначе он неустойчив. Это требует отказа от «нулевой суммы» (выигрыш одной стороны за счет другой) в пользу синергии. В качестве обоснования данного подхода можно привести следующие доводы: гибкие формы занятости (удаленная работа) повышают продуктив-

№ ОС-37-р // «Сборник руководящих документов Росавтдора и федеральных органов власти, имеющих отраслевое значение», № 1, 2003

ность (интерес работодателей) и уважают интересы работников, а государство снижает расходы на контроль; программы переобучения за счет работодателя: работник получает новые навыки, бизнес — квалифицированный персонал, государство — снижение безработицы. Следовательно, баланс возможен только через поиск «точек роста», где интересы субъектов не конфликтуют, а дополняют друг друга.

Сущность борьбы с недобросовестностью [Потапов А.В., 2023: 128] в том, что баланс не сводится к защите интересов, но требует нейтрализации злоупотреблений. Недобросовестные действия одной стороны разрушают равновесие, поэтому правовые механизмы должны включать санкции и превентивные меры. Например, ст. 5.27 Кодекса административных правонарушений РФ⁵ устанавливает штрафы с работодателей за нарушение трудовых прав: также ограничены права работников на забастовки в критических отраслях (ст. 413 ТК РФ) для предотвращения экономического коллапса. Поэтому баланс — не только «согласие», но и «сдерживание». Например, запрет на увольнение беременных (ст. 261 ТК РФ) ограничивает полномочия работодателя, но предотвращает социальную несправедливость.

Такой подход как необходимость предотвращения крайностей [Коршунова Т.Ю., 2006: 63–72] состоит в том, что дисбаланс в пользу одной стороны провоцирует долгосрочные негативные последствия для всех. Например, гиперрегуляция бизнеса ведет к тенизации экономики, а слабая защита работников — к социальной напряженности. Так, чрезмерные экологические требования к предприятиям могут вызвать их банкротство, массовые увольнения и снижение налоговых поступлений. Слишком жесткие ограничения на увольнения работников (например, беременных) приводят к тому, что работодатели избегают их официального найма. Следовательно, баланс должен быть «амортизатором» между крайностями. Так, процедура банкротства предприятия (ст. 8–10 ФЗ «О несостоятельности»)⁶ позволяет сохранить часть рабочих мест.

И, наконец, необходимость соблюдения справедливости сторон [Лютов Н.Л., 2016: 30–38]; [Черных Н.В., 2020: 151–159] предполагает, что справедливость — ключевой критерий баланса. Она не означает равенства сторон, но требует анализа вклада и уязвимости

⁵ Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (с изм. и доп. от 08.07.2024 № 165-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (часть I). ст. 1.

⁶ Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. от 26.12.2024) «О несостоятельности (банкротстве)» // Собрание законодательства РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.

каждой стороны. Так, повышенные гарантии работников опасных производств (доплаты, сокращенный стаж) компенсируют опасности их здоровью. Налоговые льготы малого бизнеса, создающего рабочие места в депрессивных регионах, — справедливая мера, учитывающая его социальную роль.

Таким образом, в правовой доктрине сложилось несколько позиций, большинство которых уравнивают «оптимальное согласование интересов сторон трудовых отношений» и «баланс интересов сторон трудовых отношений и государства». Однако подобный вывод вызывает некоторые сомнения. Сам по себе термин «баланс» предполагает определение состояния в момент его измерения, т.к. текущего состояния, достигнутое к этому моменту. Тогда как «оптимальное согласование», как было указано ранее — это путь к заранее определенной намеченной цели. «Согласование» характеризуется процессом, а не моментным определением состояния, как «баланс».

Термин «баланс» уже используется в науке для описания схожих явлений, что обеспечивает преемственность. Например, в экономике фигурирует баланс спроса и предложения, баланс сил в переговорах. В политической теории — баланс власти между институтами. Применение термина «баланс» позволяет избежать терминологической путаницы и интегрировать концепцию в исследования.

Баланс не предполагает равенства сил или симметрии интересов, что соответствует специфике отношений между государством, работниками и работодателями. Они изначально не равны в ресурсах и влиянии. Например, при введении санкций государство может принудительно ограничить права бизнеса ради сохранения рабочих мест, нарушая «оптимальность», но восстанавливая баланс. Вынужденный характер взаимодействия (например, при угрозе массовых увольнений) требует именно временного баланса, а не окончательного согласования.

Термин «баланс» позволяет оценивать полезность мер через призму критериев равновесия: например, насколько субсидии бизнесу (интерес работодателей) соотносятся с ростом МРОТ (интерес работников) и налоговыми поступлениями (интерес государства). Он также упрощает разработку правовых механизмов. Так, трехсторонние комиссии по регулированию трудовых отношений часто формулируют свои цели как поиск баланса, а не абстрактного «согласования».

«Оптимальное согласование» может создавать иллюзию, что интересы всех сторон можно гармонично объединить. Однако в реальности баланс допускает частичные уступки (например, работники

временно отказываются от индексации зарплат, чтобы компании избежали банкротства), а также подчеркивает, что достижение равновесия — не идеал, а минимизация конфликта. Например, забастовки прекращаются не потому, что требования работников полностью выполнены, а потому, что достигнут приемлемый для всех баланс.

Между тем «оптимальное согласование интересов сторон трудовых отношений и государства» — длительный процесс, который охватывает все отношения между работниками, работодателями и государством. Оптимальное согласование интересов сторон трудовых отношений и государства не закончится до тех пор, пока не завершатся сами отношения. А непосредственно «баланс интересов сторон трудовых отношений и государства» — это промежуточное текущее соотношение удовлетворения интересов государства, работников и работодателей на исследуемом этапе развития правоотношения.

Количество определяемых балансов интересов сторон трудовых отношений и государства в процессе достижения оптимального согласования интересов трудовых отношений и государства безгранично. Также баланс интересов сторон трудовых отношений и государства не ограничивается правовым регулированием только лишь норм трудового права, а охватывает в том числе иное отраслевое регулирование. В первую очередь это вызвано использованием административных и налоговых механизмов влияния на работников и работодателей со стороны государства, что показывают исследования общего понимания отношения между работниками, работодателями и государством.

В правовой доктрине и в нормах права отсутствует термин, который бы включал отношения между государством, работниками и работодателями. Таким образом, речь идет об оптимальном согласовании (балансе) «трудогосударственных отношений». При рассмотрении данного понятия следует определить отношения, внутри которых происходит стремление к достижению такого согласования. Так, по ст. 15 ТК РФ трудовые отношения возникают между работниками и работодателями. Субъектом трудовых правоотношений государство не является. Однако оно непосредственно влияет на трудовые отношения: разрабатывает и внедряет трудовое законодательство, устанавливает и реализует способы защиты трудовых прав (деятельность Государственной инспекции труда, судебных органов), имеет собственный интерес в развитии трудовых отношений.

