

ВОПРОСЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

УДК 349.2

Согласование интересов сторон трудовых отношений и государства на рынке труда

А. М. Куренной

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова,
Российская Федерация, 119991, Москва, Ленинские горы, 1

Для цитирования: Куренной, Александр М. 2024. «Согласование интересов сторон трудовых отношений и государства на рынке труда.» *Ежегодник трудового права* 14: 206–218.
<https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.112>

В современных условиях существенно возрастает роль государства — как в сфере национального хозяйства в целом, так и в сфере труда. Обусловлено это рядом обстоятельств, в числе которых прежде всего фактор преходящего, чрезвычайного характера. Однако гораздо более важен фактор долговременного характера, связанный с коренным преобразованием экономики, с переходом ее к тому типу, который определяется как «экономика предложения». Экономика предложения предполагает не просто реагирование хозяйства на складывающийся в разных секторах социальной жизни спрос, но прежде всего воздействие на формирование этого спроса. Очевидно, что эта задача не может быть решена внутренними, чисто рыночными средствами — требуется активная социальная политика, которую призвано выработать и осуществлять государство, являющееся, согласно российской Конституции, государством социальным. Направления этой политики чрезвычайно разнообразны, однако в весьма существенной мере она касается сферы рынка труда и трудовых отношений. Традиционной задачей государства в этой области является согласование социально значимых интересов социальных групп работников и работодателей как участников рынка труда. В свою очередь, решение этой задачи связано с необходимостью проведения ряда организационно-правовых мер, направленных на упорядочение правового статуса участников рынка труда и защиты их прав и законных интересов. Логическим следствием решения этой глобальной задачи является трансформация системы отечественного права, которая должна найти свое выражение в выделении и формировании массива правовых норм о занятости и трудоустройстве — вначале как особой отрасли законодательства,

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2024

в рамках которой будет воплощена социальная политика государства, а в будущем — самостоятельной отрасли права.

Ключевые слова: социальное правовое государство, социальная политика, работники, работодатели, акты Международной организации труда, рынок труда, безработица, обеспечение занятости, трудовые отношения, социально значимые интересы.

1. Введение

Конституция Российской Федерации, закрепляя основы конституционного строя, определяет Россию как демократическое правовое государство, в котором человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — обязанность государства.

При этом Россия является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Как на практике обеспечивается это конституционное положение? За счет чего и кого? Сфера применения человеческого труда ни в коем случае не может быть по-прежнему «бесконтрольного рынка».

Большинство лиц трудоспособного населения во всех развитых странах являются наемными работниками. Вопросы правового регулирования этой ключевой сферы их жизни в основном являются предметом двух отраслей российского законодательства — трудового и законодательства о трудоустройстве и занятости (пока только законодательства, поскольку самостоятельная отрасль права здесь пока в полном виде не сформировалась).

Создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства названо в числе основных задач трудового законодательства (ст. 1 ТК РФ).

Понимая невозможность полного совпадения этих интересов, законодатель нацеливает участников трудовых отношений как минимум на их оптимизацию.

Приходится констатировать, что идеального варианта оптимизации интересов не существует. Причин тому немало, и далеко не все они находятся в области правового регулирования. Человечество вообще не может жить бесконфликтно, и право выполняет роль регулятора, предпринимая все возможные усилия к тому, чтобы удержать конфликты в разумных рамках.

Особенно важна роль такого регулирования в ключевой сфере человеческой жизни — в сфере труда (прежде всего наемного, несамостоятельного). В основном это получается, но переоценивать роль права тоже не стоит. Именно поэтому важны исследования эффективности правового регулирования общественных отношений: они могут дать ориентиры для его оптимальной модели на всех уровнях — от законодательного до локального.

В основе регулирования должен лежать комплексный подход, исключающий крайности — как в экономических аспектах менеджмента, так и в области управления персоналом.

