

## СЕКЦИЯ 4 СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

**А.В. Андрушко**, канд. юрид. наук, доцент,  
*Хмельницкий университет управления и права (г. Хмельницкий, Украина)*

### «БАЛАНС ИНТЕРЕСОВ» В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Понятие «баланс интересов» в науке трудового права пока не приобрело устойчивого содержания и необходимой для полноценного научного функционирования терминологической точности, системности, а потому наблюдаются расхождения его сущностных характеристик. Р.З. Лившиц в свое время указывал на то, что «гармоничный баланс экономических и социальных интересов должен быть характерным для трудового законодательства» [1, с. 51]. В трудах XXI в. как отечественных, так и зарубежных ученых-трудовиков, можем наблюдать существенные вариации развития мысли выдающегося ученого. Так, в украинской теории трудового права Н. Гетьманцевой обосновано, что обеспечение баланса прав работников и работодателей, баланса их интересов и интересов государства является тем критерием, которому должны соответствовать все нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, и в первую очередь сам Трудовой кодекс Украины [2, с. 66]. Поиск баланса интересов работника и работодателя определены в качестве стратегии модернизации трудового законодательства Республики Казахстан Е. Нургалиевой [3]. Российская ученая С. Головина убеждена, что основная задача трудового права – найти устойчивый баланс интересов работника и работодателя [4, с. 12]. Поэтому очевидно имеем основание подтвердить своевременность и необходимость развития предыдущих идей относительно «баланса экономических и социальных интересов» и существенность новейших научных разработок в исследовании данного правового феномена.

Мы исходим из того, что «законный интерес» в трудовом праве – это возможное поведение субъекта, направленное на получение определенного права, которое обеспечивается не материальной, а охранной процедурно-процессуальной нормой и предусматривает особые согласовательно-согласительные способы защиты. В связи с этим процитируем А. Лушникову и М. Лушникову, обосновывающих, что законному интересу не противостоит обязанность другой стороны обеспечить право-притязание, но могут корреспондировать обязанности организационного характера [5, с. 277]. По существу речь идет о том, что «законный интерес» в трудовом праве реализуется с помощью предусмотренных в законе правовых средств, охранительных правоотношений. Однако чем больше защищаются интересы, тем больше возникает новых и в этом постоянном движении «правовая энергия» интереса

меняется, а процесс является бесконечным, как и бесконечным является противоречие между трудом и капиталом как фактором общественного развития. В связи с этим ученый-правовед П. Виноградов отмечал: «Ни государство, ни его законы не могут выполнить невозможного – подчинить своему влиянию все интересы, что порождает общественная жизнь, и управлять отдельными лицами в выборе и осуществлении этих интересов» [6, с. 284]. Характерно, что понятие «баланс интересов» – стилистически нейтральное, но не характеризует экспрессивностью, однако является динамическим, комплексным и многогранным. Его следует понимать как равновесие взаимодействующих понятий, процессов, правоотношений, обеспечивающих устойчивость трудово-правовой системы. В трудовом праве «сбалансированность» интересов проявляется в возможности субъектов реализовать право-притязание через четкую и понятную процедуру (порядок) в форме взаимного согласования и понимания, уступок и компромисса. Сущность «баланса интересов» в трудовом праве заключается не столько в тождестве, сколько в установлении и сохранении гармоничных, соразмерных и пропорциональных подходов к явлениям, процессам, понятиям, категориям, которые помогают выделить в праве инварианты – своеобразные «точки опоры», «точки отсчета», которые являются маркером дихотомии «баланс-дисбаланс». В трудовом праве – это работник как своеобразный центр, внутренняя ось, поэтому именно в отношении него должны определяться права и обязанности других субъектов. Трудовое право изменяется, однако его ядро, «*parole*» – социальная природа – удерживает стойкую симметрию. Она симметрична по отношению к работнику – главному субъекту трудового права. С этим связаны, таким образом, идеи сохранения, консерватизма (от лат. *conservare* – охраняю, сохраняю) трудового права, что является одной из гарантий его стабильности. В связи с этим юридический смысл понятия «баланс интересов» зашифрован в генетическом коде трудового права, сакральная сущность которого заключается в его социальной направленности, основополагающей, отправной точкой которой является приоритет прав и законных интересов работника. «Баланс интересов» – это особая трудо-правовая связь, при которой право-притязания субъектов уравниваются обязательными процедурами, процессами, переговорами. По нашему мнению, экспликация архитектоники «баланс интересов» как «равновесия в право-притязании» является не статической, а динамической, подвариантной изменениям, ее можно потрактовать как сложный разноструктурированный и гетерогенный правовой механизм, как образную фиксацию непрерывного движения материи трудового права, ее ориентационную интерпретационную модель, для которой характерна транспарентность и лабильность правовой сути. Учитывая ментальное измерение, усматривается переменная упорядоченность структурирования «баланса интересов», поскольку каждый раз мера трансформации уравнивания, как и объем зафиксированного интереса, будут разными, потому фиксация определенного «баланса» возможна лишь как момент в процессе постоянных правовых изменений и является условной. На каждом новом этапе развития трудового права интересы субъектов

диктуют новые проекции балансов. Поэтому понятие «баланс интересов» формирует определенную синергетическую модель трудовправовой действительности из-за отражения охранных механизмов в конкретных нормах, которые способны противостоять или адаптироваться к изменениям законодательства не только в целях самосохранения и эффективного функционирования на текущий момент времени, но и способствуют его дальнейшему развитию.

#### Список использованных источников

1. Лившиц, Р.З. Теория права: учебник / Р.З. Лившиц. – М.: БЕК, 1994. – 224 с.
2. Гетьманцева, Н.Д. Тенденції та пріоритети реформування трудового законодавства України / Н.Д. Гетьманцева // Науковий вісник Чернівецького університету. – 2011. – Вип. 578. – С. 66–70.
3. Нурғалиева, Е.Н. Стратегия модернизации трудового законодательства республики Казахстан [Электронный ресурс]. – Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева. – Режим доступа: [www.enu.kz/downloads/novosti-enu/nurgalieva-en.doc](http://www.enu.kz/downloads/novosti-enu/nurgalieva-en.doc).
4. Головина, С.Ю. Главная задача сегодня – найти устойчивый баланс интересов работника и работодателя / С.Ю. Головина // Российское право: образование, практика, наука. – 2011. – № 4–5. – С. 12–17.
5. Лушников, А.М. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 879 с.
6. Теория государства и права: хрестоматия / Т.Н. Радько; под общ. ред. И.И. Лизиковой. – М.: Академический Проект, 2005. – 718 с.

*Л.А. Березюк, магистрант,  
БГЭУ (г. Минск)*

### НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ КАК ОДНА ИЗ ФОРМ НЕТИПИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Под гибкими (нестандартными, нетипичными) формами занятости обычно понимают трудовые отношения между нанимателем и работником, отличные от отношений, основанных на трудовом договоре на неопределенный срок, предусматривающем работу в условиях нормальной продолжительности рабочего времени [1]. Исходя из предложенного определения, к работающим в нетипичных формах занятости лицам, в первую очередь, можно отнести работников, трудящихся в условиях нестандартных режимов рабочего времени, лиц, занятых на основании срочных трудовых договоров, временных работников, работников-надомников, а также работников с неполным рабочим временем.

Работа на условиях неполного рабочего времени, как и работа по срочным трудовым договорам, традиционно воспринимается в качестве одной из наиболее распространенных в мировой практике форм нестандартной занятости.