Следовательно, имеют место отношения между работниками, работодателями и государством, которые шире трудовых отношений и не могут ими называться. В доктрине и в нормах права отсутствует

термин, охватывающий отношения между государством, работниками и работодателями. Таким образом, речь идет о «трудогосударственных отношениях».

2. Баланс внутри трудогосударственных отношений

Достижение баланса сопровождается определением приоритета той или иной стороны [Зайцева Л.В., 2015: 182]. Иными словами, оно сопровождается ущемлением интересов одной из сторон в пользу интересов других. Ю.П. Орловский указывает, что при определении баланса интересов сторон трудового отношения следует выше ставить интересы наименее защищенных категорий [Орловский Ю.П., 2008: 53], поэтому для отстаивания собственных интересов при достижении баланса работники вынуждены использовать нетипичные способы переговоров, например, забастовку [Бизюков П.В., 2016: 76]. А.М. Куренной считает, что действующий баланс интересов работников и работодателей неправильно смещен в сторону работников [Куренной А.М., 2017: 6]. Он отмечает необходимость смещения баланса по ряду вопросов в сторону интересов работодателей (например, в вопросе о правах работающих беременных женщин) [Куренной А.М., 2012: 2].

Сущность баланса как регулируемого соотношения интересов — это баланс интересов работников, работодателей и государства, динамически поддерживаемое соотношение, закрепляемое нормами права (ТК РФ, коллективными договорами, антикризисными законами); оно не предполагает симметрии или равенства долей, а отражает компромисс, достигнутый в тех или иных социально-экономических условиях. Например, при установлении МРОТ государство законодательно фиксирует минимальную зарплату, которая покрывает базовые потребности работников (частично—их интерес), учитывает финансовые возможности бизнеса (частично — интерес работодателей), обеспечивает социальную стабильность (интерес государства и работодателей). Это не равное распределение, а регулируемый компромисс; изменение МРОТ в любую сторону уменьшает степень защиты интересов одной или двух из сторон и увеличивает степень защиты интересов одной из двух других сторон или обеих. Одновременное и равное отстаивание интересов всех трех сторон невозможно. Баланс также не предполагает равенства сторон трудогосударственного отношения, что обусловлено рядом факторов. Среди них асимметрия ресурсов и влияния. Государство обладает монополией на принуждение (налоги, санкции, законы), рабо-

тодатели контролируют капитал и занятость, работники зависимы от условий труда и зарплаты, но они могут укреплять свои позиции с помощью профсоюзов. Значит, баланс проистекает не из равенства сил, а «из вынужденного взаимодействия». Например, работодатели соглашаются на повышение ставок зарплат под угрозой забастовок, а государство смягчает налоговую нагрузку бизнеса в обмен на сохранение им рабочих мест.

Частичное удовлетворение интересов заключается в том, что ни одна сторона не получает полной реализации своих требований. Например, введение гибкого графика работы (интерес работодателей в оптимизации издержек) сопровождается гарантией оплаты переработок (интерес работников), что регулируется ст. 101 ТК РФ (интерес государства в предотвращении конфликтов). Законодательство выступает инструментом фиксации и коррекции баланса; применяя жесткие нормы — ст. 3 ТК РФ и запрещая дискриминацию, оно ограничивает устремления работодателей и защищает работников, но не лишает бизнес права выбирать квалифицированных сотрудников); гибкие механизмы (коллективные переговоры — ст. 36 ТК РФ), позволяют адаптировать баланс под специфику отрасли. Например, в IT-сфере делается упор на удаленную работу, в производстве — на безопасность условий. В кризис (например, пандемийный) государство временно разрешает сокращение зарплат (ст. 74 ТК РФ), чтобы спасти бизнес, но обязывает работодателей восстановить выплаты после нормализации ситуации. Демонстрируемый сдвиг баланса в пользу работодателей при сохранении минимальных гарантий работников обозначает, что баланс — это изменчивое соотношение интересов сторон.

Равное соотношение трудово-государственных интересов — иллюзия, так как полное выполнение требований работников (например, 100% индексация зарплат) приведет к банкротству бизнеса, а игнорирование интересов работников — к социальным взрывам. Государство часто жертвует «равенством» сторон ради системной устойчивости. Например, введением специального налогового режима для малого бизнеса (интерес работодателей) в обмен на легализацию трудовых договоров (интерес государства и работников). Все участники трудово-государственных отношений регулируют изменчивое соотношение интересов сторон в балансе, однако решающее слово остается за государством. Именно оно закреплением норм трудового права определяет ценность баланса путем оценки его качества. Если баланс не эффективен, он смещается в сторону одной из сторон. В качестве критериев действенности баланса трудово-государственных отношений следует рассматривать снижение конфликтности (меньше

судебных споров, забастовок), сохранение экономической активности (бизнес не уходит в тень, работники не увольняются массово), социальную стабильность (отсутствие протестов, рост доверия к институтам).

Следовательно, под балансом интересов трудово-государственных отношений следует понимать соотношение интересов работников, работодателей и государства, регулируемое нормами трудового законодательства. О равенстве защиты интересов государства, работников и работодателей речи нет.

Интересы субъектов трудово-государственных интересов различны. Более того, различны и полномочия: государство обладает всем спектром полномочий, тогда как работникам оставлена лишь малая часть. Государство посредством регулирования способов защиты прав работников выстраивает механизм реализации их интересов, умаляя при этом не собственные интересы, а интересы работодателей.

Государство заинтересовано в повышении рождаемости, оно дает дополнительные гарантии и преференции работающим женщинам. Однако работодатели несут убытки: ограничения в части увольнения женщин с детьми, беременных работниц, сокращенное рабочее время женщин с детьми и т.д. Данные убытки не сопровождаются компенсацией работодателям.

Меньшая степень полномочий работников в сравнении с работодателями и государством компенсирована государством посредством установления презумпции «слабой стороны в судебном споре», когда работникам оказывается содействие в судебной защите их прав участием прокурора в деле [Торговченков В.И., 2022: 14], освобождением от госпошлины, взысканием повышенных размеров компенсации [Кочанова Т., 2023: 108] и освобождением от бремени доказывания [Клепалова Ю.И., 2023: 102].

Изложенное подтверждает, что термин «баланс» точнее отражает суть отношений между государством, работодателями и работниками, так как он соответствует их динамичному и принудительно-му характеру, исключает их утопические трактовки, подчеркивает асимметрию сторон. Баланс не заменяет, а дополняет понятие оптимального согласования, делая его более применимым.

3. Условия достижения баланса интересов

Его достижение требует создания устойчивой правовой платформы, обеспечивающей как защиту прав работников, так и гибкость предпринимательской деятельности работодателей. Ученые сходят-

ся во мнении, что одним из условий достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений является достижение баланса интересов работников и работодателей, без перекося в любую сторону, так как перекося неизбежно ведет к негативным последствиям для обеих сторон⁷.

