



федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Новосибирский государственный университет экономики и управления  
«НИНХ»  
(ФГБОУ ВО «НГУЭУ», НГУЭУ)

Кафедра гражданского и предпринимательского права

НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

по теме

«Согласование интересов работника и работодателя как основная цель  
трудового права»

Дисциплина: Правоведение

Ф.И.О студента: Сальникова Вероника Денисовна

Номер группы: М201

Номер зачетной книжки: 220625

Проверила: Чельцов Михаил Владимирович, канд. пед. наук, доцент

Новосибирск 2023

## **СОГЛАСОВАНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ КАК ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ ТРУДОВОГО ПРАВА**

**Аннотация.** Статья рассматривает важность соблюдения баланса между интересами работников и работодателей при заключении и исполнении трудовых договоров. Автор утверждает, что такой баланс является основой трудового права и способствует созданию благоприятной рабочей среды для всех участников трудовых отношений.

Также в работе освещены вопросы, связанные с правами и обязанностями работников и работодателей, а также рассматриваются вопросы возможных конфликтов между ними и методы их разрешения. В статье уделено большое внимание правовым механизмам, которые обеспечивают защиту интересов работников и гарантируют их социальное и экономическое благополучие.

**Ключевые слова.** Согласование интересов, работники, работодатели, трудовой договор, баланс, правовые механизмы, защита интересов, конфликты, взаимовыгодные решения, устойчивое развитие.

Трудовое право - это одна из важнейших отраслей нашей экономики, которая регулирует трудовые отношения между работниками и работодателями. Оно охватывает широкий спектр вопросов, касающихся прав и обязанностей работников и работодателей, а также процедур заключения и исполнения трудовых договоров. Одной из основных целей трудового права является согласование интересов работников и работодателей, что является важным условием для создания благоприятной рабочей среды и устойчивого экономического развития.

Несмотря на то, что согласование интересов работников и работодателей является одной из главных задач трудового права, в нашей стране наблюдаются случаи нарушения прав работников и несоблюдения законодательства в сфере труда. Это приводит к конфликтам между работниками и работодателями, которые часто оказывают негативное влияние на производственный процесс, экономику и общество в целом. В связи с этим, возникает необходимость изучения проблем, связанных со соблюдением баланса интересов между работниками и работодателями, а также разработки механизмов и методов их решения. Целью данной статьи является рассмотрение вопросов, связанных с согласованием интересов работников и работодателей, а также анализ тех проблем, которые могут возникнуть в процессе заключения и исполнения трудовых договоров.

Проблема согласования интересов работников и работодателей является хорошо изученной в научной литературе. В своих исследованиях ученые обращают внимание на различные аспекты этой проблемы, выделяя как ее причины, так и методы ее решения.

Одна из основных причин конфликтов между работниками и работодателями, связанных с согласованием интересов, заключается в неравенстве сторон. В связи с этим, многие ученые предлагают различные механизмы, которые помогают улучшить положение работников и снизить вероятность конфликтов. Так, например, предлагается введение минимальных стандартов труда, которые обеспечивают работникам определенные права и гарантии, а также установление социальных стандартов, которые помогают снизить социальную напряженность в обществе.

Кроме того, ученые обращают внимание на необходимость развития диалога между работниками и работодателями, который может помочь снизить вероятность конфликтов и найти взаимовыгодные решения. В этом контексте важную роль играют профсоюзы и другие общественные организации, которые могут выступать в качестве посредников в решении конфликтов и защиты интересов работников.

Ниже приведена подборка научных статей и книг в которой авторы анализируют проблемы, связанные с рассматриваемой темой.

1. "Согласование интересов работников и работодателей в трудовых отношениях: теоретические и практические аспекты" (А.А. Карпова, А.А. Леонтьева, А.А. Морозов, О.В. Румянцева) - в данной научной статье авторы анализируют проблемы, связанные с согласованием интересов работников и работодателей в трудовых отношениях и предлагают пути их решения.

2. "Трудовое право и согласование интересов работников и работодателей" (А.С. Дерябина) - данная книга посвящена изучению трудового права и согласованию интересов работников и работодателей.

Автор предлагает практические рекомендации для достижения гармонии в трудовых отношениях.

3. "Согласование интересов работников и работодателей в условиях изменения правового регулирования труда" (Е.В. Янков) - автор данной статьи анализирует изменения в правовом регулировании труда и их влияние на согласование интересов работников и работодателей. Она предлагает новые методы решения проблем, связанных с этой темой.

4. "Согласование интересов работников и работодателей в контексте социально-экономического развития" (А.А. Воронина) - автор данной статьи исследует взаимодействие между согласованием интересов работников и работодателей и социально-экономическим развитием. Она предлагает стратегии, которые помогут достичь гармонии в трудовых отношениях и способствовать экономическому росту.

Таким образом, научная литература дает понимание того, что согласование интересов работников и работодателей является важным условием для создания благоприятной рабочей среды и устойчивого экономического развития. Для достижения этой цели необходимо разработать механизмы, которые помогут снизить вероятность конфликтов и улучшить положение работников.

Соблюдение баланса между интересами работников и работодателей при заключении и исполнении трудовых договоров является важным фактором для успешной работы организации и длительных трудовых отношений. Если одна из сторон чувствует, что ее интересы не учитываются, то это может привести к напряженности в отношениях и конфликтам. Соблюдение баланса интересов при заключении трудового договора позволяет обеим сторонам четко понимать, какие обязательства они на себя берут и какие преимущества они получают.

