

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ

Предпринимается попытка рассмотреть ряд спорных проблем, свойственных современному трудовому праву России: основания выделения трудового права в самостоятельную систему юридических норм, ее связь со смежными науками, роль системного подхода в правовом регулировании социально-трудовых отношений и практике применения законодательства о труде.

Ключевые слова: система трудового права; системология; герменевтика трудового права; логика и социология трудового права; акрибология; правовая этнография.

1. Трудовое право Российской Федерации различают как систему норм, регулирующих трудовые отношения и иные отношения, непосредственно связанные с ними (ч. 2 ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ)). Формой его проявления считается трудовое законодательство, нормативные правовые акты, перечень которых дан в ст. 5 ТК РФ.

В России, как и ранее, особое внимание уделяется науке трудового права. Разработки ученых, занимающихся правовым регулированием труда, пользуются особой популярностью. Речь идет не столько о пошаговом применении на практике той или иной нормы трудового права, сколько об анализе ее структуры, истории возникновения и применения, возможных направлений совершенствования. При этом нередко авторы замыкаются в системе абстрактных форм, не имеющих непосредственного отношения к нормотворчеству и правоприменению.

Иностранному юристу сложно, например, понять цели и задачи многотомных исследований на тему о системе трудового права, его предмете, методе, трудовом правоотношении, принципах правового регулирования и т.п. Такого рода исследования также анализируются и в учебном курсе «Трудовое право Российской Федерации». Они сложно усваиваются студентами в процессе обучения в юридических вузах¹.

2. Трудовое право выделяется из системы российского права с использованием ряда системообразующих факторов: предмета правового регулирования, метода трудового права и ряда других (определенная критическая масса норм права, позволяющая говорить о необходимости их выделения; заинтересованность общества в этом; государственное усмотрение и т.п.). В период становления трудового права как самостоятельной отрасли советские юристы во многом по идеологическим причинам не использовали возможности теории систем, математической логики, которые развивались в основном учеными зарубежных стран. Так, советскими учеными игнорировались правила научной классификации, сформулированные Е. Шредером [7. С. 302].

Шредер полагал, что: 1) между родом и суммой его видов должно быть тождество; 2) все виды должны быть дизъюнктивными, т.е. должны исключать друг друга и попарно в произведении давать ноль; 3) для расчленения рода на виды должно быть одно основание. Практически все эти правила нарушались при выделении трудового права из системы советского, а затем и российского права.

Более того, выявление в системе трудового права его видов – институтов – также производилось с нарушением приведенных правил Шредера.

В индивидуальном трудовом праве законодатель и наука выделяли такие институты, как трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплата и нормирование труда, заработная плата, гарантии и компенсации, дисциплина труда, охрана труда, материальная ответственность сторон трудового договора и некоторые другие. Перечисленные институты российского трудового права не являются дизъюнктивными. Так, нормы, регулирующие дисциплину труда и ее обеспечение, можно найти во всех перечисленных институтах индивидуального трудового права. Естественно, в этом случае нельзя говорить и о соблюдении первого правила Шредера. Их сумма не будет тождественна своему роду, т.е. российскому индивидуальному трудовому праву. Нет в таком разделении и единого основания.

Обращаясь к содержанию Трудового кодекса Российской Федерации 2001 г. с учетом изменений, внесенных в него в 2003–2012 гг., в литературе выделяется, наряду с общей частью, коллективным и индивидуальным правом, специальная часть трудового права. В настоящее время именно эта часть развивается очень стремительно. В ТК РФ появляются не только отдельные статьи, но и целые новые главы (гл. 51.1 «Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах»; гл. 54 «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров»; ст. 349.1 «Особенности регулирования труда работников государственных корпораций, государственных компаний» и др.). Однако в научной и учебной литературе предлагается не выделять специальную часть в системе отрасли трудового права [8. С. 23; 9. С. 20]. Складывается парадоксальная ситуация, когда у формы (специальной части трудового законодательства) нет своего содержания (специальной части трудового права) [10. С. 52, 53].

3. В научной и учебной литературе много внимания уделяется отграничению трудового права от смежных наук. Однако практика применения трудового законодательства ставит перед учеными вопрос не столько о разграничении, сколько о единстве наук, соприкасающихся с трудовым правом.

Современная наука трудового права в настоящее время уже не может развиваться, основываясь на отграничении ее от смежных наук. Более того, возникает все большая потребность рассматривать ее в системе не только гуманитарных, но и технологических, технических, естественных наук. Так, нельзя совершенствовать санкции за неисполнение наемными работниками своих обязанностей, не обращаясь к наработкам административного, уголовного, гражданского права, этики, психологии личности и других наук.

Технологические науки позволяют объяснить условия приема на работу, нормирования рабочего времени и времени отдыха, особенно охраны и оплаты труда. Технологический процесс² диктует работодателю качественный подбор и расстановку кадров в организации, используя наработки представителей технологических наук (технологии химического, литейного, строительного производства и т.п.). Правила (требования) технологического процесса опосредуются приказом (распоряжением) работодателя и с этого момента становятся локальными правовыми нормами. Они носят не технический, а социальный, правовой характер. Их точнее было бы именовать технологическими правовыми нормами. Без знания таких норм, а также наработок медицинских, технологических наук сложно, например, объяснить, почему нельзя считать дискриминацией отказ в приеме на работу водителем транспорта нанимающегося, имеющего психическое заболевание, страдающего дальтонизмом либо злоупотребляющего наркотическими, токсическими веществами. Нельзя также без знания этих наук совершенствовать правовые нормы, регулирующие труд подростков и женщин, перенос ими тяжестей, возрастной порог приема и увольнения работников.

Проблема смежных наук кроется в их диффузии, в том числе и социально-правовой. Между ними действительно существует пограничная (диффузная) зона взаимодействия и взаимопроникновения, обмена наработками в области теории и практики.

4. В теоретических работах юристов можно встретить термин «на стыке наук». Он не точен. В действительности «стыка» наук не бывает. У смежных наук обычно возникает поле (зона) взаимодействия, своеобразная диффузия идей, знаний, рекомендаций, наработка теоретического и практического характера. В этой сфере взаимодействия нередко зарождаются новые идеи, научные направления, не известные ранее науки – фронтиры [13. С. 32–36].