С.В. Степанов обозначает одним из условий наличие поведенческой альтернативы сторон в целях оставления им возможности избежать неблагоприятных альтернативных последствий, что, впрочем, исключается некоторыми нормами, например, ч. 1 ст. 261 ТК РФ [Степанов С.В., 2020: 50]. Также условием оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений являются объективные критерии выбора кандидата, что исключает произвольное решение работодателя и обеспечивает равенство и справедливость. Это позволяет создать необходимые правовые условия равных возможностей реализации трудовых прав работников, что соответствует задачам трудового законодательства. В.М. Лебедев определяет условием достижения оптимального согласования интересов сторон приведение задач государственных структур, законодательной, исполнительной и судебной властей в соответствие с рыночными условиями найма, применения и оплаты труда [Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р. Р., 2018: 31].

Это включает полное обновление социальных идеалов гражданского общества и формирование целей и задач трудового права, направленных на создание правовых условий согласования интересов сторон трудовых отношений и государства.

Также важно изменение охранительной функции трудового права, которая включает защиту интересов как работников, так и работодателей с упором на развитие народного хозяйства и поддержку инициатив работодателей для увеличения валового продукта и создания достойных условий жизнедеятельности.

По мнению А.А. Сапфировой, условием достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений является сотрудничество федеральной инспекции труда с объединениями работодателей [Сапфирова А.А., 2016: 106]. Данное сотрудничество выражается в реализации ст. 355 ТК, предусматривающей информирование работодателей и работников о лучших средствах и методах соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов.

⁷ Судебная практика и развитие законодательства о труде и социальном обеспечении: научно-практическое пособие / отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М., 2024.

Также, по ст. 3 Конвенции МОТ № 81⁸, система инспекции труда должна обеспечивать предпринимателей и трудящихся технической информацией и советами о оптимальных средствах соблюдения законодательных положений. Таким образом, важным условием является внимание к интересам как работников, так и работодателей, что позволяет соблюдать законодательство и способствует достижению оптимального согласования интересов всех сторон трудовых отношений и государства.

Ю.И. Клепалова [Клепалова Ю.И., 2024: 29] и А.М. Куренной [Куренной А.М., 2018: 3] выделяют среди условий пределы рабочего времени и времени отдыха. Безусловно, при более доскональном анализе можно выявить и иные условия. Однако настоящим исследованием поставлена цель характеристики именно основных. Предметом анализа избраны указанные, так как они наиболее часто приводятся в источниках выделенных ранее видов, а значит являются основными.

Условия достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношения определяются также судебной практикой. Например, из п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24.11.2015 № 52 следует, что одним из условий является обоснованность размера и распределения денежных выплат между работниками и работодателями⁹. Верховный Суд делает данный вывод в контексте размера выплат в рамках ст. 348.12 ТК РФ, однако данное условие применимо в целом к трудовым правоотношениям.

В обзоре практики Верховного Суда России за 2015 год¹⁰ можно выявить еще одно условие — соблюдение принципов трудового права. Верховный Суд подчеркивает, что одним из условий является сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений, т.е. оставление сторонам права на самостоятельное регулирование своих отношений¹¹, что подтверждается практикой су-

⁸ Конвенция № 81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в Женеве 11.07.1947) // Бюллетень международных договоров. 2002. № 2. С. 22–31.

⁹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // Российская газета. 2015. № 270.

¹⁰ Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2015).

¹¹ Определение Верховного Суда РФ от 24.05.2013 № 5-КГ13-48.

дов общей юрисдикции¹². Обозначенное условие рассматривается в доктрине [Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В., 2019: 157]

Конституционный Суд Российской Федерации¹³ указывает, что одним из условий является соблюдение процессуальных и материальных сроков, регламентированных ТК РФ, в частности, ст. 392. Данное условие подтверждается практикой судов общей юрисдикции¹⁴. Также Конституционный Суд Российской Федерации¹⁵ указывает на необходимость сохранения имущества работодателя, необходимого для его деятельности как условие, реализуемое путем привлечения работника к материальной ответственности.

В практике судов общей юрисдикции содержится упоминание еще одного необходимого условия — соблюдение принципа недопустимости злоупотребления правом работника и работодателя¹⁶. Минтруд России в письме от 23.07.2024¹⁷ указывает условие согласования — это государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Обозначенные условия частично затрагиваются в разных источниках, при этом ни в судебной практике, ни в доктрине, ни в нормах права нет целостного перечня условий, необходимых для оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, что не позволяет системно изучить их и составить более полноценное их видение. Выделенные условия позволяют прийти к выводу, что в отношении условий такого согласования господствует фрагментарный подход. Рассмотрение условий согласования интересов в рамках единой системы предпочтительнее фрагментарного подхода по следующим причинам.

Трудовые отношения — процесс, в котором условия (правовые, экономические, социальные) взаимосвязаны. Разрозненные критерии, изучаемые в отрыве друг от друга, не помогают пониманию

¹² Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 19.08.2024 N 88-24794/2024.

¹³ Определение Конституционного Суда РФ от 24.12.2024 № 3492-О; Определение Конституционного Суда РФ от 29.11.2024 № 3030-О; определения от 29.09.2022 № 2270-О, от 28.02.2023 № 393-О, от 28.09.2023 № 2553-О и др.

¹⁴ Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 03.09.2024 N 88-21880/2024.

¹⁵ Определение Конституционного Суда РФ от 28.06.2022 N 1536-О.

¹⁶ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 12.08.2024 по делу N 88-26251/2024.

¹⁷ Письмо Минтруда России от 23.07.2024 № 13-4/ООГ-3479.

системного влияния условий: например, баланс между гибкостью графика (интерес работника) и прибыльностью компании (интерес работодателя) требует одновременного анализа норм ТК РФ, судебной практики по спорам о переработках и экономической целесообразности. Система позволяет выявить «точки пересечения» и избежать противоречий.

Отсутствие классификации ведет к субъективизму в правоприменении: суды и стороны трудовых споров по-разному трактуют «добросовестность работодателя» или «разумность требований работника». Унифицированная система условий (например, разделение на материальные — заработная плата, условия труда; процедурные — порядок уведомления об изменениях) создаст «дорожную карту» достижения компромиссов, снизит риски конфликтов.

Новые реалии (удаленная работа, цифровизация) требуют интеграции новых критериев. Система, в отличие от точечных норм, позволяет дополнять ее без нарушения целостности: например, добавлять блок «кибербезопасность» как условие защиты интересов работодателя при гибридном формате труда, не пересматривая всей системы.

В трудовых отношениях важна взаимозависимость условий, т.е. их система. Например, нарушение процедуры уведомления о сокращении (процессуальный аспект) может сделать незаконным даже материально обоснованное решение работодателя. Создание классификации в формате системы устранил пробелы правового регулирования, обеспечит сторонам и судам прозрачность, а также станет основой формирования единой доктрины «оптимального баланса» в трудовом праве, что соответствует принципам социального государства (ст. 7 Конституции Российской Федерации¹⁸).

В связи с этим разумно систематизировать выделенные условия и изобразить их в виде классификации.

