

# ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

Э. И. Лескина\*

## УСТАНОВЛЕНИЕ БАЛАНСА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ: ПРАВИЛА И ОСНОВЫ МЕТОДОЛОГИИ

Развитие рыночной экономики, информационно-коммуникационных технологий диктуют новые направления трудового права государства, задают новый тон вопросам достижения баланса интересов сторон трудовых отношений. Это приводит к неединообразной судебной практике по соответствующим делам, что связано с различным видением судами баланса интересов сторон трудовых отношений. Сложность определения такого баланса заключается в том, что работник и работодатель, будучи экономическими антагонистами, одновременно заинтересованы друг в друге, мотивация одной стороны способствует благосостоянию другой. В статье предпринимается попытка выработать правила и основы методологии для определения баланса интересов работника и работодателя. Анализ международных, конституционных норм, практики Европейского Суда по правам человека показал, что лишь применение аксиологического подхода будет способствовать установлению баланса интересов сторон трудовых отношений и соответственно достижению целей и задач трудового законодательства России.

*Ключевые слова:* баланс интересов, работник, работодатель, законный интерес, трудовая политика, аксиологический подход

На каждом этапе регулирования трудовых отношений государство стремилось найти необходимый баланс интересов работников, работодателей, а также определить интерес государства в рассматриваемой сфере. Этот баланс является тем динамическим фактором, который показывает на конкретном этапе исторического развития приоритетные направления политики государства, а также косвенно отражает уровень социально-экономических отношений в стране. Цель трудового законодательства по защите прав и интересов не только работников, но и работодателей не может быть достигнута без нахождения баланса указанных интересов как законодателем (с последующим нормативным закреплением), так и правоприменителем. Кроме того, достижение баланса интересов работника и работодателя – это одно из условий социального мира. Не случайно еще в XIX в. государство активно вмешивалось во взаимоотношения сторон трудовых отношений с целью предотвращения общественных беспорядков<sup>1</sup>.

---

\* Лескина Элеонора Игоревна – доцент кафедры трудового права Саратовской государственной юридической академии (Саратов), кандидат юридических наук, e-mail: elli-m@mail.ru.

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

Результаты социологических опросов показывают, что, по мнению большинства работников, Трудовой кодекс РФ защищает в первую очередь интересы работодателя, а не работника; большинство же работодателей, напротив, высказалось о преимущественной защите прав и интересов работников<sup>1</sup>. Многие инициативы Российского союза промышленников и предпринимателей (введение 60-часовой рабочей недели, увеличение оснований для заключения срочных трудовых договоров, упрощение одностороннего порядка изменения трудового договора и т. п.) свидетельствуют о недовольстве хозяйствующих субъектов существующим правовым регулированием трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, но и не решают задачу по оптимальному согласованию интересов сторон.

Нахождение баланса интересов сторон трудовых отношений вызывает сомнения и у правоприменителя. Известны случаи отмены судебных решений нижестоящих судов ввиду неправильного применения и толкования закона с точки зрения установления баланса интересов<sup>2</sup>. Не случайно Конституционный Суд РФ высказал мнение, что баланс интересов работников и работодателей «является необходимым условием гармонизации трудовых отношений в Российской Федерации»<sup>3</sup>.

Что касается зарубежного регулирования, то здесь правовая система, традиции, специфика экономических отношений в государстве могут приводить к установлению диаметрально противоположного баланса интересов в аналогичных ситуациях. Интересно положение ст. 4 Закона Соединенного Королевства от 9 июня 1982 г. «О защите от увольнения в связи с членством в общественном объединении» (с изм. от 29 мая 1990 г.), в соответствии с которым если работник трудится в частном секторе, то в целях установления баланса интересов сторон требование о восстановлении на работе может быть признано необоснованным<sup>4</sup>. Здесь следует привести позицию Европейского Суда по правам человека, который указал, что на достижение баланса интересов работников и администрации предприятия влияет широкая степень расхождения между национальными системами в этом вопросе. Поэтому до настоящего времени ЕСПЧ не устанавливает вину государства за неналожение дополнительных обязанностей на работодателя с целью установления гарантий работникам; государства самостоятельно определяют баланс интересов сторон трудовых отношений<sup>5</sup>.