5. И.Б. Калинин, исследовавший системологию трудового права, полагает, что это наука, изучающая систему норм трудового права и регулируемых ими трудовых и непосредственно связанных с ними отношений [14. С. 95, 96].

Предметом ее изучения является множество норм трудового права, рассматриваемых именно как система, с использованием средств теории систем, в том числе структурного функционального анализа, а также анализа элементного состава системы. С использованием перечисленных методов были получены данные о системе и структуре трудового права, о путях совершенствования трудового законодательства, его изменения, дополнения, структурирования.

Системогенез трудового права России позволяет исследовать взаимосвязь и разграничение трудового и гражданского права; субсидиарное применение норм административного права в регулировании трудовых отношений, а также применение трудового, гражданского процессуального и арбитражного права при рассмотрении трудовых споров, возникающих между наемными работниками и работодателем.

6. Под логикой трудового права представители томской школы трудового права понимают применение

логических законов в нормотворческой и правоприменительной деятельности в сфере регулирования социально-трудовых отношений. Она объединяет логику построения и совершенствования системы, структуры трудового права, его отдельных норм, практики их применения [15. С. 113, 114].

Логика трудового права – это теория так называемого среднего уровня³, которая возникает как результат взаимодействия логики права и трудового права. Она изучает влияние логических законов на правовое регулирование социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, перечень которых закреплен в п. 2 ст. 1 ТК РФ.

С позиции логики трудового права можно объяснить, почему, например, с момента вступления в действие ТК РФ 2001 г. в него постоянно вносятся многочисленные изменения. Почти две трети статей ТК РФ были изменены либо уточнены Федеральным законом от 16 июня 2006 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». Анализ нормотворческого процесса свидетельствует о нарушении законодателем известных логических законов: законов тождества, непротиворечия, исключенного третьего, достаточного основания и др.⁴

Соблюдение логических законов является залогом эффективности правоприменения. В частности, логика трудового права побуждает правоприменителей разрабатывать и использовать на практике пошаговую конструкцию выявления уровня соблюдения наемными работниками возложенных на них обязанностей, применения мер стимулирования и принуждения. Опыт дисциплинарной процедуры в англосаксонской правовой системе положительно оценивается в российской юридической литературе. Так, по опыту европейских стран российский законодатель мог бы детальнее разработать процедуру привлечения наемного работника к дисциплинарной ответственности. В Великобритании, например, такая процедура тщательным образом детализирована в Процедурном кодексе № 1 «Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности и обжалования действий работодателя» [18].

7. В процессе подготовки юристов-трудовиков все чаще наблюдается своего рода «натаскивание» обучающихся на отыскание в трудовом законодательстве нормы права, на основании которой следует делать вывод о решении того либо иного «казуса». В процессе такого обучения у будущего специалиста вырабатывается своего рода «правовой инстинкт»: только буквальное толкование нормы трудового права дает возможность правильно (обоснованно, законно) решить трудовой спор, возникший у наемного работника с работодателем.

При указанном подходе студент, а позже и правоприменитель не способны системно использовать, например, такие правила, как: 1) грамматический анализ текста нормы; 2) использование герменевтического круга; 3) понимание из контекста; 4) ассоциирование (отождествление) себя с законодателем; 5) учет исторической ситуации написания текста нормы; 6) сравнение текста нормы трудового права с содержанием других аналогичных норм; 7) актуализация текста нормы к сегодняшней действительности.

Устранить пробелы в правовом обучении и правоприменительной практике можно путем использования наработок правовой герменевтики, в частности герменевтики трудового права. В науке под трудово-правовой герменевтикой предлагается понимать искусство и теорию системного толкования (интерпретации) трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных правовых актов, трудовых сделок и других правоприменительных актов [19. С. 7].

Нормы трудового права, судебные решения написаны профессиональным языком, «рабочим инструментом» юриста [20. С. 1]. Под языком права понимается как язык закона в широком смысле, судебных решений, административных актов, так и язык, используемый в юридической науке [21. С. 114]. Его отличают особая терминология и стиль изложения, которые нуждаются в особом понимании и толковании [20. С. 4].

В основу разработки трудово-правовой герменевтики томская школа трудового права положила учение герменевтики, сформированное немецким теологом, философом и филологом Ф. Шлейермахером, которого считают основателем герменевтики как метода всех «наук о духе» (гуманитарных наук) [22. С. 205].

М.Н. Амелеченко исследовала использование немецкими юристами правил правовой герменевтики и возможности применения этого опыта в трудовом праве России.

В немецкой юридической науке сформулированы «субъективная теория толкования» и «объективная теория толкования». В юридической литературе высказано мнение о необходимости совмещения объективного и субъективного подходов, поскольку необходимо принимать во внимание как волю законодателя, так и волю закона [23. С. 29]. Эта точка зрения поддерживается и Конституционным судом ФРГ. Он указывает, что при толковании любого положения закона необходимо выяснять действительную волю законодателя. Однако в каждом случае суд должен учитывать изменение социально-экономических условий и существующий правопорядок [24. С. 28]. Большинство авторов разделяет объективную теорию толкования. При этом главный аргумент немецких юристов состоит в том, что закон «поддается старению» и не должен применяться в неизменном виде к изменяющимся общественным отношениям [25. С. 47]. Правоприменитель не может полагаться лишь на то, в какой исторической ситуации был принят закон, каковы были намерения его разработчиков. Он должен учитывать изменения общественной жизни и содержание закона понимать по-новому. Другими словами, понимание права происходит путем соотнесения его с конкретным случаем.

В известной мере такая правоприменительная практика в Российской Федерации применяется Конституционным Судом РФ (см., например: [26. С. 15]). Основные правила трудово-правовой герменевтики обычно не используются на локальном уровне (судами, руководителями организаций и их представителями), поскольку такой курс только начинает оформляться в педагогической практике.