Следует помнить, что ст. 1 ТК в число основных задач трудового законодательства включает создание необходимых условий для достижения оптимальных

интересов и государства, которое, хотя и не является непосредственной стороной трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений, но в высочайшей степени заинтересовано в стабильности отношений в социальной сфере.

2. Основное исследование

История показывает, что большинство социальных потрясений возникало на почве нерешаемых социальных вопросов, что нередко игнорировалось властью предрержащими, но оценивалось значительным количеством членов общества (принадлежащих, как правило, к наемным работникам) как социальная несправедливость (Куренной 2014).

При регулировании трудовых и связанных с ними отношений более важным является не достижение справедливости как формального равенства прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений, а достижение социальной справедливости через реализацию функций социального государства (Жильцова, Клепалова и Новикова 2022, 4).

На практике стороны трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений нередко не являются идеальными партнерами, о чем свидетельствует, в частности, значительное количество трудовых споров в судах, в том числе и на предшествующих заключению трудовых договоров стадиях.

Как следует из материалов судебной практики, в судах рассматривались дела по следующим искам лиц, ищущих работу, и работников, связанным с заключением трудового договора: о признании необоснованным отказа в приеме на работу и возложении обязанности заключить трудовой договор, об установлении факта трудовых отношений и заключении в письменной форме трудового договора, о правомерности заключения срочного трудового договора и о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми, о взыскании компенсации морального вреда в связи с незаключением трудового договора, ненадлежащим оформлением трудовых отношений, по другим требованиям¹.

То, что устраивает одну сторону, может восприниматься другой стороной как несправедливость. При этом далеко не все работодатели являются «кровожадными» (более того, большинство из них понимают роль и значение правового механизма в регулировании трудовых отношений), но и далеко не все работники являются «белыми и пушистыми».

Государство не может находиться в роли стороннего наблюдателя, оно вынуждено вмешиваться в процесс регулирования, учитывая и то, что в трудовом праве работник является все-таки экономически более слабой стороной. Роль государства в согласовании интересов субъектов рынка труда является ключевой (Куренной 2018).

¹ Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2022. № 6. — Здесь и далее все ссылки на российские и международные нормативные правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 19.10.2023).

Учет исторического опыта (и мирового, и отечественного) особенно важен сегодня, когда Россия находится на пути к рынку (вряд ли можно говорить, что страна уже окончательно там, да и нужно ли это рассматривать в качестве основной цели?).

В процессе перехода к рынку возникает немало сложных проблем, связанных с правовым регулированием общественных отношений, в том числе проблемы собственности, организационно-правовых форм предпринимательства, инвестиций, прибыли, налогов. Безусловно, все это очень важные элементы рыночной экономики. Уровень развития общества во многом определяется эффективностью правового регулирования общественных отношений. Право человека на труд относится к основным правам человека, а состояние законодательства и реального положения дел в области реализации данного права не только является показателем цивилизованности общества, но и непосредственно воздействует на его нравственность, эффективность его экономики (Трудовое право России 2020, 10).

Это вынуждает в очередной раз обращаться к проблемам рынка труда. Ведь что делают на любом рынке (во всех его сегментах)? Извините, покупают и продают... Практически всё. И если на рынке есть такой сегмент как «рынок труда», то и там одни люди (и их большинство во всех странах) «продают» свою способность к труду, вторые эту способность «покупают».

Более того, у большинства трудоспособного населения практически ничего нет, кроме способности к труду, которую можно «продать», и большинству этой части населения в любой стране приходится это делать.

Рынок не может существовать без рынка труда, а рыночная экономика — без применения этого труда. Все остальное зависит и производно от эффективности такого применения. Непонимание этого создает почву для социальных конфликтов в основной сфере человеческой деятельности.

Как «продать» свою способность к труду? Можно изготовить какие-либо изделия и реализовать их на рынке, получив плату за свой труд. Можно сделать это в качестве «свободного» гражданина, подрядившись к кому-нибудь для выполнения конкретных работ, носящих, как правило, разовый характер, или оказывать услуги в сфере умственного труда. Все эти действия будут регулироваться нормами гражданского права, будут входить в его предмет.