4. Классификация условий достижения баланса

Первую группу условий следует обозначить как «принципы и базовые условия взаимодействия сторон». Данная группа условий выделяется исходя из более общих норм права. К ней относятся:

а) условие соблюдения баланса интересов работников и работодателей. Выдвижение указанного условия нацелено на устранение

¹⁸ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020. СПС Консультант Плюс)

доминирования одной стороны над другой и предотвращение дисбаланса, способного привести к ущемлению прав (например, чрезмерные требования работодателя или недобросовестные действия работника). Соблюдение данного условия обеспечивает стабильность отношений.

б) Условие недопустимости злоупотребления правом. Запрет на использование прав в ущерб другой стороне (например, необоснованный отказ работодателя в выплатах или саботаж работником производственных процессов) гарантирует добросовестность сторон, что следует из судебной практики.

в) Условие соблюдения принципов права. Реализация базовых принципов, закрепленных в Конституции Российской Федерации и ТК РФ (свобода труда, запрет принудительного труда, равенство сторон). Соблюдение указанного условия формирует правовую основу взаимодействия участников правоотношения.

Вторую группу условий следует обозначить как «нормативные условия трудового права». Данная группа отразит специфические условия, выдвигаемые нормами трудового законодательства. К ним следует отнести следующие:

а) условие сочетания государственного и договорного регулирования. Гибкость сочетания проявляется в установлении условий труда через механизм коллективных и индивидуальных договоров в рамках закона, что также позволяет понимать специфику отраслей экономики и организаций.

б) Условие установления и реализации государственных гарантий трудовых прав. Установление минимальных стандартов (МРОТ, продолжительность рабочего дня, охрана труда) защищает уязвимую сторону (работника) и создает основы взаимодействия сторон.

в) Условие адаптации трудового законодательства к динамике отношений сторон. Реформирование трудового права в соответствии с экономическими реалиями (например, регулирование дистанционной работы) поддерживает конкурентоспособность бизнеса и защищает работников.

Третью группу составляют «процедурные условия». Данная группа регулирует формально-процедурные особенности взаимодействия, регламентированные законом. В рамках группы возможно разграничить:

а) условие соблюдения процессуальных и материальных сроков. Обеспечение правовой определенности (например, срок обращения в суд по трудовым спорам — 3 месяца) исключает затягивание конфликтов.

б) Условие использования объективных критериев. В частности, прозрачность кадровых решений ограничивает дискриминацию и коррупцию (например, конкурсный отбор).

в) Условие поведенческой альтернативы. Возможность выбора действий (например, увольнение по соглашению сторон вместо одностороннего расторжения) снижает конфликтность.

Также допустимо выделение группы «материально-экономически условий». Материальная и техническая часть является базой, которую каждая из сторон стремится сохранить и умножить, а значит, играет важную роль в достижении согласования интересов сторон. В группе следующие условия:

а) обоснованность размера денежных выплат. Соответствие выплат (зарплата, компенсации) рыночным стандартам и законодательству обеспечивает справедливость внутри правоотношения и мотивацию к движению навстречу.

б) Сохранность имущества работодателя. Механизмы возмещения ущерба (полная/ограниченная материальная ответственность) балансирует интересы как работника так и работодателя, что частично защищает материальную основу работодателя без ущемления прав работника.

В качестве последней группы допустимо выделить «институциональные механизмы сотрудничества».

Третьи лица не являются участниками трудовых отношений, но имеют прямое влияние на них в отдельных случаях, что нельзя оставлять без внимания. Внутри группы можно отдельно определить следующие условия:

Сотрудничество инспекции труда с объединениями работодателей. Обмен опытом и информацией (например, о безопасных методах организации труда) снижает уровень нарушений посредством профилактики.

Интеграция охранительной функции трудового права. Защита интересов обеих сторон (например, ограничение сверхурочных работ сотрудников и поддержка налоговых льгот работодателей) по инициативе третьих лиц, а не самих участников правоотношения способствует экономическому росту.

5. Общая характеристика условий

Система позволяет охарактеризовать последовательно каждое из условий. Так, соблюдение баланса интересов сторон трудовых отношений выступает ключевым условием их устойчивости. Это

не абстрактный принцип, а механизм, предотвращающий перекося в сторону односторонних преимуществ, которые дестабилизируют взаимодействие. Например, работодатель, злоупотребляя экономическим доминированием, может навязывать необоснованные сверхурочные нагрузки, игнорируя нормы ст. 99 ТК о добровольности сверхурочных работ. С другой стороны, работник, злоупотребляя защитными гарантиями (например, уходом на бюллетень в период работы над срочными проектами), способен нанести ущерб производственным процессам.

Данное условие выведено на верхнюю строчку предлагаемой классификации не зря. Во-первых, дисбаланс напрямую нарушает принцип социальной справедливости, закрепленный в ст. 7 Конституции РФ. Трудовые отношения не являются результатом рыночной сделки в рамках гражданских правоотношений, они образуют социальный институт, где слабая сторона (работник) нуждается в защите от произвола, но без подавления инициативы работодателя. Во-вторых, отсутствие равновесия порождает реакцию: снижение лояльности сотрудников, рост конфликтов, увеличение судебных исков (например, по ст. 391 ТК РФ), что повышает транзакционные издержки бизнеса. В-третьих, баланс служит основой реализации других условий: прозрачности договоренностей, соблюдения процедур, внимания к рыночным реалиям. Без него даже идеально прописанные нормы становятся декларативными.

В правовом поле баланс интересов ограничивает злоупотребление правом. Работодатель не вправе бесконтрольно изменять условия труда (ст. 74 ТК РФ), а работник — саботировать обязанности под видом «защиты прав». Также данное условие формирует судебную практику. Суды, разрешая споры о дисциплинарных взысканиях¹⁹, оценивают соразмерность наказания проступку, учитывая интересы обеих сторон.

Баланс интересов ограничивает текучесть кадров и потери квалифицированных сотрудников, что особенно ценно в условиях дефицита специалистов (например, в IT-сфере), а также стимулирует инвестиции в человеческий капитал: работодатель готов обучать персонал, если уверен в его ответственности; работник проявляет инициативу, видя справедливую оценку труда. В социально-психологическом аспекте баланс интересов укрепляет доверие сторон. Коллективные договоры, учитывающие мнение профсоюзов (ст. 40 ТК РФ), снижают уровень скрытых конфликтов, предотвращают

¹⁹ Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 22.11.2013 № 59-АПГ13-6/.

«тихий саботаж» [Кузнецова Н.М., 2021: 41]: сотрудник, интересы которого уважают, реже прибегает к пассивному сопротивлению (например, к затягиванию сроков).

Таким образом, баланс интересов закладывает прочную основу отношений работников и работодателей. Он трансформирует их из противостояния «выигрыш-проигрыш» в модель «выигрыш-выигрыш», где стабильность договоренностей обеспечивается взаимной выгодой. Это условие первично, так как без него любые попытки согласовать частные аспекты взаимодействия (зарплату, график, другие условия труда) останутся точечными мерами, не устраняющими системные риски.