Обращаясь к опыту нашего государства, отметим, что в советское время баланс интересов сторон трудовых отношений был полностью на стороне работников. В условиях рыночной экономики такое регулирование представляется нецелесообразным, поскольку конкурентоспособность бизнеса зависит от эффективной деятельности работников, их «негативного стимулирования» мерами дисциплинарной ответственности. Явное превалирование интересов работников

<sup>1</sup> Социологи выяснили, чьи права защищает Трудовой кодекс // Российская газета. 2013. 1 мая.

<sup>2</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 17 апреля 2017 г. № 16-КГ17-3.

<sup>3</sup> Определения Конституционного Суда РФ от 5 марта 2013 г. № 434-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Горбунова Антона Николаевича на нарушение его конституционных прав частью четвертой ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации»; от 5 марта 2013 г. № 435-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Круглова Георгия Николаевича на нарушение его конституционных прав частью четвертой ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации».

<sup>4</sup> Постановление ЕСПЧ от 11 января 2006 г. по делам «Серенсен (*Sorensen*) против Дании» и «Расмуссен (*Rasmussen*) против Дании» (жалобы № 52562/99 и 52620/99).

<sup>5</sup> Постановление Большой палаты ЕСПЧ от 10 апреля 2007 г. по делу «Эванс против Соединенного Королевства» (*Evans v. United Kingdom*) (жалоба № 6339/05).

может снизить их мотивацию, создать условия для злоупотребления правами, а также отразиться на эффективности производственной, предпринимательской деятельности хозяйствующих субъектов, что в итоге скажется на экономических показателях государства.

В настоящий момент можно проследить тенденцию к пересмотру баланса интересов сторон трудовых отношений в пользу работодателей, причем данная тенденция не всегда оправданна. Приведем пример обоснованного и необоснованного смещения баланса интересов в сторону работодателя.

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90 в ст. 99 ТК РФ внесены изменения в части привлечения к сверхурочным работам без согласия работника. До 2006 г. без согласия работника нельзя было привлечь к сверхурочным работам даже ввиду чрезвычайных, непредвиденных обстоятельств, а это могло привести не только к огромным убыткам работодателя, но и к угрозе системам жизнеобеспечения населения. Изменение рассматриваемой нормы при смещении баланса интересов позволило привлекать работника к сверхурочным работам без его письменного согласия в случаях, установленных ч. 3 ст. 99 ТК РФ. Причем указанными положениями учитываются интересы не только работодателя, но и государства, общества. Таким образом, в данном случае баланс интересов, по-новому определенный законодателем, представляется верным и справедливым.

Обратимся к противоположной ситуации. Возможно ли увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, которая приступила к работе в период данного отпуска? Представляется, что нет, поскольку положение ч. 6 ст. 81 ТК РФ носит императивный характер и запрещает увольнение по инициативе работодателя в период отпуска. Норма не уточняет, о каком отпуске в данном случае идет речь, а значит, она распространяет свое действие на все отпуска. Однако на практике может сложиться ситуация, когда женщина, не выходя из отпуска по уходу за ребенком, приступила к работе, но ненадлежащим образом исполняет свои трудовые обязанности. Работодателю не удастся вести нормальную деятельность, но стимулировать работницу к добросовестному поведению мерами дисциплинарной ответственности он не может, так как увольнение все равно не наступит. Работодатель оказывается незащищенным, его интересы нарушаются. Злоупотребление работницы своими правами в данном случае также не может привести к увольнению, ведь она продолжает находиться в отпуске.