Можно стать индивидуальным предпринимателем без образования юридического лица или трудиться в качестве самозанятого. Но можно «продать» свой труд (способность к труду), например, поступив на работу к какому-нибудь работодателю и работая у него в качестве наемного работника в течение определенного срока (который может быть достаточно продолжительным).

Таким образом, свое право на труд граждане могут реализовать в самых различных формах. Тем не менее большинство населения во всех странах мира входит в армию лиц наемного труда.

Е. Б. Хохлов, например, называет ряд главных признаков наемного труда (Курс российского трудового права 1996, 84–87). Он, в частности, отмечает, что это несамостоятельный труд, что такое социальное явление, как наемный труд, тесно связано с категорией рынка труда, а договор трудового найма есть юридическое выражение результатов его функционирования.

Наличие рынка труда констатируется не только в научных трудах, но и на уровне нормативных правовых актов (см., например, Концепцию действий на рын-

ке труда на 2003–2005 гг., а также на 2008–2010 гг.; Постановление Правительства РФ от 15.10.2015 № 1106 «Об утверждении Правил проведения мониторинга ситуации на рынке труда Российской Федерации по субъектам Российской Федерации»; Постановление Правительства РФ от 15.12.2022 № 2309 «О реализации в 2023 году отдельных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда» и другие акты).

Рынок же предполагает и наличие на нем товаров разного рода. Естественно, что труд (даже наемный) не является товаром в классическом понимании этого слова.

Да, обоснованно вслед за К. Марксом и Международной организацией труда (МОТ) признать, что рабочая сила официально не является товаром. Тем не менее можно все-таки сказать, что рабочая сила является «товаром особого рода».

Когда мы говорим о «продаже» труда, всегда следует использовать кавычки, понимая это лишь как образ (например, еще в Декларации о правах и задачах МОТ 1944 г. подчеркивалось, что «труд не является товаром»). К этому приводит понимание социального элемента труда, его неотъемлемость от личности человека.

Ценностные приоритеты, содержательное наполнение трудовых прав человеком все больше перемещаются из сферы экономической и физической безопасности (хотя она также сохраняет свою актуальность) в сферу «качества трудовой жизни». Как одну из своих главных задач МОТ сегодня рассматривает реализацию концепции «достойного труда».

Нельзя не согласиться с позицией Т. С. Гусевой и Ю. И. Клепаловой, которые справедливо, на наш взгляд, считают, что для эффективного правового регулирования в сфере занятости населения важно достижение баланса участников рынка труда (органов государственной власти, работодателей, работников и их объединений) при проведении государством политики, направленной на обеспечение реализации гражданами конституционного права на защиту от безработицы, гарантированного ч. 3 ст. 37 Конституции РФ (Гусева и Клепалова 2022).

Концепция согласования интересов при реализации государством политики в сфере занятости сформулирована в Конвенции МОТ № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы», которая предусматривает, что государство должно «стремиться обеспечить, чтобы его система защиты от безработицы... содействовала созданию полной, продуктивной и свободно избранной занятости... предприниматели были бы заинтересованы предлагать трудящимся продуктивную занятость, а трудящиеся — искать такую занятость».

Заслуживает внимания позиция М. А. Жильцова и А. В. Майфата, обосновывающих необходимость включения в число принципов правового регулирования в сфере труда такого принципа, как принцип добросовестности. Указанный принцип в трудовом праве может быть сформулирован следующим образом: «Работодатель при реализации своих прав должен действовать добросовестно, в том числе принимать управленческие решения с учетом положения работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении. Работник при реализации предоставленных ему законом гарантий при увольнении должен предупредить работодателя обо всех известных ему фактах, препятствующих расторжению с ним трудового договора» (Жильцов и Майфат 2023).