Следующее условие — недопустимость злоупотребления правом — в трудовых отношениях выступает фундаментальным ограничителем, предотвращающим трансформацию юридических возможностей сторон в инструмент давления. Рассматриваемое условие не дублирует принципа баланса интересов, а дополняет его, устанавливая правила. Даже формально законные действия недопустимы, если их целью является причинение вреда второй стороне или извлечение односторонних преимуществ. Например, работодатель, задерживающий зарплату, нарушает не только материальные интересы работника, но и принцип добросовестности, заложенный в ст. 10 Гражданского кодекса Российской Федерации. Аналогично, работник, злоупотребляя правом на отказ от сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ) в ситуациях, требующих оперативного реагирования (авария на производстве), ставит под угрозу безопасность коллег и имущество компании.

Злоупотребление правом разрушает цель трудовых отношений — взаимовыгодное сотрудничество. Закон, оставляя сторонам инструменты защиты (например, право работодателя на расторжение договора по ст. 81 ТК РФ или право работника на обжалование решений по ст. 392 ТК РФ), предполагает их использование в рамках социальной ответственности. Также данное условие служит предохранителем всей системы согласования интересов: без него баланс становится формальностью, так как одна из сторон может имитировать соблюдение правил, манипулируя правами в ущерб другой.

Недопустимость злоупотребления правом формирует критерии оценки действий сторон. Суды, рассматривая иски о восстановлении на работе, анализируют не только формальное соответствие увольнения нормам ТК РФ, но и цели работодателя. В частности, было ли решение направлено на защиту бизнеса или на увольнение работника по необоснованным причинам. Даже если трудовой договор позво-

ляет изменять график работы (ст. 72 ТК РФ), работодатель не вправе делать это систематически без объективных причин. Более того, рассматриваемое условие снижает риски скрытых издержек. Злоупотребления порождают ответные действия. Так, работники, столкнувшись с недобросовестностью, чаще прибегают к формализму («работа по инструкции»), что снижает производительность труда. Недопустимость злоупотребления стимулирует инвестиции в профилактику конфликтов. Работодатели, избегая злоупотреблений (например, прозрачная система КРІ вместо субъективных штрафов), сокращают расходы на судебные разбирательства и на пополнение кадров.

Рассматриваемое условие предлагаемой системы взаимодействует с балансом интересов, предотвращая его имитацию.

Также условие дополняет процедурные гарантии, наполняя их содержанием: даже доскональное соблюдение формальностей не оправдывает злонамеренных действий (например, массовые увольнения перед выходом на пенсию под видом «оптимизации»).

Без этого условия система согласования интересов превращается в механизм манипуляций, внутри которого формальное соблюдение правил становится ширмой для асимметрии влияния.

Следующим условием выступает соблюдение базовых принципов трудового права, что формирует смысловой каркас всей системы взаимодействия работника и работодателя. Нормы ст. 2 и 37 Конституции РФ и ст. 2 ТК РФ выступают «конституцией» трудовых отношений, задавая вектор реализации иных условий. Так, принцип свободы труда не сводится к формальному праву на выбор профессии, а подразумевает запрет на скрытое принуждение как государственное (например, необоснованные ограничения для мигрантов), так и предпринимательское (манипуляции с графиком работ, вынуждающие к увольнению). Без соблюдения принципов права баланс интересов и запрет злоупотреблений превращаются в механические инструменты, лишённые целеполагания.

Например, юридическое равенство сторон (ст. 3 ТК РФ) не означает их фактического равноправия, но требует компенсации экономического дисбаланса посредством реализации гарантий работника (оплата бюллетеней, отпусков), что корректирует рыночное неравенство. Нарушение же принципов обесценивает легитимность отношений даже при формальном соблюдении процедур. Если работодатель, соблюдая сроки уведомления о сокращении (ст. 180 ТК РФ), дискриминирует сотрудника по признаку пола (нарушая ст. 64 ТК РФ), увольнение может быть признано незаконным, несмотря на процессуальную безупречность.

Суды используют принципы как лакмусовую бумажку оценки спорных ситуаций²⁰. Например, суд указал, что требование работодателя о полной материальной ответственности за утерю оборудования противоречит принципу справедливости, если не доказана вина работника²¹. Принципы формируют «запретные зоны» для сторон. Работник не вправе добровольно отказаться от права на отдых (ст. 37 Конституции РФ) даже под давлением экономических обстоятельств — такой договор будет признан ничтожным²².

Свобода труда стимулирует мобильность кадров, позволяя рынку саморегулироваться. Сотрудники уходят в компании с лучшими условиями, а работодатели конкурируют за специалистов, инвестируя в социальные пакеты. Равенство сторон исключает диктат сильнеешего, а свобода труда является инструментом против принуждения. Недопустимость злоупотреблений получает содержательные ориентиры: например, работодатель не вправе оправдывать задержку зарплаты «свободой договора», ибо это нарушает принцип своевременности оплаты (ст. 136 ТК РФ).

Следовательно, принципы права обеспечивают системную устойчивость, связывая частные интересы с публичными ценностями: защитой достоинства личности, справедливостью, социальным прогрессом. Без их соблюдения взаимодействие сторон теряет легитимность, превращаясь в поле сиюминутных договоренностей, где формальные уступки (повышение зарплаты, гибкий график) не компенсируют системных угроз (дискриминация, эксплуатация). Это условие является одним из основных, так как именно принципы задают цель согласования интересов — не только мирное сосуществование, а развитие человеческого потенциала в рамках права.

Следующее условие — сочетание государственного и договорного регулирования, что является механизмом, обеспечивающим единство и вариативность правового поля. Государственные нормы (ТК РФ, федеральные законы) устанавливают границы гарантий, что составляет обязательный минимум прав работников и обязанностей работодателей, а договорные инструменты (коллективные соглашения, трудовые договоры) наполняют его конкретикой, адаптируя к реалиям отрасли, региона или отдельной компании. Например, за-

²⁰ Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 20.09.2022 по делу № 88-8408/2022.

²¹ Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 15.04.2021 по делу № 88-1884/2021.

²² Апелляционное определение Магаданского областного суда от 20.02.2023 по делу № 33-132/2023.

кон фиксирует 40-часовую рабочую неделю (ст. 91 ТК РФ), но коллективный договор на предприятии с непрерывным циклом может ввести суммированный учет часов, сохраняя баланс между производственной необходимостью и правом на отдых.

Жесткое государственное регулирование, игнорирующее отраслевую специфику (например, в IT и металлургии), приводит к дисбалансу: компании либо нарушают закон, либо несут убытки. Договорные нормы, встроенные в законодательные рамки, позволяют использовать рыночные реалии без угрозы правам работников. В правовой системе коллективные договоры становятся связующим звеном между публичными нормами и частными интересами. Например, отраслевое соглашение в строительстве может предусматривать повышенные коэффициенты за работу в опасных условиях, дополняя ст. 147 ТК РФ. Индивидуальные договоры корректируют общие правила. Например, удаленный работник, подписывая соглашение о цифровом мониторинге, добровольно ограничивает собственное право на неприкосновенность частной жизни в обмен на гибкость формата.

