

Ломакина Любовь Александровна

кандидат юридических наук, доцент, федеральный судья в отставке, ведущий научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации.

Lomakina Lyubov A.

PhD in Law, Associate Professor, retired federal judge, leading Research of the Department of labor and social law of the Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation.

e-mail: labour@izak.ru

УДК 349.2

**ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА
И ЭКОНОМИКИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ИННОВАЦИОННЫЙ ПУТЬ
РАЗВИТИЯ РОССИИ**

**SELECTED ASPECTS OF THE INTERACTION BETWEEN LABOUR
LAW AND THE ECONOMY AND
THEIR IMPACT ON RUSSIA'S INNOVATIVE DEVELOPMENT PATH**

Аннотация. Проблематика оптимального взаимодействия экономики и права имеет глубоко практический смысл, связанный с исследованием роли и возможностей права в обеспечении экономического развития государства, его соответствием инновационному развитию экономики, а также перспективами дальнейшего совершенствования трудового законодательства. В статье дан анализ генезису представлений о соотношении права и экономики, рассмотрено взаимное влияние права и экономики и их зависимое соотношение от политико-экономических условий общества. На основе анализа основных функций трудового права – защитной и производственной, рассмотрено взаимное влияние права и экономики, где особое значение приобретает обеспечение сбалансированности интересов сторон трудового договора и интересов государства. Анализируя проблемы соотношения права и экономики, автор отмечает, что именно гармоничное их соотношение создает условия как для эффективного правового регулирования в сфере труда, так и для успешного экономического развития современного государства, что предполагает равновесие баланса интересов работодателя и работника. В статье автор подчеркивает, что трудовое право, являясь частно-публичной отраслью права, тесно связано с экономико-политическими

процессами, происходящими в государстве, а также социальными потребностями общества, требует не только постоянного совершенствования правовых норм, обеспечивающих оптимальный баланс интересов сторон трудового договора и государства, но и неукоснительное соблюдение правовых норм правоприменителями. В процессе достижения цели и решения поставленных задач общеметодологическую основу данного исследования составляют общенаучный диалектический метод познания, а также логический, системный, сравнительно-правовой и формально-юридический методы.

Ключевые слова. Право, экономика, баланс интересов, функции трудового права, договорное и императивное регулирование трудовых отношений.

Annotation. The problem of optimal interaction between economics and law has a deeply practical meaning associated with the study of the role and possibilities of law in ensuring the economic development of the state, its compliance with the innovative development of the economy, as well as the prospects for further improvement of labor legislation. The article analyzes the genesis of ideas about the relationship between law and economics, examines the mutual influence of law and economics and their dependent relationship on the political and economic conditions of society. Based on the analysis of the main functions of labor law-protective and industrial, the mutual influence of law and economics is considered, where it is of particular importance to ensure a balance of the interests of the parties to the labor contract and the interests of the state. Analyzing the problems of the relationship between law and economics, the author notes that it is their harmonious relationship that creates conditions for both effective legal regulation in the field of labor and for the successful economic development of the modern state, which implies a balance of the balance of interests of the employer and the employee. In the article, the author emphasizes that labor law, being a private-public branch of law, is closely connected with the economic and political processes taking place in the state, as well as the social needs of society, requires not only constant improvement of legal norms that ensure an optimal balance of the interests of the parties to the employment contract and the state, but also strict compliance with legal norms by law enforcement officers. In the process of achieving the goal and solving the tasks set, the general methodological basis of this study is the general scientific dialectical method of cognition, as well as logical, systemic, comparative legal and formal legal methods.

Keywords. Law, economy, balance of interests, functions of labor law, contractual and imperative regulation of labor relations.

Введение. Проблема взаимодействия экономики и права всегда вызывала повышенный интерес как в науке, так и на практике, и была одной из ключевых в правовой науке, не подвергаясь ревизии в течение десятилетий. Она решалась на основе исторического материализма, где экономика, как явление базисного характера, имеет основополагающее значение по отношению к праву, как к части надстройки.

Не преувеличивая влияние экономического фактора на общество, М.Н. Марченко справедливо отмечает, что «экономическое развитие в конечном

счете в общем и целом определяет основные тенденции и направления политического, идеологического, духовного развития общества, а не наоборот» [1].