Ранее предлагалось закрепить на законодательном уровне и принцип недопустимости злоупотребления правом. Это позволит органам, рассматривающим тру-

довые споры (прежде всего судам) более активно рассматривать ситуации, споры по которым сегодня нередко «провисают» (хотя Верховный Суд РФ в известном постановлении Пленума от 17.03.2004 № 2 указал на возможность и необходимость применения этого принципа к трудовым отношениям).

Говоря о правовом механизме рынка труда применительно к наемным работникам, следует иметь в виду, что речь в данном случае в первую очередь идет о тех ситуациях, когда будущие субъекты трудовых отношений ищут друг друга. Они могут либо найтись самостоятельно и предпринять попытку стать субъектами трудовых отношений, либо рассчитывать на помощь государства и его органов или каких-то иных субъектов, осуществляющих посреднические услуги.

В первом случае стороны будущих трудовых отношений становятся субъектами отношений, непосредственно связанных с трудовыми, — отношений по трудоустройству, подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя, которые входят в предмет трудового права и трудового законодательства (ст. 1 ТК РФ). С момента заключения между ними трудового договора они становятся сторонами трудового отношения и, соответственно, субъектами трудового права.

Во втором случае данные отношения будут предметом законодательства о занятости и трудоустройстве (опять-таки до момента заключения трудового договора).

Если гражданин прекращает работу у своего работодателя (по самым разным причинам), он опять выходит на рынок труда и вправе рассчитывать на помощь в подыскании новой работы (не обязательно путем заключения нового трудового договора) или на выплату разного рода пособий, что может быть реализовано с помощью механизмов, предусмотренных законодательством о занятости.

При любом способе производства общественно-трудовые отношения непосредственно выражают, в частности, формы привлечения к труду и распределения трудовых функций между людьми в процессе совместного труда в организации.

Трудовое право исходит из того, что стороны трудовых отношений являются формально равноправными, но объективно работник является экономически более слабой стороной. С учетом этого аспекта назначения трудового права, необходимости приоритетной защиты интересов работника ведущее место должна занимать социальная функция. При этом не стоит абсолютизировать противоречие социальной и экономической функций трудового права (Трудовое право России 2020, 23, 25).

Конституция РФ гарантирует свободу экономической деятельности (ст. 8), в соответствии с которой работодатель наделен правом заключать, изменять, расторгать трудовой договор (ст. 22 ТК РФ), правом самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). В то же время он ограничен в своем праве запретом дискриминации, запретом необоснованного отказа в приеме на работу, достаточно жестким перечнем оснований расторжения трудовых отношений.

Кроме того, он не может не учитывать довольно широкий спектр особенностей заключения трудовых договоров с определенными категориями граждан (прежде

всего это женщины и лица с семейными обязанностями, несовершеннолетние, инвалиды и др.).

Данное право работодателя ограничивается правом каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ; абз. 2 ст. 2 ТК РФ), принципом запрета дискриминации (ст. 3 ТК), запретом необоснованного отказа в приеме на работу (ст. 64 ТК).

Следует при этом иметь в виду, что о свободе трудового договора можно и нужно говорить в общем плане только применительно к стадии его заключения (Маврин 2006).

Найти и зафиксировать «на века» приемлемое, справедливое соотношение экономической и социальной функций трудового права невозможно. Процесс их согласования продолжается, «подпитывается» динамикой интересов работников, работодателей и государства, запросами общества.

Большое теоретическое и практическое значение для рынка труда имеет вопрос отграничения трудового права от других отраслей.

Важным аспектом правового статуса человека, выходящего на рынок труда, являются гарантии, предоставляемые ему как будущему работнику, именно трудовым законодательством. Принцип запрета дискриминации является одним из базовых для отрасли трудового права. Кроме чисто трудовоправовых вопросов на стадии трудоустройства нередко возникают ситуации, когда вместо заключения трудового договора работодатели пытаются «навязать» гражданину (к тому же не всегда понимающему это) заключение договора гражданско-правового характера.