Также данное условие позволяет компаниям конкурировать за кадры, применяя нестандартные льготы (дополнительные отпуска, обучение за счет работодателя), не нарушая законодательно закрепленный минимум и снижает издержки на подгонку различных ситуаций под универсальные нормы. Например, введение гибридного графика локальными актами исключает необходимость ежедневно оформлять приказы о дистанционной работе. Государство защищает базовые права (МРОТ, безопасность труда), а стороны договариваются о премиях, корпоративной культуре. Недопустимость злоупотреблений контролирует договорную свободу: работодатель не вправе снизить гарантии ниже закона даже с согласия работника (ст. 9 ТК РФ), а коллективный договор не вправе ухудшать положение сотрудников (ст. 50 ТК РФ). Принципы права очерчивают границы договорного творчества: нельзя, в частности, внести в соглашение условие о запрете беременности, даже если работница согласна.

Данное условие фактически превращает трудовые отношения в диалог, где публичные гарантии и частные договоренности дополняют друг друга. Без рассмотренного условия система согласования интересов теряет адаптивность: работодатели уходят в тень, чтобы обойти нереалистичные нормы, а работники лишаются возможности влиять на условия труда. Сочетание государственного и договорного регулирования обеспечивает жизнеспособность системы в условиях разнообразия экономических и социальных контекстов.

Следующим условием является установление и реализация государственных гарантий трудовых прав. Эти гарантии, закрепленные в ст. 7 Конституции РФ, в ст. 130 и 133 ТК РФ и иных нормах, не только регулируют, но и компенсируют изначальное неравенство между работником и работодателем, защищая первого от экономической эксплуатации. Например, МРОТ — это не только социальный минимум, но и барьер, предотвращающий демпинг зарплат [Булатов Р.Б., Андрейцо С.Ю., 2021: 12] в конкурентных отраслях, который мог бы спровоцировать недопустимо низкие размеры заработной платы в условиях избытка рабочей силы. Гарантии нивелируют рыночную асимметрию: работодатель, обладая ресурсным превосходством, не вправе диктовать условия, ставящие работника за грань достойного существования. Без МРОТ коллективные договоры в моногородах могли бы фиксировать зарплату ниже прожиточного минимума, превращая труд в форму зависимости. Единые стандарты (например, 40-часовая неделя) снижают издержки контроля над их соблюдением.

В период экономических спадов гарантия минимальной оплаты труда предотвращает массовое обнищание, сохраняя потребительский спрос. В 2022 году индексация МРОТ на 10%²³ смягчила последствия инфляции для низкооплачиваемых категорий [Сурков А., 2022: 40]. Охрана труда (ст. 209-231 ТК РФ) снижает издержки государства на лечение профзаболеваний и реабилитацию. Вредные производства (металлургия, химия) обязаны обеспечивать средства индивидуальной защиты и медосмотры, что уменьшает нагрузку на здравоохранение [Шашкова О.В. и др., 2015: 651].

Государственные гарантии выступают основой договорного регулирования. Коллективные соглашения не могут снизить МРОТ, но вправе повысить его, адаптируя к отраслевой специфике (например, «северные» надбавки в нефтегазовой сфере [Бондарева Э.С., 2023: 57]). Так, работодатель не вправе требовать «сверхнормативных усилий», а работник — требовать платы без выполнения обязанностей.

²³ Постановление Правительства РФ от 28.05.2022 № 973 «Об особенностях исчисления и установления в 2022 году минимального размера оплаты труда, величины прожиточного минимума, социальной доплаты к пенсии, а также об утверждении коэффициента индексации (дополнительного увеличения) размера фиксированной выплаты к страховой пенсии, коэффициента дополнительного увеличения стоимости одного пенсионного коэффициента и коэффициента дополнительной индексации пенсий, предусмотренных абзацами 4 — 6 пункта 1 статьи 25 Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации». Available at: URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 30.05.2022)

Государственные гарантии — не подачка работнику, а инвестиции в устойчивость трудовой системы. Они создают предсказуемость, позволяя сторонам фокусироваться на развитии отношений, а не выживании в условиях правовой анархии. Без этих гарантий даже идеально выстроенный баланс интересов превратится в торг за базовые потребности, где работник, лишенный защиты, становится заложником сиюминутных экономических выгод работодателя. Установление минимальных стандартов — признание труда не товаром, а социальной ценностью, что соответствует конституционному статусу России как социального государства.

При характеристике адаптации трудового законодательства к динамике отношений сторон следует отметить, что положение обеспечивает жизнеспособность правовой системы в эпоху цифровизации, глобализации и трансформации форм занятости. Введение в ТК РФ главы 49.1 о дистанционной работе (2020) [Бережнов А.А., 2022: 12] не только узаконило новый формат труда, но и установило гарантии работников (оплата интернета, право на «диджитал-отключение»), одновременно позволив бизнесу оптимизировать издержки. Без таких изменений правовое поле превращается в архаичный каркас, где стороны либо нарушают закон, подстраиваясь под реалии, либо теряют конкурентоспособность. Данное условие отнесено к основным и играет важную роль на основании следующего:

а) ответ на вызовы времени. Законодательство, застывшее в прошлом, провоцирует создание «серых зон». До 2013 года фриланс в России не регулировался, что позволяло работодателям уклоняться от социальных гарантий, а работникам — скрывать доходы. Включение в ТК РФ норм о дистанционном труде (ст. 312.1-312.5) легализовало миллионы трудовых отношений, защитив обе стороны.

б) Сохранение баланса в меняющихся условиях. Инновации (гиг-экономика, платформенная занятость) создают риски подмены трудовых отношений гражданско-правовыми. Адаптация права, как это сделано в Законе о таксистах²⁴, устанавливает критерии отличия самозанятости от скрытых трудовых договоров, предотвращая злоупотребления.

в) Стимул развития рынка труда. Четкие правила новых форматов (например, регулирование AI-менеджмента в проектной работе)

²⁴ Федеральный закон от 29.12.2022 № 580-ФЗ «Об организации перевозок пассажиров и багажа легковым такси в Российской Федерации, о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» // СЗ РФ. 02.01.2023. № 1 (Ч. I). Ст. 27.

снижают риски инвестиций. Компании, зная, что эксперименты с гибкими графиками или биржевым наймом не приведут к штрафам, активнее внедряют инновации.

Благодаря адаптации законодательства суды получают ориентиры оценки спорных ситуаций. Например, после введения ст. 312.3 ТК РФ суды указывают, что использование усиленной квалифицированной электронной подписи не обязательно, кроме случаев расторжения трудового договора²⁵, что формирует базу новых явлений. Споры о праве на «цифровой детокс»²⁶ (отключение от рабочих чатов после работы) постепенно переводят этические нормы в правовые.