8. Социология трудового права основывается на внедрении инструментария социологических исследо-

ваний в изучении процесса формирования, совершенствования, применения норм трудового права как регуляторов социально-трудовых отношений. Она успешно развивалась в советский период, когда на уровне организаций закладывались определенные средства на проведение социологических исследований при подведении итогов выполнения действующего коллективного договора, разработки проекта нового коллективного соглашения, плана социального развития организации.

Изучение возможностей социологии трудового права заложило основы социологической школы трудового права. Социологическая школа трудового права располагает достаточным потенциалом, необходимым инструментарием для изучения закономерностей возникновения, становления, развития социально-трудовых правоотношений в сфере наемного, подчиненного работодателя труда. Это, прежде всего, социологические методы исследования общественных отношений, закономерностей их упорядочения. Если обратиться к истории науки трудового права, то, безусловно, заслуживает внимания опыт середины и начала второй половины прошлого века, когда юристы-трудовики активно занимались социологией права: разработки НИИ комплексных социальных исследований ЛГУ под руководством А.С. Пашкова⁵, работы В.И. Никитинского [27], С.А. Свиридова [28] и других ученых.

Методы, рекомендуемые социологической школой трудового права, хорошо известны социологии труда и ее разновидности – трудово-правовой социологии. Иногда в литературе ее именуют юридической (правовой) социологией, но это более широкое понятие. Социологическая школа трудового права делает акцент не столько на эффективности оценки уже действующих норм трудового права, сколько на анализе закономерностей, вызывающих эти нормы к жизни, а также причин (необходимости) их закрепления в действующем законодательстве. К таким методам следует отнести наблюдение, интервью, анкетирование, эксперт-опрос, правовой эксперимент, некоторые психологические и другие методы сбора социально-правовой информации.

Используя эти методы, нормотворческий орган, в особенности законодатель, может научно обоснованно сформулировать и закрепить нормы трудового права в законодательстве о труде. Результаты трудово-правовых исследований позволяют открыть, правильно сформулировать норму права, соответствующую тем объективно существующим закономерностям, которые уже упорядочивают наличествующие или нарождающиеся элементарные социально-трудовые отношения либо проявились на определенном этапе исследования в форме правоотношений.

Таким же образом можно более точно, оперативно выявить и последующую судьбу нормы трудового права. В тех случаях, когда принимаемая норма и объективная (фактически сложившаяся благодаря требованиям и запросам определенной системы социально-трудовых отношений) закономерность в основном совпадают, можно говорить об идеальном варианте нормы трудового права, если же не совпадают – норма нуждается в дальнейшем совершенствовании. Во-первых, путем устранения (отмены) тех нормативов, которые затрудняют развитие, нормальное существование тру-

довых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Во-вторых, в процессе трудового исследования выявляются тенденции опережающего регулирования, которые упреждают запросы формирующихся, изменяющихся социально-трудовых отношений в процессе наемного, подчиненного работодателю труда. Законодатель должен своевременно дать оценку этому обновлению, закрепить его или, наоборот, пресечь в новеллах трудового законодательства.

Особая роль в нормотворческой практике должна быть отведена правовому эксперименту. Порядок организации и проведения экспериментов в советский период регулировался рядом нормативных правовых актов, правда, принимаемых на отраслевом уровне (см., например, [29, 30]). В советском трудовом праве понятие, роль и значение правового эксперимента трактовались в основном с нормативистских позиций. Так, В.И. Никитинский определял его как организованную компетентным правотворческим органом апробацию предполагаемых законодательных нововведений в ограниченном масштабе для проверки эффективности, полезности и экономичности экспериментальных правовых норм и отработки оптимальных вариантов будущих правотворческих решений общего действия [27. С. 26]. Для нормативистов цель правового эксперимента – исследование эффективности уже сформулированной нормы трудового права.

Социологическая школа трудового права считает целью правового эксперимента не только определение эффективности экспериментальной нормы, но и ее формулировку на основе открытой в процессе эксперимента закономерности упорядочения изучаемой системы социально-трудовых отношений, сложившихся или складывающихся в условиях наемного труда.

Поскольку норма права формируется (зарождается) в той системе общественных отношений, которые нормотворческий орган собирается урегулировать, то для его деятельности следует создать необходимые условия. Они должны найти закрепление в законодательстве.

Это, во-первых, материально-техническое обеспечение, финансирование нормотворческой, в частности, законодательной работы. В бюджете Федерального собрания (Государственной Думы) должны быть предусмотрены средства на социологические исследования запросов, закономерностей развития той системы общественных отношений, которую законодатель собирается урегулировать. Особой строкой следует предусматривать средства на правовой эксперимент. Аналогичные расходы должны планироваться и на уровне субъекта РФ, отдельных организаций, например в коллективном договоре.

Во-вторых, необходим закон о правовом эксперименте. В нем следует закрепить обязанность нормотворческого органа проводить правовые эксперименты с соответствующим финансированием на том уровне, на котором принимается решение о его проведении (Федерация, ее субъект). Любые расходы будут оправданы в случае разработки и принятия необходимой (эффективной) нормы права в сравнении с теми затратами, которые обычно имеют место при разработке и введении в действие научно не обоснованных норм права. Достаточно, например, сослаться на неудачный

опыт так называемого 122-го Федерального закона [31], когда на устранение негативных последствий его применения государству пришлось затратить значительные суммы.

Действенность методов, используемых социологической школой, можно проиллюстрировать на примере любого института Особенной части трудового права. Так, тенденция к расширению оснований увольнения работника по инициативе работодателя⁶, как показывает интервьюирование и анкетирование сторон трудового договора, совершенно себя не оправдывает. Да и на самом деле, разве в интересах работника или работодателя записывать в трудовую книжку увольняющегося такие основания, как неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, грубо нарушает свои трудовые обязанности, совершает прогулы, появляется на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и т.п. Детализацию оснований увольнения работника по инициативе работодателя законодатель проводил, объясняя ее усилением правовой защиты увольняемого, даже не попытавшись спросить у «защищаемого» его мнения на этот счет. Многие из ныне действующих норм трудового права приобретают после соответствующих социологических исследований иное содержание, чем то, которое вложил в них законодатель.