Цивилизованное общество должно предусмотреть меры защиты человека труда. Рынок сам по себе не содержит социальных гарантий, защищающих человека труда, их система должна быть разработана на государственном уровне и реализована под контролем государства. Именно поэтому определение предмета трудового права и отграничение его от гражданского права имеют практическое значение.

Не считаем возможным, учитывая объем статьи, подробно останавливаться на этой проблеме, тем более что написано об этом немало (Трудовое право России, 2020, 46–49).

Введение в ТК РФ ст. 19.1 «Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями» помогло переводу этой проблемы из вроде как академической в практическую область, и сегодня судебная практика достаточно четко различает подобного рода ситуации. Неустрашимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Особого внимания заслуживает проблема соотношения трудового права и законодательства о занятости и трудоустройстве.

Ст. 2 ТК и сегодня называет в числе принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений такой принцип, как защита от безработицы и содействие в трудоустройстве. Кстати, еще

до принятия действующего ТК, в 1991 г. в РФ был принят специальный закон, регулирующий отношения в данной сфере — Закон о занятости населения.

Совершенно очевидно, что граждане являются субъектами рынка труда лишь постольку, поскольку ищут работу. Как только они ее находят и вступают в трудовые отношения с конкретным работодателем, они включаются в сферу действия трудового права. При этом они могут параллельно искать себе другую работу, но это никоим образом не влияет на их статус участников трудовых отношений.

На сегодняшнем этапе развития общества мы наблюдаем ситуацию, когда постепенно формируется практически новая отрасль права, включающая в себя отношения по трудоустройству и занятости. На наш взгляд, уже можно говорить о выделении из трудового права значительного круга общественных отношений, тесно связанных с трудом, которые могут составить основу самостоятельной отрасли законодательства о занятости и трудоустройстве (как в свое время произошло с правом социального обеспечения).

В пользу этого тезиса свидетельствуют наличие большого количества нормативного материала и специфический предмет правового регулирования (законодательство о занятости и трудоустройстве регулирует вопросы, отличные от трудового законодательства, имеет при этом и специальных субъектов — это не работники, а люди, ищущие работу или потерявшие ее).

В определенной степени самостоятельность этих двух отраслей подтверждается Классификатором правовых актов, утвержденным Указом Президента РФ от 15.03.2000 № 511 (в ред. от 28.06.2005), а также ст. 1 ТК.

Основным нормативным правовым актом, определяющим политику Российского государства в сфере содействия занятости, является Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 28.12.2022).

В нем дано определение занятости как деятельности граждан, связанной с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащей законодательству РФ и приносящей, как правило, им заработок, трудовой доход.

Одним из ключевых направлений государственной политики занятости является обеспечение полной, социально полезной и эффективной занятости с социально приемлемым уровнем безработицы. Достижение данного результата возможно только при использовании комплекса мер, в число которых входит, например, создание новых рабочих мест, подготовка и переподготовка рабочей силы; обеспечение условий для фактической реализации права граждан на распоряжение своими способностями к труду.

Необходимо подчеркнуть, что государственная политика в сфере труда зачастую определяется соображениями, отличными от экономической целесообразности, к примеру необходимостью обеспечения социальной справедливости, что, впрочем, не умаляет того факта, что экономика играет ключевую роль, помогая поглотить издержки и выгоды данной политики (Трудовое право России 2020, 201).

В России реализация политики занятости осуществляется федеральными органами государственной власти (прежде всего Федеральной службой по труду и занятости (Рострудом)), органами государственной власти субъектов РФ, с участием органов местного самоуправления.

Особенностью метода трудового права является сочетание в нем единства и дифференциации правового регулирования. Большинство трудоспособного населения страны попадает в сферу трудовых отношений, при этом существуют весьма существенные отличия между различными категориями работников, которые зависят от их индивидуальных особенностей (пол, возраст, состояние здоровья и т. п.), от местности и климатических условий, в которых применяется труд данных работников, от тяжести или опасности условий труда и т. д. Эти факторы находят свое отражение и на рынке труда. Можно констатировать, что сочетание единства и дифференциации является также особенностью и законодательства о занятости и трудоустройства.