Адаптация законодательства — механизм сохранения сути трудовых отношений в меняющемся мире. Она предотвращает раскол между «бумажным» правом и реальностью, где новые формы труда (криптовалютные выплаты, метавселенные) требуют твердых правил. Без этого условия система гарантий и баланса интересов превращается в фасад, за которым работники и работодатели вынуждены договариваться «в тени», множа риски и конфликты.

Динамичное право — не угроза стабильности, а ее условие: только обновляясь, оно сохраняет роль инструмента справедливости.

К иным условиям, способствующим взаимодействию сторон в трудовых отношениях, относятся:

— использование объективных критериев обеспечивает нейтральность и предсказуемость действий, минимизируя субъективизм. Прозрачность процедур (например, конкурсный отбор) формирует доверие сторон, снижая риски дискриминации и коррупции. Данное условие выступает основой легитимности управленческих решений, влияя на восприятие справедливости системы в целом;

— закрепление поведенческой альтернативы смягчает конфликтность за счет расширения возможностей согласования интересов. Например, альтернативные формы расторжения трудового договора (увольнение по соглашению) трансформируют противостояние в переговорный процесс, поддерживая баланс власти между сторонами. Это условие увеличивает адаптивность системы, предотвращая эскалацию напряженности.

Материально-экономические условия выступают материальной основой взаимодействия: обоснованность выплат, соответствуя рыночным и правовым стандартам, обеспечивает мотивацию работ-

²⁵ Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 18.01.2024 № 88-354/2024.

²⁶ Определение Московского городского суда от 13.11.2024 № 2и-23030/2024.

ников и экономическую устойчивость работодателя; сохранность имущества, регулируемая механизмами ответственности защищает ресурсную базу без чрезмерного ограничения прав сотрудников. Эти условия формируют экономический базис, без которого невозможна долгосрочная стабильность отношений.

Институциональные механизмы сотрудничества интегрируют внешние субъекты (инспекции труда, объединения) в регулирование отношений. Так, сотрудничество инспекций с работодателями в обмене информацией создает превентивную среду, снижая нарушения; охранительная функция, реализуемая третьими лицами, нейтрализует дисбаланс в защите интересов, стимулируя соблюдение норм обеими сторонами. Данные условия обеспечивают внешний контроль и поддержку, компенсируя ограниченность двустороннего взаимодействия. Обоснование их отнесения к основным условиям связано с их системообразующей ролью: они охватывают нормативно-процедурные, экономические и институциональные аспекты, формируя комплексную модель согласования интересов. Взаимосвязь условий проявляется в усилении их воздействия: например, объективные критерии (процедурная прозрачность) дополняются материальной обоснованностью (экономическая справедливость), а институциональные механизмы обеспечивают их реализацию. Каждое условие отражается в смягчении асимметрии власти, конфликтогенности и рисков нарушения прав, создавая предпосылки устойчивого развития трудовых отношений.

Заключение

Основные правовые условия достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений формируют многоаспектную систему, объединяющую нормативно-процедурные, материально-экономические и институциональные элементы. Процедурная прозрачность минимизирует асимметрию власти, создавая основу легитимности решений. Материально-экономические условия обеспечивают баланс мотиваций работников и экономической устойчивости работодателя, выступая ресурсной базой долгосрочной стабильности. Институциональные механизмы (сотрудничество инспекций, охранительная функция) вводят внешние регуляторы, нейтрализующие дисбаланс интересов через превенцию нарушений и внешнюю защиту.

Системное единство этих условий проявляется в их взаимодополняемости. Процедурная нейтральность упрочивает экономическую

справедливость, а институциональные инструменты гарантируют их реализацию. В совокупности они трансформируют конфликтную природу трудовых отношений в конструктивный диалог, обеспечивая не только временное согласование интересов, но и общую адаптацию системы к динамике социально-экономических изменений.



Список источников

1. Бережнов А.А. Цифровизация в сфере труда и ее влияние на повышение производительности труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 2. С. 11–13. DOI:10.18572/2221-3295-2022-2-11-13
2. Бизюков П.В. и др. Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте. М.: Контракт, 2016. 190 с.
3. Бондарева Э.С. К вопросу о роли правовых норм оплаты труда в преодолении бедности населения России // Российская юстиция. 2023. № 3. С. 47–59. DOI:10.52433/01316761_2023_03_47
4. Булатов Р.Б., Андрейцо С.Ю. Направления совершенствования защиты прав иностранных граждан в современной России // Российская юстиция. 2021. № 2. С. 10–13. DOI:10.18572/0131-6761-2021-2-10-13
5. Зайцева Л.В. Обеспечение баланса интереса работников и работодателей как ценность трудового права // Российский журнал правовых исследований. 2015. № 3. С. 181–185. DOI:10.17816/RJLS18070
6. Клепалова Ю.И., Незнамов А.В., Щербак О.В. Презумпция трудового характера отношений в свете тенденций развития судебной практики // Вестник гражданского процесса. 2023. № 3. С. 79–103. DOI:10.24031/2226-0781-2023-13-3-79-103
7. Клепалова Ю.И. Правовое регулирование рабочего времени: современные тенденции // Трудовое право в России и за рубежом. 2024. № 4. С. 28–31. DOI:10.18572/2221-3295-2024-4-28-31
8. Кочанова Т. Конституционный Суд РФ защитил право работников на денежную компенсацию за задержку выплаты зарплаты // Трудовое право. 2023. № 6. С. 107–112.
9. Коршунова Т.Ю. (отв. ред.) Судебная практика и развитие законодательства о труде и социальном обеспечении: научно-практическое пособие. М.: КОНТРАКТ, 2024. 248 с.
10. Коршунова Т.Ю. Участие работников в управлении организацией. Трудовое право. 2006. № 10. С. 63–72.
11. Кузнецова Н.М. Формирование лояльности персонала в условиях недостаточной осведомленности об организации // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. 2021. № 6. С. 40–42.
12. Куренной А.М. В российском трудовом праве происходит смещение акцентов // Российское право: образование, практика, наука. 2017. № 3. С. 5–8.
13. Куренной А.М. Право и справедливость в российской системе регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 3–7.