Тем не менее в аналогичной ситуации суд пришел к выводу о правомерности увольнения женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком и приступившей к работе<sup>1</sup>. Причем указанный судебный акт – не единственный пример разрешения подобных дел. Представляется, что назрела необходимость в указанных случаях защитить интересы добросовестной стороны путем законодательного разграничения отпуска по уходу за ребенком и выхода женщины на работу. Иными словами, либо женщина продолжает находиться в отпуске по уходу за ребенком, либо она выходит на работу и добросовестно исполняет свои обязанности. Или следует предусмотреть на законодательном уровне возможность увольнения таких женщин при совершении ими дисциплинарных проступков, учитывая порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, сроки, соответствие тяжести проступка мерам дисциплинарной ответственности.

Подчеркнем, что смещение баланса интересов сторон в указанных случаях должно происходить именно на законодательном уровне. В приведенных приме-

<sup>1</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 4 августа 2017 г. по делу № 33-29798/2017.

рах баланс интересов сторон устанавливали суды, произвольно и неединообразно<sup>1</sup>, что негативно сказывается как на авторитете судебной системы, так и на защите прав и свобод человека и гражданина.

В науке трудового права рассматривались отдельные вопросы установления баланса интересов сторон. При этом ученые в основном ссылались на необходимость его нахождения в рамках тех или иных норм и институтов трудового права, отмечали «метания законодателя» в поисках приоритета интересов той или иной стороны<sup>2</sup>. Так, Ю. П. Орловский говорит об указанной проблеме в связи с оплатой труда несовершеннолетних работников при сокращенной продолжительности ежедневной работы по ст. 271 ТК РФ, актами социального партнерства, обращается к иным важным с точки зрения баланса интересов аспектам регулирования трудовых отношений<sup>3</sup>, а также рассматривает право на забастовку в контексте баланса интересов<sup>4</sup>. А. М. Куренной, наоборот, отмечает необходимость смещения баланса в сторону работодателя, в частности в отношении беременных женщин<sup>5</sup>. А. М. Лушников и М. В. Лушникова ведут речь о приоритетной защите работника на основании отсутствия равенства в трудовых отношениях, экономической слабости работника<sup>6</sup>.

Представляется необходимым обозначить конкретные правила нахождения баланса интересов как законодателем, так и правоприменителем и предложить методологию установления такого баланса.

Во-первых, именно законодатель является полномочным субъектом нахождения баланса интересов и закрепления правил такого нахождения в нормативных правовых актах. На этом основании нельзя признать законным приведенное выше судебное постановление, повлекшее увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком и приступившей к работе в период данного отпуска. Лишь законодательно можно урегулировать подобную ситуацию, а в настоящее время законодатель сместил баланс интересов в указанном случае в пользу работниц.

Не случайно в зарубежных странах именно государство играет ведущую роль в нахождении баланса интересов, разрабатывая новые формы и направления трудово-правовой политики. Одним из таких направлений стала политика «*flexicurity*», включающая «золотую триаду»: гибкость рынка труда, его безопасность, поддержку безработных. При этом указанная модель политики подстраивается под различные экономические системы, а также модернизируется с учетом финансового кризиса<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> Определение Приморского краевого суда от 3 мая 2012 г. по делу № 33-4035.

<sup>2</sup> Зайцева Л. В. Обеспечение баланса интереса работников и работодателей как ценность трудового права // Российский журнал правовых исследований. 2015. № 3. С. 182.

<sup>3</sup> Орловский Ю. П. Баланс интересов сторон трудового отношения в условиях глобализации экономики // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2008. № 1. С. 52–61.

<sup>4</sup> Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте: моногр. / П. В. Бизюков, П. Бирке, А. Ф. Вальковой и др.; под ред. Ю. П. Орловского, Е. С. Герасимовой. М., 2016. С. 76.

<sup>5</sup> Куренной А. М. Новый Трудовой кодекс: быть или не быть? // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 2; Его же. В российском трудовом праве происходит смещение акцентов // Российское право: образование, практика, наука. 2017. № 3. С. 6.

<sup>6</sup> Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учеб.: в 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2009. С. 352; Тарусина Н. Н., Лушников А. М., Лушникова М. В. Социальные договоры в праве: моногр. М., 2017. С. 218.