9. Акрибология – это теория формирования трудового поведения в организации, воспитания добросовестного наемного работника, первичного производственного коллектива. Она реализуется в рамках социальных норм, которые закрепляют правила (нормы) должного поведения наемного работника в процессе труда, а также средства его обеспечения. Наемный работник рассматривается как субъект тех общественных отношений, которые регулируются социальными нормами.

Социальные нормы имеют свою форму, т.е. свое внешнее выражение, принятое в гражданском обществе, государстве. В российской литературе по различным основаниям (критериям классификации) обычно выделяют этические нормы, обычаи, традиции, корпоративные, эстетические и правовые. Некоторые авторы рассматривают как самостоятельные виды политические и религиозные нормы.

В тех случаях, когда политические или религиозные организации⁷ стремятся выполнять в гражданском обществе ведущую роль, имеют место попытки придать ими своим нормам всеобщий характер, т.е. распространить их не только на членов определенной партии или религиозной общины, но и на всех граждан. Достаточно вспомнить католическое, церковное право, решения ЦК КПСС, СМ СССР, ЦК ВЛКСМ и ВЦСПС. Такого рода извращения роли и места корпоративных норм в системе социальных правил обычно заканчивались одинаково трагично. Гражданское общество, государство побуждали соответствующие корпорации занять положенную им нишу в своей структуре и использовать нормотворческую деятельность в рамках своих объединений и в интересах входящих в них членов.

В процессе формирования добросовестного исполнителя возникают ситуации, когда вместо нормы регу-

лятивную роль выполняет социальная идея (правовая, нравственная, религиозная, политическая), принцип социально значимого поведения гражданина, работника. Это, образно говоря, во многих случаях является предвестником «предродовой схватки», появления на свет новой социальной нормы.

В демократическом обществе, к которому стремится в настоящее время Россия, основой формирования добросовестного исполнителя должно стать нравственное воспитание. Неслучайно Р. Флетчер упоминает «отца-основателя» современной «научной» социологии Э. Дюркгейма как «моралиста», который призывал выработать моральный кодекс промышленной эпохи не в чисто философских категориях, а на базе «социальных фактов», знания условий коллективной жизни фабричных слоев [33]. К слову, аналогичные кодексы в организациях современной Канады, Америки, Европы довольно широко известны⁸. Стало быть, за социальной нормой не только прошлое, настоящее, но и будущее эффективной организации. Это явление в жизни людей еще должным образом не оценено. В социальной норме, как в волшебном зеркале, можно действительно увидеть прошлое⁹, настоящее и неизбежное будущее человечества. Если нечто и заслуживает того, чтобы его увековечили в бронзе или мраморе, то больше всего на эту роль подходит социальная норма. Именно ей человечество обязано своим сознанием, развитием.

Следовательно, работодатель не иначе как в рамках и с использованием возможностей, заложенных в социальных нормах, может осуществлять формирование работника, производственного коллектива.

Формирование наемного работника – это целенаправленное, в пределах социальных, в том числе и правовых норм, воздействие работодателя на сознание работника, первичного производственного коллектива с целью выработки у исполнителя должного отношения к своим трудовым обязанностям, целям, задачам организации, средствам и результатам труда, чести, достоинству, интересам собственника и его представителей, которые обеспечивают трудящемуся условия достойного труда [36, 37].

Другими словами, формирование наемного работника – это всегда внешнее воздействие работодателя (его представителей) на нанятого им исполнителя определенной работы, необходимость которой диктуется требованиями действующего в организации технологического процесса производства продукции, выполнения работ, оказания услуг. Просвещенный, разумный, профессионально подготовленный для рыночных условий хозяйствования российский работодатель постоянно занимается в той или иной форме воспитанием, формированием добросовестного исполнителя. Он не только нравственно, но и экономически заинтересован в подборе, расстановке, сохранении кадрового потенциала организации, его обучении, переобучении, повышении квалификации, поскольку это важное условие самосохранения, выживания в конкурентной борьбе. Как показывает практика, в этой сфере деятельности работодатели постсоветского периода обычно не имеют более или менее отлаженной системы. К сожалению, многие не видят и необходимости в ней. Особенно это типично для организаций малого бизнеса. На

крупных и средних промышленных предприятиях, там, где сохранился в основе прежний «костяк» производственного коллектива, все еще тлеют угольки прежней советской системы трудового воспитания. К слову, в ней было много интересного и полезного, что нередко с успехом в условиях рынка применяется в некоторых производственных коллективах.

Право, в том числе и трудовое, – это информационная система. Она несет в себе информацию для определенного круга лиц, которые попадают под действие той или иной нормы. Именно в этих особенностях права лежат истоки его формирующей роли, позитивного воздействия на личность наемного работника.

Законодательство о труде, если использовать общепринятую терминологию в теории информации, представляет собой не что иное, как массив специальной информации, т.е. организованное определенным образом систематизированное ее хранилище.

Правовые нормы трудового права содержат вид или меру (объем) дозволенного (возможного), рекомендуемого или общеобязательного (должного) трудового поведения, обеспеченного мерами убеждения, стимулирования (поощрения), а в необходимых случаях и возможностью или непосредственным применением мер принуждения и контроля. Именно в этом и состоит, прежде всего, специфика правовой информации. Это не просто вид социальной информации, а особый (специфический) ее вид. К трудовправовой информации в точном (тесном) смысле этого термина относятся не все сведения о трудовом праве и законодательстве или конкретных общественных отношениях, регулируемых трудовым правом, а данные об установленных государством или работодателем образцах (стандартах) возможного (дозволенного), рекомендуемого или общеобязательного (должного) трудового поведения, а также о юридических средствах его обеспечения.

Предложенная трактовка трудовправовой информации необходима не только потому, что такой подход позволяет выделить правовую информацию, если можно так сказать, в чистом виде, но и потому, что для практики она дает четкое представление о том, что можно и что следует прежде всего сообщать наемному работнику при приеме его на работу: не правовые акты, не материалы судебной и иной практики юрисдикционных органов, не мнения ученых юристов и практиков, а только содержание норм (правил) трудового права и иных отраслей права, в которых, например, могут содержаться требования внутреннего трудового распорядка организации.