Современное понимание взаимодействия права и экономики основано на ранее накопленном опыте, нынешнем состоянии права и сегодняшних реалиях экономики, которые внесли коррективы в формирование соотношения права и экономики, существовавшего до распада СССР.

Основное исследование. Социальный характер Российского государства предопределяет необходимость выработки определенных гарантий реализации конституционных прав граждан в сфере труда, поэтому его первостепенной задачей является нахождение более оптимальных путей и форм взаимодействия права и экономики в прикладном и в общетеоретическом плане.

В связи с этим нельзя не отметить, что право и экономика являются сложными и многоаспектными понятиями. Их исследование остается актуальным и сегодня, вызвано это прежде всего с тем, что данные категорий оказывают влияние на все стороны жизни общества, потребности различных социальных групп и отдельных граждан. В рамках настоящей статьи рассматриваются лишь некоторые аспекты взаимодействия права и экономики, в частности влияние трудового права на обеспечение сбалансированного развития экономики.

В сфере экономики собственность является ключевым фактором, сочетающим социальные отношения и социальную деятельность, являющиеся неотъемлемой частью производства, и распределением материальных благ.

Взаимосвязь права и экономики обуславливается при помощи правовых средств, которые создают условия для эффективного развития экономики и обеспечивают справедливое распределение (перераспределение) доходов между различными слоями общества через бюджетно-налоговую систему, с использованием ВВП в виде социальных трансферов, через специальные социальные программы. Важно отметить, что на взаимодействие права и

экономики оказывает влияние политическая воля государства, которое принимает нормативные правовые акты, придающие содержащимся в них правилам официальное значение, а их соблюдение, в том числе, и в экономике, обеспечивается государственным принуждением.

Орехова Т.Р. отмечает, что «формы и характер влияния права на экономику могут быть положительными и отрицательными; право может стимулировать, поддерживать эффективное экономическое развитие, но может и тормозить, и даже разрушать его»[2]. Поэтому важно отметить, что при инновационном развитии экономики вмешательство государства должно быть минимальным как в экономику, так и в право, сохраняя баланс их взаимодействия и это наглядно просматривается в сфере трудовых отношений. Однако это не означает самоустранение государства от регулятивных действий в отношении рассматриваемых категорий, его вмешательство имеет ограниченный характер, но значение этих ограничений столь велико, что обеспечивает сохранение баланса интересов сторон трудового договора, государства. Государство призвано обеспечить баланс их взаимодействия и взаимовлияния как с учетом необходимости государственно-правового регулирования экономическими процессами, так и с учетом необходимости соблюдения социально-экономических прав и свобод человека в экономической сфере.

Ю.А. Тихомиров, обращаясь к наследию известного германского юриста Рудольфа Иеринга, отмечает, что «цель права заключается в уравнивании интересов в обществе, в нахождении компромисса между ними»[3].

Т.К. Касаева, основываясь на реалистическом учении Рудольфа Иеринга говорит, что в целях уравнивания частных и публичных интересов «государство выступает...как гарант, удерживающий злоупотребление, которое угрожает социальному благосостоянию, посредством законодательства» [4].

Следовательно, назначение права вообще, трудового в частности, заключается в согласовании интересов работника, работодателя и государства,

что предопределено основными задачами трудового законодательства – создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства (2 ст.1 ТК РФ).

Р.З. Лившиц отмечал, что «интересы собственника, работодателя составляют производственную сторону трудового отношения, а интересы работника – его социальную сторону. Противоречие производственного и социального элемента – неизбежное противоречие, заложенное в природе трудового отношения, его генетическом коде» [5].

В этой связи важно подчеркнуть, что интересы работодателя – это производственная сторона трудовых отношений, которые в первую очередь направлены на получение большей прибыли за счет трудового вклада работников. Работодатель стремится минимизировать издержки производства и увеличить прибыль и сделать это, в том числе, и за счет уменьшения заработной плат работника и других социальных гарантий.

Социальная сторона трудовых отношений – это интересы работника, которые направлены на улучшение условий труда, получение большей заработной платы при снижении трудовых затрат и повышение социальных гарантий.

Таким образом, стороны трудового договора – работодатель и работник, имеющие разное отношение к собственности – средствам производства, объединены производственными процессами, имеют «...принципиально разные социально-экономические интересы. На основе различия этих интересов между собственниками и работниками возникли, существовали и существуют до нынешнего времени коренные противоречия»[6].