<sup>7</sup> Tros F. Flexicurity in Europe: can it survive a double crisis? // Working paper to be presented in ILERA World Congress 2012, Philadelphia, USA, July 2012 (track 5). P. 3. URL: <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/TrosFrankUPDATED.pdf> (дата обращения: 11.09.2018).

Оговоримся, что исходя из специфики регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений стороны социального партнерства в соответствующих актах вправе определять баланс интересов, не ухудшая положение работников. В этом смысле коллективный договор – это один из наиболее эффективных способов своевременного обеспечения охраны интересов работников и работодателей, основа нахождения баланса указанных интересов на соответствующем уровне. В Концепции формирования правовых основ и механизмов реализации социального государства в странах Содружества<sup>1</sup> одним из критериев оценки степени социальности правового демократического государства названо развитие системы социального партнерства в качестве основного механизма достижения баланса интересов работника и работодателя. Не случайно и Верховный Суд РФ указал, что баланс интересов работающих граждан и их работодателей достигается сочетанием государственного и договорного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений<sup>2</sup>.

Во-вторых, суды вправе определять баланс интересов сторон трудовых отношений по конкретному делу в рамках института запрета злоупотребления правами и принципа запрета дискриминации. Данное правило вытекает из предыдущего и направлено на недопущение расширительного толкования закона, особенно в случаях, когда это ущемляет права граждан. Примером применения данного правила являются споры о размере выплаты выходных пособий руководителям организаций при прекращении трудового договора по соглашению сторон (споры о «золотых парашютах»). При разрешении таких споров суды в первую очередь должны проверять соблюдение баланса интересов сторон. На это указывает и Верховный Суд РФ<sup>3</sup>.

В-третьих, при нахождении баланса необходимо учитывать принцип дифференциации регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. В идеале нормы, реализующие принцип дифференциации, учитываются как дополнительные гарантии, так и необходимость нахождения баланса<sup>4</sup>.

В-четвертых, при установлении баланса интересов следует применять правило пропорциональности. Данное правило для нахождения баланса интересов сторон трудовых отношений было введено Европейским Судом по правам человека. Оно ограничивает судебское усмотрение по таким категориям дел, когда работодателю с особым трудовым статусом предоставляются дополнительные права в регулировании трудовых отношений. В частности, речь идет о религиозных организациях, которые в квазинормативных и иных актах могут установить дополнительные основания прекращения трудовых отношений<sup>5</sup>.

В-пятых, баланс интересов должен быть на стороне работников при защите основных конституционных прав последних. Например, с такой проблемой столкнулись американские суды, когда развитие информационно-коммуникационных

<sup>1</sup> Принята в г. Санкт-Петербурге 31 мая 2007 г. постановлением 28-6 на 28-м пленарном заседании Межпарламентской ассамблеи государств-участников СНГ.

<sup>2</sup> Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2016) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 6 июля 2016 г.).

<sup>3</sup> Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 3 (2017) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 12 июля 2017 г.).

<sup>4</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 20 марта 2014 г. № 474-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Курляндского Михаила Михайловича на нарушение его конституционных прав п. 2 ч. 1 ст. 81 и ч. 1 ст. 374 Трудового Кодекса Российской Федерации».

<sup>5</sup> Постановление ЕСПЧ от 23 сентября 2010 г. по делу «Шютт (*Schuth*) против Германии» (жалоба № 1620/03).

технологий привело к излишнему вмешательству работодателя в личную жизнь работника<sup>1</sup>, недостаточной урегулированности законом электронного мониторинга поведения работников<sup>2</sup>. С внесением в Трудовой кодекс РФ изменений в отношении дистанционной работы, вступивших в силу 19 апреля 2013 г.<sup>3</sup>, появились дополнительные организационные возможности для работодателеского контроля. В данном случае необходимо помнить, что право на охрану частной жизни, как и другие основные права работника как человека и гражданина, имеют приоритетное значение.

Представляется, что основой выработки методологии, которая способствовала бы нахождению баланса интересов работника и работодателя, должен стать аксиологический подход.