Иное понимание трудовправовой информации оказывается непригодным для теории формирования личностных качеств наемного работника. Более того, оно, например, недопустимо при использовании технических средств информирования работников о юридической основе их трудового поведения в процессе наемного труда, мерах принуждения, стимулирования и т.п.

Правовой массив информации, используемый в формировании наемного работника, включает в себя совокупность норм, составляющих юридическую основу трудового поведения и правовую основу формирования наемного работника. Акрибология в процессе формирования наемного работника действительно ис-

пользует две группы социально-трудовых норм: нормы, составляющие основу трудового поведения, внутреннего трудового распорядка организации, и нормы, опосредующие процесс формирования добросовестного исполнителя в процессе труда.

Первая группа норм содержит образцы трудового поведения работника, первичного производственного коллектива, своего рода программу трудового поведения, систему дозволений, рекомендаций или запретов. Содержание данной группы социально-трудовых норм составляет информация о возможном, одобряемом или запрещенном нормотворческим органом (государством, работодателем) поведении работника в процессе труда, на стадиях подготовки к нему или после завершения работы. В правовых нормах этой группы находит отражение поведение идеального исполнителя для конкретной организации в определенный период ее деятельности – адаптивного работника. Именно его в создавшихся условиях хотел бы нанять собственник, предприниматель.

Вторая группа норм определяет порядок взаимоотношений работодателя и наемного работника в процессе формирования должного отношения к труду. Она содержит систему мероприятий, позволяющих работнику понять, усвоить и внутренне принять требования работодателя, сформулированные в первой группе социально-трудовых норм.

10. Судебный прецедент в РФ запрещен. В соответствии со ст. 126 Конституции Российской Федерации Верховный суд РФ является высшим судебным органом по гражданским, уголовным, административным и иным делам, подсудным судам общей юрисдикции, осуществляет в предусмотренных федеральным законом процессуальных формах судебный надзор за их деятельностью и дает разъяснения по вопросам судебной практики.

Суды общей юрисдикции, установив при рассмотрении дела несоответствие акта государственного или иного органа закону, выносят решения только в соответствии с законом (п. 2 ст. 120 Конституции РФ). Принимать во внимание и тем более руководствоваться при принятии решения содержанием решений других судов они не могут.

Однако на практике определения, постановления Верховного Суда РФ для судов и других правоприменителей учитываются нижестоящими судами и работодателями. Судья, работодатель понимают, что решение, вынесенное без учета позиции Верховного Суда РФ будет в конечном счете им отменено. В результате позиция Верховного Суда РФ для правоприменителей фактически оказывается обязательной при решении конкретных трудовых дел.

Судебная практика в РФ в регулировании социально-трудовых отношений выполняет следующие функции.

Во-первых, ее обобщение на уровне Верховного Суда РФ способствует совершенствованию действующего законодательства о труде. В процессе применения норм трудового права суды улавливают их недостатки, которые сказываются на результатах правоприменения. В ряде случаев в процессе применения норм трудового права суды выявляют пробелы, неполноту, двусмысленность, синонимии, коллизии отдельных норм.

Во-вторых, постановления Пленума Верховного Суда РФ обязательны для судебных органов. Их решения не могут противоречить требованиям Верховного Суда РФ. В противном случае они будут отменены вышестоящими судебными инстанциями.

В-третьих, любой правоприменитель, в том числе и работодатель, понимает, что в случае трудового спора и его разрешения в судебном порядке необходимо учитывать мнение Верховного Суда РФ. Хотя для него требования Верховного Суда не имеют обязательной силы, однако косвенно они определяют поведение работодателя в разрешении трудового спора, возникшего у него с работником.

Трудовой кодекс Российской Федерации не включает акты судебных органов власти о применении трудового законодательства в систему правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Несколько иную роль выполняют постановления Конституционного Суда РФ. В случае признания Конституционным Судом РФ нормы, противоречащей Конституции РФ, она утрачивает юридическую силу. Нормотворческий орган обязан на основании решения Конституционного Суда РФ внести соответствующие изменения в законодательство о труде, в том числе и в ТК РФ. Однако это не дает достаточных оснований для признания решения КС РФ прецедентом. Согласно праву судебного прецедента каждый суд обязан следовать решению вышестоящего суда. В Англии апелляционные суды (кроме Палаты лордов) связаны своими прежними решениями. В англосаксонской правовой системе принципы общего (прецедентного) права считаются нормами трудового права, имеющими обязательную юридическую силу. В РФ решения КС РФ не являются нормами, на основании которых осуществляется правоприменительная деятельность в сфере трудовых отношений. Однако в России обсуждается возможность признания судебного прецедента в качестве источника трудового права. Изучается в этом плане деятельность Конституционного Суда, Европейского Суда по правам человека [38–40; 41. С. 90–95; 42. С. 27–31].

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ В качестве примера можно привести целый ряд классических работ: [1–5]. Такой подход в научных исследованиях характерен не только для советской и современной науки, но и для ее истоков [6].

² Технологический процесс ошибочно объявлять присущим только индустриальному обществу, машинному производству. Он широко и плодотворно применяется в творчестве учителя, ученого, в любом виде информационных технологий, интеллектуальной деятельности. Техпроцесс можно понимать, во-первых, как научно-практическую разработку, основанную на достижениях специальной науки; во-вторых, как нормативный акт; в-третьих, как производственный процесс или его часть.

В законодательстве технологический процесс определяется как часть производственного процесса, содержащая целенаправленные действия по изменению и (или) определению состояния предмета труда, необходимые на данном предприятии для изготовления либо ремонта продукции (см., например, [11, 12]).

Производственный процесс – это не совокупность работающих машин, приборов и другого оборудования. Сами по себе средства производства «мертвы». Их «оживляют» участники наемного труда. В этом состоит социальная сущность (социальная сторона) техпроцесса. Более того, разработанная документация, машины, оборудование, участники производственного процесса также социализированы, поскольку на изготовление орудий, предметов труда, а также обучение наемных работников уже произведены определенные затраты, и в этом смысле они представляют собой социальную (общественно значимую) ценность.