Тем не менее, стороны трудового правоотношения не могут существовать друг без друга, они заинтересованы в относительной стабильности трудовых отношений. Не лишним будет отметить, что прорывное развитие экономики предполагает обеспечение сбалансированности этих интересов. В острой конкурентной борьбе

предприятий возрастает роль и мотивация трудовых ресурсов, как одного из ключевых факторов успеха, непосредственно влияющих на достижение экономических целей работодателей.

Таким образом, права и обязанности работника взаимосвязаны с правами и обязанностями работодателя, соответствие их прав и обязанностей важное условие обеспечения баланса их интересов, необходимого для социального равновесия. Для достижения своих целей, как правило, стороны трудового договора идут на компромиссы.

Не лишним будет указать, что инновационный путь развития России, основанный на научно-технологической модернизации экономики, где «существенное значение приобретает синхронизация правового регулирования экономических отношений»[7], предполагает обеспечение сбалансированности интересов сторон трудового договора и интересов государства.

Рассматривая в рамках настоящей работы лишь отдельные аспекты взаимодействия права и экономики, следует отметить, что ТК РФ, предусматривая в качестве целей трудового законодательства – установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей, а в качестве задач – создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства (ч.1 и 2 ст. 1 ТК РФ). Важно отметить, что из задач трудового права вытекают его функции.

В этой связи, не вдаваясь в обширную научную дискуссию по поводу всех возможных функций трудового права, необходимо осмыслить значение двух основных функций: производственную (экономическую) и защитную (социальную). Производственная функция трудового права выражается в его воздействии на группу отношений, которые связаны с реализацией интересов работодателей в повышении производительности и конкурентоспособности труда, направлена на правовое обеспечение экономики (производства) –

получение выгоды и прибыли. Защитная (социальная) функция трудового права направлена на защиту человека и его прав в сфере труда. Указанные функции присущи трудовому праву, отражают его специфику как самостоятельной отрасли и коррелируются с экономическим развитием общества.

Еще в начале XXI века защитная функция рассматривалась как воздействие на отношения, которые связаны с установлением гарантий трудовых прав и свобод, созданием благоприятных условий труда, как защита «интересов отдельного работника, так и смягчения негативных последствий экономических преобразований для коллектива работников» [8], то в современных экономических условиях защитная функция трудового права имеет двойственное значение. Защищая работника, нормы трудового права учитывают и интересы работодателя, осуществляющего функции организации и управления процессом труда, поскольку обеспечение реализации интересов работника возможно лишь при эффективной деятельности работодателя. Поэтому работодателю должна быть обеспечена возможность свободного подбора кадров, максимально соответствующих по своим профессиональным и деловым качествам тем хозяйственным целям, ради которых он осуществляет свою хозяйственную деятельность, что согласуется с требованиями ст. 8 и ч.1 ст. 34, ч. 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и абзацем вторым ч. 1 ст. 22 ТК РФ. В целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор работодатель для эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и осуществляет заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу. Работодатель наделен правом, а не обязанностью заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения. Подбор и расстановка кадров является исключительной компетенцией

работодателя, и в эту компетенцию никто не вправе вмешиваться, в том числе и суд.

Формат статьи позволяет рассмотреть лишь отдельные нормы трудового права, показывающие двойственность защитной функции, но ее воздействие практически прослеживается в каждой статье ТК РФ, а рассмотрение защитной функции целесообразно с позиции баланса интересов сторон трудового договора.

Например, из анализа статьи 64 ТК РФ следует, что при установлении гарантий при заключении трудового договора законодатель предусмотрел необходимость согласования противоположных по своему содержанию прав и интересов сторон трудового договора, обеспечивающий разумный баланс интересов будущих сторон трудового договора. На законодательном уровне определены основания, по которым работодатель не имеет права отказать в приеме на работу. Законным основанием для отказа в приеме на работу лицу, ищущему работу, является только отсутствие у претендента необходимых деловых качеств. Однако ТК РФ не дает определения такому понятию, как деловые качества работника. Несомненно, дать исчерпывающее определение деловых качеств достаточно сложно, так как это оценочная категория, а объем необходимых деловых качеств варьирует в зависимости от характера той или иной работы, трудовой функции.

Пленум Верховного Суда Российской Федерации Постановлением от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснил, что следует понимать под деловыми качествами работника [9, п. 10]. Не умаляя роли судебной практики в попытке дать определение деловых качеств работника, следует указать на необходимость их законодательного определения.