Еще раз подчеркнем, что сложность нахождения баланса интересов сторон трудовых отношений заключается в определении способов обеспечения интересов каждой стороны, несмотря на возможные противоречия. Главное не отказываться от защиты прав одной из сторон для предоставления гарантий другой стороне, а найти такое соотношение этих интересов, при котором каждому субъекту предоставлялась бы необходимая защита. На первый взгляд достижение данной цели невозможно, поскольку следование интересам каждой стороны повлечет противоположные решения; работник и работодатель являются своего рода экономическими антагонистами. Вместе с тем именно аксиологический подход позволяет выявить уровни правовых ценностей (высшая ценность, основные ценности и вспомогательные)<sup>4</sup>, что позволяет на методологическом уровне помочь законодателю и судам в нахождении баланса интересов.

Кроме того, интересы работников и работодателей, несмотря на кажущуюся противоречивость, на самом деле имеют точки соприкосновения. Об этом говорят и эксперты МОТ. В частности, неоднократно делались заявления о том, что введение сокращенной продолжительности рабочего времени, четырехдневной рабочей недели позитивно сказывается как на здоровье и мотивации работников, так и на производительности труда<sup>5</sup>, в результате чего выигрывают обе стороны: и работник, и работодатель.

Так, высшей ценностью на конституционном уровне провозглашены права и свободы человека и гражданина. Соответственно, не должно возникать вопросов при нарушении неприкосновенности частной жизни работника и в иных аналогичных случаях. Именно данной ценностью обусловлена главная функция трудового права – социальная. Трудовое законодательство прежде всего должно защищать интересы слабой стороны – работника, чьи права как человека и гражданина являются высшей ценностью. В связи с этим справедливым представляется высказывание С. Ю. Головиной о том, что приоритет должен быть отдан социальной функции трудового права и лишь при соотношении защитной и производственной встречаются проблемы<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> Keller P. V. Balancing Employer Business Interests and Employee Privacy Interests: A Survey of Kansas Intrusion on Seclusion Cases in the Employment Context // *Kansas Law Review*. 2013. Vol. 61. P. 216.

<sup>2</sup> Kovach K. A., Sweetman J., Framiñan E. The Balance Between Employee Privacy And Employer Interests // *Business and Society Review*. 2002. No. 12. P. 4.

<sup>3</sup> Федеральный закон от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

<sup>4</sup> Мишуткина Э. И. Аксиологические аспекты в гражданском процессуальном праве: дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2012. С. 63.

<sup>5</sup> Lee S., McCann D., Messenger J. C. Working Time Around the World. Geneva, 2007. P. 191.

<sup>6</sup> Головина С. Ю. Главная задача сегодня – найти устойчивый баланс интересов работника и работодателя // *Российское право: образование, практика, наука*. 2011. № 4–5. С. 16.

Основные ценности выявляются в результате рассмотрения:

1) ценностей внутри системы источников трудового права. Здесь необходимо определить, какие ценности преобладают (например, защита материнства, отцовства, детства, охрана права собственности и т. д.), а какие играют роль охранительных (свобода в отдельных аспектах ее понимания);

2) места закрепления ценностей внутри одного нормативного правового акта. Как известно, большую ценность имеют нормы, расположенные в начале статьи, раздела, части и т. п. Например, ст. 8 Конституции РФ называет в первую очередь частную форму собственности, а затем уже государственную, муниципальную и иные, в то время как в Конституции СССР 1936 г. упоминалась сначала государственная форма собственности<sup>1</sup>. Так, в преамбуле Конституции РФ, которая предшествует другим нормам, содержится указание на ценность справедливости. Причем преамбула Конституции РФ, несмотря на многочисленные дискуссии по поводу ее юридической природы, все же обладает нормативностью, что подтверждается ссылкой на нее в решениях высших судов<sup>2</sup>. Таким образом, справедливость представляется одной из основных ценностей трудового права и применение этого принципа при нахождении баланса интересов сторон трудовых отношений является необходимым;