³ Понятие «теория среднего уровня» сравнительно давно употребляется в российской социологии, когда частные социологические дисциплины рассматриваются в системе: общие социологические исследования – специальные социологические исследования – конкретные социологические исследования. Если рассматривать специальную (частную) социологическую дисциплину отдельно, то в ней можно выделять разные уровни: общетеоретический, средний и конкретный [16. С. 48; 17. С. 58–68].

⁴ На эти недостатки еще в процессе разработки ТК РФ обращало внимание Правовое управление Государственной Думы РФ.

⁵ Результаты этих исследований публиковались в ученых записках НИИКСИ «Человек и общество (социально-правовые проблемы права)».

⁶ В Положении об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму, от 24 мая 1835 г. [32] предусматривалось 2 основания увольнения работника по инициативе работодателя: невыполнение работником своих трудовых обязанностей и «дурное поведение»; в КЗОТ 1918 г. – 4 (пп. а – з ст. 47); в КЗОТ 1971 г. – 12 (пп. 1 – 8 ст. 33, пп. 1 – 4 ст. 254), а только в ст. 81 ТК РФ – их уже 18.

⁷ В современной России наблюдается возрастание роли церкви в формировании гражданина. Идеологи церкви занимают воинствующую позицию в школьном и вузовском образовании. Поменявшие свои убеждения коммунисты, составляющие государственную и корпоративную бюрократию, вполне лояльно относятся к представителям церкви, которые нередко диктуют обществу свои стандарты (нормы) общественно-значимого поведения россиян.

⁸ Нельзя не отметить, что современные россияне в массе своей не только не обременены этическими догмами (законами), но часто и не подозревают об их существовании, необходимости для сколько-нибудь нормальной устроенности нашего гражданского общества. У нас оказалась невостребованной в практике формирования добросовестного исполнителя целая сфера общественной жизни с огромными возможностями – нравственная жизнедеятельность в процессе труда. «Силовое поле» этических требований [34. С. 85] должно стать на уровне организации ядром силового поля социально-трудовых норм. В этом, по всей вероятности, залог эффективности формирования добросовестного работника, первичного производственного коллектива. Нетрудно предсказать возрождение в XXI в. методов неформального, например, семейного трудового воспитания: семейные трудовые династии, различные формы передачи знаний о правилах, требованиях трудового поведения, профессионального мастерства, профессиональной этики; не только от «отца к сыну», от «брата к брату», но и «от напарника к напарнику», от «наставника к ученику» и т.п.

⁹ Примером разобщенности исследований о человеке, его сообществах может служить недооценка историками, этнографами возможностей анализа содержания юридических источников, судебной практики, обычаев. У этнографии и права существует сфера, являющаяся предметом исследования самостоятельной науки – правовой этнографии. Законодательство – это не только концентрированное, формализованное, господствующее в определенный исторический период состояние правовой культуры, что само по себе уже заслуживает пристального внимания этнографов, но и наиболее точное документированное отражение жизнеспособности общей, политической, профессиональной, материальной и духовной культуры этноса, имеющего свою государственность (см. подробнее [35. С. 183–185]).

ЛИТЕРАТУРА

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М. : Юрид. изд-во Министерства юстиции СССР, 1948. 336 с.
2. Паиерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. Москва ; Ленинград : Изд-во Академии наук СССР, 1949. 352 с.
3. Каринский С.С. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда. М. : Юрид. лит., 1966. 224 с.
4. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М. : Юрид. лит., 1979. 224 с.
5. Лушников А.М., Лушикова 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. М. : Статут, 2009. 879 с.
6. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1 : Общие учения. Ярославль : Типография Губернского Правления, 1913. 632 с.
7. Schröder E. Vorlesungen über die Algebra der Logik. Leipzig : Druck und Verlag von B.G. Teubner, 1890. Bd. 1. 729 s.
8. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России : учеб. для вузов. М. : Норма, 2003. 640 с.
9. Трудовое право : учеб. / под ред. О.В. Смирнова. М. : ООО «ТК Велби», 2003. 528 с.
10. Лебедев В.М. Система трудового права // Российский ежегодник трудового права. 2007. № 3. С. 50–53.
11. ГОСТ 3.1109-82. Единая система технологической документации. Термины и определения основных понятий. М. : Издательство стандартов, 1984. 106 с.
12. ГОСТ 14.004-83. Технологическая подготовка производства. Термины и определения основных понятий. М. : Издательство стандартов, 1983. 6 с.
13. Трудовое право : учеб. / под ред. В.М. Лебедева. М. : Норма, 2011. 464 с.
14. Калинин И.Б. Трудоправовая системология. Томск : Изд-во Том. ун-та, 2009. 268 с.
15. Лебедев В.М., Хлебников А.В. Логика трудового права // Вестник Томского государственного университета. 2007. № 301. С. 113–114.
16. Соколов В.М. Социология нравственного развития личности. М. : Политиздат, 1986. 240 с.
17. Харчев А.Г. Предмет и структура социологической науки // Социологические исследования. 1981. № 2. С. 58–68.
18. Code of Practice 1 – Acas Statutory Code of Practice on Discipline and Grievance [Electronic resource] // The official website of Acas (Advisory, Conciliation and Arbitration Service). URL: http://www.acas.org.uk/media/pdf/k/b/Acas_Code_of_Practice_1_on_disciplinary_and_grievance_procedures-accessible-version-Jul-2012.pdf (access date: 15.10.2013).
19. Амельченко М.А. Герменевтика трудового права России и Германии : дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2009. 223 с.
20. Schmidt – Koenig C. Problematik der Ueber – Letzten Juristischer Terminologie. Muenster : Lit Verlag, 2005. 320 s.
21. Neumann A. Juristische Fachsprache und Umgangssprache // Rechtskultur als Sprachkultur / Hrsg Von G. Grewendorf. Frankfurt a.M., 1992. S. 110–122.
22. Ricœur P. Zu einer Hermeneutik des Rechts // Deutsche Zeitschrift fuer Philosophie. 1994. № 3. S. 375–384.
23. Kamanabrou S. Die Auslegung und Fortbildung des normativen Teils von Tarifvertraegen. Berlin : Duncker and Humblot, 1997. 321 s.
24. BVerfGE. № 22.
25. Wank R. Die Auslegung von Gesetzen. Eine Einfuehrung. 3., neu bearbeitete Auflage. Berlin: Carl Heymanns, 2005. 213 s.
26. Гаджиев Г.А. Конституционный принцип самостоятельности судебной власти в Российской Федерации (на основе решений Конституционного Суда РФ 2000 – 2002 годов) // Журнал российского права. 2003. № 1. С. 9–17.
27. Правовой эксперимент и совершенствование законодательства / под ред. В.И. Никитинского, И.С. Самошенко. М. : Юрид. лит., 1988. 304 с.
28. Свиридов С.А. Эффективность правовых норм о материальной ответственности рабочих и служащих. Воронеж : Изд-во Воронеж. ун-та, 1982. 119 с.