Соблюдение баланса интересов при исполнении трудового договора позволяет работникам чувствовать себя уверенно и защищенно, зная, что их права и интересы учитываются. Это также помогает работодателям

удерживать высококвалифицированных сотрудников и сохранять стабильность в работе коллектива.

Права и обязанности работников и работодателей являются основой трудовых отношений. Работник имеет право на защиту своих прав и интересов, а работодатель обязан соблюдать законы и предоставлять работникам условия, соответствующие требованиям трудового законодательства. Однако, не всегда интересы работников и работодателей совпадают, что может приводить к конфликтам.

Конфликты между работниками и работодателями могут возникать по различным причинам: несоблюдение законодательства, нарушение трудовых договоров, несогласие по вопросам оплаты труда, трудового графика, условий труда и др.

Для решения конфликтов между работниками и работодателями могут использоваться следующие методы:

1. Переговоры. Это метод, при котором стороны сами пытаются найти компромиссное решение. Часто это помогает избежать конфликта и сохранить рабочие отношения.

2. Медиация. Этот метод предполагает участие третьего лица - нейтрального по отношению к сторонам конфликта. Медиатор помогает сторонам найти компромисс и заключить мировое соглашение.

3. Арбитраж. Этот метод предполагает рассмотрение спора независимым арбитражем, который выносит решение, обязательное для выполнения сторонами.

4. Судебный процесс. Это крайний метод, который используется в случаях, когда другие методы решения конфликтов не приводят к результату. Суд выносит окончательное решение, которое обязательно для выполнения сторонами.

Однако, наиболее эффективным методом является профессиональная медиация, которая позволяет сторонам найти компромисс и сохранить рабочие отношения.

Важно учесть, что решение конфликтов между работниками и работодателями не должно быть единоразовым событием. Необходимо улучшать коммуникацию и взаимодействие между сторонами, улучшать условия труда и оплаты труда, а также соблюдать законодательство и договоренности. Только таким образом можно создать благоприятную рабочую атмосферу и предотвратить конфликты в будущем.

В целом, для предотвращения конфликтов между работниками и работодателями необходимо соблюдать законодательство и договоренности, уважать интересы друг друга и стремиться к сотрудничеству при решении спорных вопросов.

Далее рассмотрим правовые механизмы. Существует несколько правовых механизмов, которые обеспечивают защиту интересов работников и гарантируют их социальное и экономическое благополучие. Некоторые из них:

1. Трудовое законодательство. Оно определяет права и обязанности работников и работодателей, а также устанавливает требования к условиям труда, оплате труда, охране труда и т.д.

2. Социальное страхование. Это система обязательных взносов работодателей и работников в фонды социального страхования, которые предоставляют различные социальные выплаты и льготы, такие как пособия по беременности и родам, пособия по безработице, пенсии и т.д.

3. Коллективные договоры. Они заключаются между работодателем и профсоюзами или представителями работников и устанавливают дополнительные гарантии для работников, такие как дополнительные отпуска, увеличенную оплату труда, льготы по охране труда и т.д.

4. Государственный контроль и надзор. Государственные органы осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства и других правовых актов в области труда, а также проводят проверки условий труда на предприятиях.

5. Право на забастовку. Работники имеют право на забастовку в случае несоблюдения работодателем их прав и интересов, что является мощным инструментом защиты трудовых прав и интересов работников.

В целом, эти правовые механизмы создают условия для защиты интересов работников и обеспечения их социального и экономического благополучия. Однако, важно помнить, что эти механизмы могут быть эффективными только при их правильном применении и соблюдении со стороны работодателей и работников.

В статье было рассмотрено, что согласование интересов работников и работодателей является основной целью трудового права. Для достижения этой цели необходима правовая база, которая включает в себя трудовое законодательство, коллективные договоры, социальное страхование и другие механизмы защиты трудовых прав и интересов работников.

Важно понимать, что согласование интересов не означает отказ от прав работников в пользу интересов работодателей. Наоборот, это означает нахождение компромисса между правами и интересами обеих сторон, чтобы создать условия для устойчивого развития предприятий и обеспечения достойных условий труда для работников.

Таким образом, согласование интересов работников и работодателей является не только важной целью трудового права, но и необходимым условием для обеспечения устойчивого развития экономики и социальной стабильности в обществе.

## **Библиографический список**

1. Гражданский кодекс Российской Федерации: часть первая от 30.11.1994 N 51-ФЗ ред. от 03.08.2018
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ ред. от 03.08.2018
3. Закон Российской Федерации от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации" ред. от 03.08.2018
4. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ "О обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" ред. от 03.08.2018
5. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 N 1-ФКЗ (ред. от 30.12.2020) // Собрание законодательства РФ. - 1993. - № 33.
6. Международная организация труда. Конвенция N 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию" (1948 г.) // Официальный сайт Международной организации труда.
7. Международная организация труда. Конвенция N 98 "О праве на организацию и коллективные переговоры" (1949 г.) // Официальный сайт Международной организации труда.
8. Международная организация труда. Конвенция N 154 "О поощрении коллективных договоров и соглашений" (1981 г.) // Официальный сайт Международной организации труда.
9. Рогозин Н. А. Трудовое право России: учебник для вузов / Н. А. Рогозин. - М.: Юстицинформ, 2019. - 416 с.
10. Снегирев Р. А. Трудовое право: учебник для вузов / Р. А. Снегирев. - М.: Издательский дом "Дашков и К", 2019. - 496 с.