3) вида и размера ответственности, а также мер защиты. Более высокий размер ответственности свидетельствует о более высоком положении охраняемой ценности в системе соответствующих аксиологических категорий. Ярким примером здесь будет институт материальной ответственности в трудовом праве, где наглядно определено, чьи интересы подлежат приоритетной защите;

4) правоприменительной практики и доктрины трудового права. Особую роль в этом смысле играют акты Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ, а также Европейского Суда по правам человека. Так, ЕСПЧ отметил, что баланс интересов сторон трудовых отношений должен обеспечивать справедливое и надлежащее отношение к меньшинству и позволять избегать любого злоупотребления доминирующим положением<sup>3</sup>. Подобные рекомендации должны быть учтены как законодателем, так и правоприменителем. В спорных случаях можно также обращаться к доктрине трудового права, поскольку многие неоднозначные моменты при определении баланса ценностей, баланса интересов подвергались анализу выдающимися учеными-трудовиками. Однако к каждому мнению следует относиться критически. Кроме того, законодательство развивается непрерывно и баланс может быть изменен с течением времени. Это объясняется тем, что сама иерархия правовых ценностей исторически изменчива и именно с учетом данной особенности должна осмысливаться как учеными, так и законодателем и правоприменителями.

Подводя итог сказанному, отметим, что нахождение баланса интересов сторон трудовых отношений способствует охране и реализации прав и свобод человека и гражданина, укреплению веры в правый суд, формированию уважения к государству в целом и, как следствие, получению должной правовой защиты в России, а не Страсбурге.

<sup>1</sup> Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик (утв. постановлением Чрезвычайного VIII Съезда Советов СССР от 5 декабря 1936 г.).

<sup>2</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15 ноября 2002 г. № 11-Г02-27.

<sup>3</sup> Постановление ЕСПЧ от 11 января 2006 г. по делам «Серенсен (*Sorensen*) против Дании» и «Расмуссен (*Rasmussen*) против Дании» (жалобы № 52562/99 и 52620/99).

**Список литературы**

Головина С. Ю. Главная задача сегодня – найти устойчивый баланс интересов работника и работодателя // Российское право: образование, практика, наука. 2011. № 4–5.

Зайцева Л. В. Обеспечение баланса интереса работников и работодателей как ценность трудового права // Российский журнал правовых исследований. 2015. № 3.

Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте: моногр. / П. В. Бизионов, П. Бирке, А. Ф. Вальковой и др.; под ред. Ю. П. Орловского, Е. С. Герасимовой. М., 2016.

Куренной А. М. В российском трудовом праве происходит смещение акцентов // Российское право: образование, практика, наука. 2017. № 3.

Куренной А. М. Новый Трудовой кодекс: быть или не быть? // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1.

Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учеб.: в 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2009.

Мишутина Э. И. Аксиологические аспекты в гражданском процессуальном праве: дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2012.

Орловский Ю. П. Баланс интересов сторон трудового отношения в условиях глобализации экономики // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2008. № 1.

Социологи выяснили, чьи права защищает Трудовой кодекс // Российская газета. 2013. 1 мая.

Тарусина Н. Н., Лушников А. М., Лушникова М. В. Социальные договоры в праве: моногр. М., 2017.

Яроцкий В. Г. Правила фабричного найма рабочих и надзор за отношениями хозяев и рабочих // Журнал гражданского и уголовного права. 1890. № 1.

Keller P. V. Balancing Employer Business Interests and Employee Privacy Interests: A Survey of Kansas Intrusion on Seclusion Cases in the Employment Context // Kansas Law Review. 2013. Vol. 61.

Kovach K. A., Sweetman J., Framiñan E. The Balance Between Employee Privacy And Employer Interests // Business and Society Review. 2002. No. 12.

Lee S., McCann D., Messenger J. C. Working Time Around the World. Geneva, 2007.

Tros F. Flexicurity in Europe: can it survive a double crisis? // Working paper to be presented in ILERA World Congress 2012, Philadelphia, USA, July 2012 (track 5). URL: <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/TrosFrankUPDATED.pdf> (дата обращения: 11.09.2018).