29. *Временное положение о порядке планирования и осуществления экономических экспериментов в строительстве* от 5 апреля 1983 г. // Экономическая газета. 1983. № 27.
30. *Временная методика организации и проведения экономических экспериментов в области труда*, утв. 31 августа 1984 г. постановлением Госкомтруда СССР // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1984. № 12.
31. *Федеральный закон* от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений и дополнений в федеральные законы «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 35. Ст. 3607.
32. *Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму*, от 24 мая 1835 г. // Полн. собр. Законов Российской Империи. Собр. Второе. Т. X. № 8157.
33. *The Science of Science of Society and the Unity of Mankind. A Memorial Volume for Morris Ginsberg* / ed. by R. Fletcher. London : Heinemann Educational Books, 1974. 292 p.
34. *Муравьева О.С.* Как воспитывали русского дворянина. СПб. : Нева, 2001. 222 с.
35. *Лебедев В.М.* Правовая этнография // Актуальные вопросы правоведения в современный период : сб. статей. Томск, 1995.
36. *Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации* от 10 июня 2008 г. // International Labour Organization. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_100193.pdf (дата обращения: 15.10.2013).
37. *Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения.* Андреевские чтения, посвященные 90-летию со дня рождения крупнейшего ученого, заслуженного деятеля науки РСФСР Виталия Семеновича Андреева: материалы IX Международ. науч.-практ. конф. / под общ. ред. К.Н. Гусова. М. : Проспект, 2013. 933 с.
38. *Бюллетень Верховного Суда РФ.* 2011. № 3.
39. *Демидов В.В.* О роли и значении постановлений Пленума Верховного Суда Российской Федерации // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1998. № 3. С. 21–24.
40. *Гук П.А.* Судебный прецедент в России: теория и практика // Правоведение. 2001. № 4. С. 50–60.
41. *Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н.* Трудовое процедурно-процессуальное право : учеб. пособие / под ред. В.Н. Скобелкина. Воронеж : Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2002. 504 с.
42. *Понов В.И.* Проблемы трудового права России. М. : Изд-во Моск. ун-та, 2003. 144 с.

Статья представлена научной редакцией «Право» 1 декабря 2013 г.

SOME ISSUES OF DEVELOPMENT OF RUSSIAN EMPLOYMENT LAW

Tomsk State University Journal. No. 384 (2014), 158-166. DOI: 10.17223/15617793/384/28

Lebedev Vladimir M. Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: lebedev-vm@rambler.ru

Keywords: system of employment law; systemology; hermeneutics of employment law; logic and sociology of employment law; acriology; legal ethnography.

The groundwork of contemporary science makes it possible to extend substantially the research area for specialists in the employment law. In scientific and academic literature, much consideration is given to the specificity of employment law and its demarcation from closely-related sciences. However, successful (effective) practice of rule-making and, in particular, of law-making activity puts a question not so much on the demarcation, as on the unity of sciences which are closely connected with the employment law. Indeed, the development of contemporary science of employment law can not be based mainly on its demarcation from closely-related sciences yet. Moreover, the need to consider employment law not only in the system of humanitarian sciences, but also in the system of technological, technical, and natural ones is becoming more and more obvious. Thus, groundwork results of the aforementioned sciences enable specialists in the employment law, for example, to understand conditions of hiring, determine (revise) working time and time off rates, especially job safety and remuneration of labour. The technological process which was developed by representatives of technological sciences and implemented by the employer within an organization determines the specific selection and placement of personnel the employer should follow. Without the knowledge of the groundwork of medical, technological sciences it is quite difficult, for example, to explain why the refusal to employ a mentally ill or a colour-blind person or an alcohol/drugs abuser as a driver can not be considered as discrimination. It is also impossible without the knowledge of these sciences to develop legal provisions regulating labour of minors and women, in particular, on weight carrying over by them, and on peculiarities of their hiring and dismissal. Many issues of employment law can be resolved taking as a basis the theory of "diffusion" of closely-related sciences. Indeed, there is a frontier (diffusive) interaction area between them, the area of exchange by the groundwork in theory and practice. In this area, quite often both new ideas, scientific schools appear and frontiers which were unknown before are forming. Thus, Tomsk School of Employment Law has formulated and studied to a certain extent such frontiers as logic of employment law, hermeneutics of employment law, sociology of employment law, acriology, etc. The analysis of these frontiers is conducted by the author in the article.