Закон о занятости, определяя направления государственной политики в области содействия занятости населения, специально отмечает, что эта политика направлена, в частности, на осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы (ст. 5 Закона).

К ним относятся: инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 25 лет, имеющие среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущие работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации.

Государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, путем разработки и реализации программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая рабочие места и организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, организации обучения по специальным программам и другими мерами (ст. 13 Закона о занятости).

Соответственно, одной из таких повышенных гарантий является квотирование рабочих мест.

Состав рабочей силы может оказывать воздействие на правовое регулирование труда в таких аспектах, как: права женщин на рабочем месте (защита от дискриминации и харрасмента, предоставление дополнительных гарантий при беременности и родах); защита прав работников старшего возраста (предоставление на законодательном уровне дополнительных гарантий в сфере труда лицам предпенсионного возраста, активно реализуемое на территории РФ в последние годы, но зачастую имеющее обратный эффект); требования к обучению и подготовке кадров; регулирование миграционной политики (Ганчурина 2023).

На практике нередко имеет место дискриминация людей старшего возраста, несмотря на наличие в России законодательного запрета включать в объявления о вакансиях требования к возрасту, полу, национальности и прочим параметрам, не связанным с деловыми качествами претендента. Дискриминация пожилых работников существует, более того, принимает нередко различные завуалированные формы (Скачкова 2023).

Определенные особенности имеет механизм трудоустройства иностранных граждан и лиц без гражданства. Диапазон принимаемых решений в мировой практике достаточно разнообразен — от максимальной свободы в регулировании миграции до серьезных ограничений в этом плане. Во многом это зависит от изменений в политике и экономике.

По общему правилу, в РФ для участников трудовых отношений не имеет значения факт гражданства. Этот аспект статуса личности может иметь значение на стадии, предшествующей возникновению трудовых отношений (на решение этих задач направлены, в частности, правовые нормы, регламентирующие вопросы правового положения иностранных граждан, миграции, привлечения иностранной рабочей силы).

Это, безусловно, сказывается на виде трудового договора (заключается он на неопределенный срок или является срочным). Но когда трудовой договор заключен и работник начинает выполнять предусмотренную им трудовую функцию, все остальное не имеет значения.

Могут быть установлены запреты на занятие определенных должностей или дополнительные условия в виде получения разрешения на работу, патента.

Не имеет значения для правового регулирования трудовых отношений также принадлежность тех или иных организаций иностранному капиталу. Если на них работают российские граждане, иностранные граждане, лица без гражданства и т. д. — эти работники находятся под защитой российского трудового права.

На ситуацию на рынке труда влияет научно-технический прогресс, достижения которого нередко приводят к объективному процессу сокращения рабочих мест. И даже в современных условиях эпизодически появляются «луддиты XXI века» — работники, которые сознательно портят новое оборудование.

Масса новых, неизвестных ранее проблем возникает в связи с развитием цифровизации, искусственного интеллекта и их применением на рынке труда, в том числе и на стадии подбора персонала, т. е. во взаимоотношениях по трудоустройству у конкретного работодателя. Уже есть очень интересные публикации, показывающие некоторые из новых проблем и связанные с ними риски (Зорина 2018; 2020; Крылов 2023).

На рынке труда расширяется сфера применения нетипичных трудовых отношений, что, в свою очередь, сказывается на характере регулирования прав и обязанностей сторон отношений, применяющих такие формы использования труда наемных работников.

При этом практика показывает, что наряду с определенными преимуществами, которые действительно появляются при применении нетипичных трудовых отношений, могут проявляться и недостатки в вопросах социальной защищенности, предоставляемых гарантий при традиционной схеме отношений.