Не случайно Конституционный Суд РФ высказал мнение, что баланс интересов работников и работодателей «является необходимым условием гармонизации трудовых отношений в Российской Федерации» [10].

Следует отметить, что успех работы любого предприятия обеспечивают работники, занятые на нем. Добиться высоких экономических показателей без квалифицированного персонала невозможно.

Учитывать, что риски работодателя при подборе кадров могут быть весьма существенными на законодательном уровне предусмотрено право работодателя устанавливать при заключении трудового договора условие об испытании, которое направлено на защиту интересов работодателя и является гарантией от приема на работу не квалифицированного работника. Предоставляя право работодателю устанавливать при заключении трудового договора условие об испытании, законодатель ограничивает это право: порядком его заключения (ст.70 ТК РФ), а также порядком прекращения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания (ст.71 ТК РФ), что безусловно подтверждает двойственный характер защитной функции. Кроме того, если мы говорим об эффективности рассматриваемых правовых норм, то следует отметить, что любая норма, а тем более императивная, должна применяться правоприменителями неукоснительно.

Однако суды, разрешая споры, связанный с увольнением работника по результатам испытания, не рассматривают как нарушение порядка увольнения работника со стороны работодателя несоблюдение последним трехдневного срока предупреждения об увольнении в связи с тем, что работник не выдержал испытание (ст.71 ТК РФ) [11]. Такая позиция правоприменителя является не только неправильным применением норм материального права, но и нарушает баланс интересов сторон трудового договора и государства.

Изложенное позволяет сделать вывод, что защитная функция трудового права в современных экономических условиях приобрела двойственное значение. Защищая права работника трудовое право учитывает и интересы работодателя, который обеспечивает организацию и управление процессом труда, так как реализация интересов работника возможна при эффективной деятельности работодателя, что является проявлением взаимодействия права и экономики.

Выводы. В современных условиях, говоря о соотношении права и экономики в сфере трудовых отношений следует отметить, что право должно учитывать объективные законы экономики, а экономика должна обеспечивать реализацию социальных целей государства, провозглашенных Основным законом страны, что предполагает равновесие баланса интересов собственников средств производства и работников. Только в этом случае стратегическая деятельность государства превращает экономическую политику в социально-экономическую. При этом вмешательство государства в трудовые отношения должно иметь ограниченный характер. Государство призвано обеспечивать сохранение баланса интересов сторон трудового договора, принятием нормативных правовых актов, выражающих государственную волю, которые придают содержащимся в них правилам официальное значение, а их соблюдение, в том числе, и в экономике, обеспечивается государственным принуждением, что в комплексе обеспечивает сохранение баланса интересов работника и работодателя и является средством достижения социального мира.

Список литературы

1. Марченко М.Н. Теория государства и права: учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. – «Проспект», 2016. 735 с.
2. Проблемы теории государства и права. Учебное пособие. М.: ПРОСПЕКТ, 1999. 504 с.
3. Тихомиров Ю.А. Публичное право. М.: БЕК, 1995. С. 54. (Цит. по: Иеринг Р. Цель в праве. СПб., 1881.).
4. Касаева Т. Г. К постановке вопроса о цели в праве по воззрениям Р.Иеринга // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. 2017. Т. 17, вып. 3. С. 359–363.
5. Лившиц Р.З. Теория права. М. Издательство БЭК.1994 . 224с.
6. Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России . М . , 2002 . С. 49.
7. Яковлев В.Ф. Модернизация Гражданского кодекса Российской Федерации – развитие основных положений гражданского права. Кодификация российского права 2019. С.4. Исследовательский центр частного права имени С.С. Алексеева при Президенте Российской Федерации // под ред. Д.А.Медведева, 2019. 480с.
8. Трудовое право/под ред. А.М.Куренного.3-издание. Трудовое право России// под ред. А.М.Куренного.3-е издание.2015. (глава 3 Источники трудового права. Автор И.К. Дмитриева).

9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2(ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

10. Определения Конституционного Суда РФ от 5 марта 2013 г. № 434-О; от 5 марта 2013 г. № 435-О. // КонсультантПлюс.

11. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 августа 2017 г. № 74-КГ17-13; Решение Ленинского районного суда г. Ярославля по делу № 2-433/201; Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 19 мая 2014 г. по делу № 33-6266/2014 // КонсультантПлюс.