14. Орловский Ю.П. Баланс интересов сторон трудового отношения в условиях глобализации экономики // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2008. № 1. С. 52–61.
15. Потапов А.В. Актуальные проблемы правового регулирования труда в государственных корпорациях и корпоративных объединениях. М.: Проспект, 2023. 128 с.
16. Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования. М.: НОРМА, 2018. 480 с.
17. Ломакина Л. А. Баланс интересов в трудовых отношениях // Журнал российского права. 2021. № 6. с. 104–116. DOI:10.12737/jrl.2021.077
18. Лютов, Н.Л., Черных Н.В. Трудовое право в условиях больших вызовов. М.: Проспект, 2023. 176 с.
19. Сапфинова А.А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда. М.: Проспект, 2016. 144 с.
20. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Расторжение трудового договора (анализ актуальной судебной практики, рекомендации). М.: Редакция «Российской газеты», 2019. Вып. 13. 160 с.
21. Степанов С.В. Расторжение трудового договора с беременными: упущения законодателя и перегибы правоприменителя // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 48–51.
22. Сурков А. МРОТ и выплаты сотрудникам // Учреждения культуры и искусства: бухгалтерский учет и налогообложение. 2022. № 7. С. 38–45.
23. Торговченков В.И. Участие прокурора в делах об установлении факта трудовых отношений // Арбитражный и гражданский процесс. 2022. № 10. С. 13–15. DOI:10.18572/1812-383X-2022-10-13-15
24. Шашкова О.В. и др. Комментарий к Федеральному закону «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (постатейный). М.: ЭлКниги, 2015. 728 с.
25. Шишкина А. Сложные вопросы выплаты зарплаты при увольнении по соглашению сторон // Трудовое право. 2022. № 10. С. 27–36.



References

1. Antonova N.V. et al. (2024) Judicial practice and legislation on labor and social security: a guide. Moscow: Prospekt, 248 p. (in Russ.)
2. Berezhnov A.A. (2022) Digitalization in the sphere of labor and its impact on increasing labor productivity. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*=Labor law in Russia and abroad, vol.2, pp. 11-13 (in Russ.) DOI:10.18572/2221-3295-2022-2-11-13
3. Bizyukov P.V. et al. (2016) Collective labor conflicts: Russia in a global context. Moscow: Kontrakt, 190 p. (in Russ.)
4. Bondareva E.S. (2023) Role of law on remuneration in overcoming poverty in Russia. *Rossiyskaya yusticiya*=Russian Justice, no. 3, pp. 47–59 (in Russ.) DOI:10.52433/01316761_2023_03_47
5. Bulatov R.B., Andreitso S.Y. (2021) Directions for improving the protection of the rights of foreign citizens in modern Russia. *Rossiyskaya yusticiya*=Russian Justice, vol. 2, pp. 10–13 (in Russ.) DOI:10.18572/0131-6761-2021-2-10-13
6. Klepalova Yu.I., Neznamov A.V., Shcherbakova O.V. (2023) Presumption of the labor nature relations in the light of judicial practice trends. *Vestnik grazhdan-*

- skogo processa*=Bulletin of the Civil Proceedings, vol. 3, pp. 79–103 (in Russ.) DOI:10.24031/2226-0781-2023-13-3-79-103
7. Klepalova Yu.I. (2024) Legal regulation of working hours: current trends. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*=Labor Law in Russia and abroad, vol. 4, pp. 28–31 (in Russ.) DOI:10.18572/2221-3295-2024-4-28-31
8. Kochanova T. (2023) The Constitutional Court of the Russian Federation has defended the right of employees to monetary compensation for delayed payment of wages. *Trudovoe pravo*=Labor Law, vol. 6, pp. 107–111 (in Russ.)
9. Korshunova T. Yu. (2006) Employees' Participation in the Management of an Organization. *Trudovoe pravo*=Labor Law, vol. 10, pp. 63–72 (in Russ.)
10. Kurennoy A.M. (2017) Shifting of Emphases in Russian Labor Law. *Rossiyskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka*=Russian Law: Education, Practice, Science, vol. 3, pp. 5–8 (in Russ.)
11. Kurennoy A.M. (2018) Law and justice in the Russian system of regulation of labor relations. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*=Labor Law in Russia and abroad, vol. 4, pp. 3–7 (in Russ.)
12. Kuznetsova N.M. (2021) Forming staff loyalty in conditions of insufficient awareness of organization. *Medicina. Sociologiya. Filosofiya*=Medicine. Sociology. Philosophy, no. 6, pp. 40–42 (in Russ.)
13. Lebedev V.M., Melnikova V.G., Nazmetdinov R.R. (2018) Labor law: the experience of comparative legal research. Moscow: Norma, 480 p. (in Russ.)
14. Lomakina L.A. (2021) Balance of Interests in Labor Relations. *Zhurnal rossiyskogo prava*=Journal of Russian Law, vol. 6, pp. 104–116 (in Russ.) DOI: 10.12737/jrl.2021.077
15. Lyutov N.L., Chernykh N.V. (2023) Labor Law in the Face of Major Challenge. Moscow: Prospekt, 176 p. (in Russ.)
16. Orlovsky Yu. P. (2008) Balance of interests in employment relationship in times of economic globalization. *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*=Law. Journal of the Higher School of Economics, vol. 1, pp. 52–61 (in Russ.)
17. Potapov A.V. (2023) Current Issues of Legal Regulation of Labor in State Corporations and Corporate Associations. Moscow: Prospekt, 128 p. (in Russ.)
18. Saphirova A.A. (2016) Protecting labor rights by the Federal Labor Inspectorate. Moscow: Prospekt, 144 p. (in Russ.)
19. Sitnikova E.G., Senatorova N.V. (2019) Termination of an employment contract (analysis of judicial practice, recommendations). Moscow: Rossiyskaya Gazeta, 160 p. (in Russ.)
20. Shashkova O.V. et al. (2015) Commentary to Federal Law «On sanitary and epidemiological welfare of the population». Moscow: Elkni, 728 p. (in Russ.)
21. Shishkina A. (2022) Difficult Issues of Paying Wages upon Termination of Employment by Agreement of the Parties. *Trudovoe pravo*=Labor Law, vol. 10, pp. 27 — 36.
22. Stepanov S.V. (2020) Termination of an employment contract with pregnant women: omissions of legislator and excesses of law enforcer. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*=Labor Law in Russia and abroad, vol. 3, pp. 48–51 (in Russ.)
23. Surkov A. (2022) Minimum wage and employee benefits. *Uchrezhdeniya kul'tury i iskusstva: bukhgalterskiy uchet i nalogooblozhenie*=Cultural and Art Institutions: Accounting and Taxation, vol. 7, pp. 38–45 (in Russ.)
24. Torgovchenkov V.I. (2022) Participation of prosecutor in cases of establishing fact of labor relations. *Arbitrazhnyi i grazhdanskiy process*=Arbitration and Civil Proceedings, no. 10, pp. 13–15 (in Russ.) DOI:10.18572/1812-383X-2022-10-13-15

25. Zaitseva L.V. (2015) Balancing interests of employees and employers as a value of labor law. *Rossijskiy zhurnal pravovykh issledovanij*=Russian Journal of Legal Studies, vol. 3, pp. 181–185 (in Russ.) DOI:10.17816/RJLS18070

Информация об авторе:

М.О. Буянова — доктор юридических наук, профессор.

Information about the author:

M.O. Buyanova — Doctor of Sciences (Law), Professor.

Статья поступила в редакцию 04.04.2025; одобрена после рецензирования 08.07.2025; принята к публикации 03.11.2025.

The article was submitted to editorial office 04.04.2025; approved after reviewing 08.07.2025; accepted for publication 03.11.2025.