В предмет регулирования законодательства о занятости входит правовой статус безработного, который определяется этим законодательством и иными нормативными правовыми актами, действующими в данной сфере. Это регулирование направлено на создание механизмов, позволяющих смягчить негативные последствия такого явления, как безработица, предоставить этой категории граждан определенные социальные гарантии.

3. Выводы

Подводя итог, следует еще раз отметить тот факт, что создание условий для достижения баланса интересов на рынке труда всех его субъектов — граждан, работников, работодателей, государства и его органов — является одной из важнейших задач современного общества, условием его стабильности.

При этом нельзя делать расчет на то, что закономерности функционирования рынка, в том числе и рынка труда, обеспечат сами по себе достижение указанного баланса интересов, социальной справедливости и, соответственно, социального мира в этой области, — короче говоря, всего того, на что рассчитывает общество. Как показал опыт многих десятилетий, решение всех этих задач невозможно без регулятивной деятельности государства. Государство призвано осуществлять активную *социальную политику* в хозяйственной сфере общества, прежде всего в сфере труда, что, кстати говоря, прямо вытекает из его роли как государства *социального* (ст. 7 Конституции РФ).

В особенности эта роль возрастает в условиях, когда перед обществом активно встает задача формирования такого типа экономики, которую принято определять как *экономика предложения*.

Библиография

- Ганчурина, Надежда С. 2023. «Анализ общемировых нарастающих тенденций, оказывающих влияние на регулирование труда.» *Трудовое право в России и за рубежом* 2: 46–48.
- Гусева, Татьяна С., и Юлия И. Клепалова. 2022. «Достижение баланса интересов участников рынка труда — ключевое условие повышения эффективности правового регулирования занятости.» *Трудовое право в России и за рубежом* 4: 16–19.
- Жильцов, Мирон А., и Аркадий В. Майфат. 2023. «Принцип добросовестности в гражданском и трудовом праве.» *Трудовое право в России и за рубежом* 1: 6–9.
- Жильцова, Юлия В., Юлия И. Клепалова и Светлана В. Новикова. 2022. «Социальная справедливость как вектор развития трудового права.» *Трудовое право в России и за рубежом* 2: 3–5.
- Зорина, Ольга О. 2020. «Дискреция работодателя в процессе оценки деловых качеств кандидата.» *Трудовое право в России и за рубежом* 2: 19–22.
- Зорина, Ольга О. 2018. «Подбор персонала: цифровизация и правовые риски.» *Право и экономика* 8: 43–48.
- Крылов, Иван В. 2023. «Применение работодателем систем искусственного интеллекта для оценки деловых качеств при подборе персонала: дискриминационные риски.» *Трудовое право в России и за рубежом* 2: 6–9.
- Куренной, Александр М. 2014. «Конституция, трудовое право и вопросы социальной справедливости.» *Трудовое право в России и за рубежом* 1: 13–15.
- Куренной, Александр М. 2018. «Право и справедливость в российской системе регулирования трудовых отношений.» *Трудовое право в России и за рубежом* 4: 3–7.
- Курс российского трудового права: в 3 т. 1996. Т.1. Часть общая. Под ред. Е.Б.Хохлова. Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петербургского государственного университета.
- Маврин, Сергей П. 2006. «Коллизии интересов работодателя и работника.» *ЭЖ-Юрист* 9: 9.
- Скачкова, Галина С. 2023. «“Серебряный” возраст на рынке труда.» *Трудовое право в России и за рубежом* 1: 23–25.
- Трудовое право России: учебник. Под ред. А. М. Куренного. 2020. Москва: Проспект.

Статья поступила в редакцию 10 июня 2023 г.;
рекомендована к печати 24 июля 2023 г.

Контактная информация:

Куренной Александр Михайлович — д-р юрид. наук, проф.; amk47msu@yandex.ru

Coordination of the interests of the parties to labor relations and the state at the labor market

A. M. Kurennoy

Moscow State University,
1, Leninskie Gory, Moscow, 119991, Russian Federation

For citation: Kurennoy, Alexander M. 2024. “Coordination of the interests of the parties to labor relations and the state at the labor market.” *Russian Journal of Labour & Law* 14: 206–218. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.112> (In Russian)

In modern conditions, the role of the state is significantly increasing — both in the sphere of the national economy as a whole and in the sphere of labor. This is due to a number of circumstances, including, first of all, factors of a transient, extraordinary nature. However, much more important is the long-term factor associated with the radical transformation of the economy, with its transition to the type that is defined as the “supply economy”. The supply economy assumes not just the reaction of the economy to the demand developing in different sectors of social life, but above all the impact on the formation of this demand. It is obvious that this task cannot be solved by internal, purely market means — an active social policy is required, which is designed to be developed and implemented by the state, which, according to the force of the Russian Constitution, is a social state. The directions of this policy are extremely diverse, but to a very significant extent it concerns the sphere of the labor market and labor relations. The traditional task of the state in this area is to coordinate the socially significant interests of social groups of workers and employers as participants in the labor market. In turn, the solution of this problem is connected with the need to carry out a number of organizational and legal measures aimed at streamlining the legal status of labor market participants and protecting their rights and legitimate interests. The logical consequence of solving this global task is the transformation of the system of domestic law, which should find its expression in the allocation and formation of an array of legal norms on employment — initially as a special branch of legislation within which the social policy of the state will be implemented, and in the future — an independent branch of law.

Keywords: social rule of law, social policy, employees, employers, acts of the International Labor Organization, labor market, unemployment, employment security, labor relations, socially significant interests.

References

- Ganchurina, Nadezhda S. 2023. “Analysis of global growing trends affecting labor regulation.” *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 2: 46–48. (In Russian)
- Guseva, Tat'yana S., and Yuliya I. Klepalova. 2022. “Achieving a balance of interests of labor market participants is a key condition for improving the effectiveness of legal regulation of employment.” *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 4: 16–19. (In Russian)
- Krylov, Ivan V. 2023. “The use of artificial intelligence systems by the employer to assess business qualities in the selection of personnel: Discriminatory risks.” *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 2: 6–9. (In Russian)
- Kurennoy, Aleksandr M. 2014. “Constitution, labor law and social justice issues.” *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 1: 13–15. (In Russian)

- Kurennoy, Aleksandr M. 2018. "Law and justice in the Russian system of regulation of labor relations." *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 4: 3–7. (In Russian)
- Labor law of Russia: textbook. Ed. by A. M. Kurennoy. 2020. Moscow, Prospekt Publ. (In Russian)
- Mavrin, Sergej P. 2006. "Conflicts of interests of the employer and the employee." *EZH-Yurist* 9: 9. (In Russian)
- Skachkova, Galina S. 2023. "'Silver' age in the labor market." *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 1: 23–25. (In Russian)
- The course of Russian labor law: in 3 vols. 1996. Vol. 1. General part. Ed. by E. B. Khokhlov. St. Petersburg, St. Petersburg University Press. (In Russian)
- Zhil'cov, Miron A., and Arkadij V. Majfat. 2023. "The principle of good faith in civil and labor law." *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 1: 6–9. (In Russian)
- Zhil'cova, Yuliya V., Yuliya I. Klepalova and Svetlana V. Novikova. 2022. "Social justice as a vector of development of labor law." *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 2: 3–5. (In Russian)
- Zorina, Ol'ga O. 2020. "Employer's discretion in the process of evaluating the candidate's business qualities." *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 2: 19–22. (In Russian)
- Zorina, Ol'ga O. 2018. "Recruitment: Digitalization and legal risks." *Pravo i ekonomika* 8: 43–48. (In Russian)

Received: June 10, 2023

Accepted: July 24, 2023

Author's information:

Alexander M. Kyrennoy — Dr. Sci. in Law, Professor; amk47msu@yandex.ru