REFERENCES

1. Aleksandrov N.G. *Trudovoe pravootnoshenie* [Employment relationship]. Moscow: Yuridicheskoe izdatel'stvo Ministerstva yustitsii SSSR Publ., 1948. 336 p.
2. Pashernik A.E. *Pravovye voprosy voznagrashdeniya za trud rabochikh i sluzhashchikh* [Legal issues of labor remuneration of workers and employees]. Moscow, Leningrad: USSR Academy of Sciences Publ., 1949. 352 p.
3. Karinskiy S.S. *Material'nye i moral'nye stimuly k povysheniyu proizvoditel'nosti truda* [Material and moral incentives to improve productivity]. Moscow: Yuridicheskaya literature Publ., 1966. 224 p.
4. Protseviskiy A.I. *Predmet sovetskogo trudovogo prava* [The subject of Soviet labor law]. Moscow: Yuridicheskaya literature Publ., 1979. 224 p.
5. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. *Kurs trudovogo prava. V 2 t. T. 1. Sushchnost' trudovogo prava i istoriya ego razvitiya. Trudovye prava v sisteme prav cheloveka. Obshchaya chast'* [Labor law. In 2 vols. Vol. 1. The essence of labor law and the history of its development. Labor rights in the human rights system. The general part.] Moscow: Statut Publ., 2009. 879 p.
6. Tal' L.S. *Trudovoy dogovor. Tsivilisticheskoe issledovanie. Ch. 1. Obshchie ucheniya* [Employment contract. Civilist study. Part 1. General teaching]. Yaroslavl: Gubernskoe Pravlenie Publ., 1913. 632 p.
7. Schröder E. *Vorlesungen über die Algebra der Logik*. Bd. 1. Leipzig: Druck und Verlag von B.G. Teubner, 1890. 729 p.

8. Molodtsov M.V., Golovina S.Yu. *Trudovoe pravo Rossii* [Russian Labour Law]. Moscow: Norma Publ., 2003. 640 p.
9. Smirnov O.V. (ed.) *Trudovoe pravo* [Labour Law]. Moscow: OOO „TK Velbi“, 2003. 528 p.
10. Lebedev V.M. Sistema trudovogo prava [The system of labor law]. *Rossiyskiy ezhegodnik trudovogo prava*, 2007, no. 3, pp. 50-53.
11. GOST 3.1109-82. *Edinaya sistema tekhnologicheskoy dokumentatsii. Terminy i opredeleniya osnovnykh ponyatiy* [State Standard 3.1109-82. The unified system for design documentation. Terms and definitions of basic concepts]. Moscow: Izdatel'stvo standartov Publ., 1984. 106 p.
12. GOST 14.004-83. *Tekhnologicheskaya podgotovka proizvodstva. Terminy i opredeleniya osnovnykh ponyatiy* [State Standard 14.004-83. Production planning. Terms and definitions of basic concepts]. Moscow: Izdatel'stvo standartov Publ., 1983. 6 p.
13. Lebedev V.M. (ed.) *Trudovoe pravo* [Labour Law]. Moscow: Norma Publ., 2011. 464 p.
14. Kalinin I.B. *Trudopravovaya sistemologiya* [Labour systemology]. Tomsk: Tomsk State University Publ., 2009. 268 p.
15. Lebedev V.M., Khlebnikov A.V. Logika trudovogo prava [The logic of labor law]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal*, 2007, no. 301, pp. 113-114. (In Russian).
16. Sokolov V.M. *Sotsiologiya npravstvennogo razvitiya lichnosti* [Sociology of moral development of a personality]. Moscow: Politizdat Publ., 1986. 240 p.
17. Kharchev A.G. Predmet i struktura sotsiologicheskoy nauki [The subject and structure of social science]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 1981, no. 2, pp. 58-68.
18. Code of Practice 1 – Acas Statutory Code of Practice on Discipline and Grievance. Available at: http://www.acas.org.uk/media/pdf/k/b/Acas_Code_of_Practice_1_on_disciplinary_and_grievance_procedures-accessible-version-Jul-2012.pdf. (Accessed: 15th 2013).
19. Amel'chenko M.A. *Germenevtika trudovogo prava Rossii i Germanii*: diss. kand. yurid. nauk [Hermeneutics of labor law in Russia and Germany. Law Cand. Diss.]. Tomsk, 2009. 223 p.
20. Schmidt – Koenig C. Muenster: Lit Verlag, 2005. 320 p.
21. Neumann A. *Juristische Fachsprache und Umgangssprache*. In: Hrsg Von G. Grewendorf. *Rechtskultur als Sprachkultur*. Frankfurt a.M., 1992, pp. 110-122.
22. Ricœur P. Zu einer Hermeneutik des Rechts. *Deutsche Zeitschrift fuer Philosophie*, 1994, no. 3, p. 375-384.
23. Kamanabrou S. *Die Auslegung und Fortbildung des normativen Teils von Tarifvertraegen*. Berlin: Duncker and Humblot, 1997. 321 p.
24. BVerfGE, no. 22.
25. Wank R. *Die Auslegung von Gesetzen*. Eine Einfuehrung. 3., neu bearbeitete Auflage. Berlin: Carl Heymanns, 2005. 213 p.
26. Gadzhiev G.A. Konstitutsionnyy printsip samostoyatel'nosti sudebnoy vlasti v Rossiyskoy Federatsii (na osnove resheniy Konstitutsionnogo Suda RF 2000 – 2002 godov) [The constitutional principle of the judiciary independence in the Russian Federation (based on the decisions of the Constitutional Court of the Russian Federation in 2000–2002)]. *Zhurnal rossiyskogo prava*, 2003, no. 1, pp. 9-17.
27. Nikitskiy V.I., Samoshchenko I.S. (ed.) *Pravovoy eksperiment i sovershenstvovanie zakonodatel'stva* [The legal experiment and improvement of legislation]. Moscow: Yuridicheskaya literatura Publ. 1988. 304 p.
28. Sviridov S.A. *Effektivnost' pravovykh norm o material'noy otvetstvennosti rabochikh i sluzhashchikh* [The effectiveness of legal rules on liability of workers and employees]. Voronezh: Voronezh University Publ., 1982. 119 p.
29. Provisional Regulations on the procedure for the planning and implementation of economic experiments in the construction of 5th April 1983. *Ekonomicheskaya gazeta*, 1983, no. 27. (In Russian).
30. Provisional guidelines for organizing and conducting economic experiments in the field of labor, approved on 31st August 1984 by Resolution of the USSR State Committee of Statistics. *Byulleten' Goskomtruda SSSR*, 1984, no. 12.
31. Federal Law № 122-FZ of 22nd August 2004 “On Amendments to the Laws of the Russian Federation and the Annulment of Certain Legislative Acts of the Russian Federation in connection with the Federal law “On Amendment and Addenda to federal laws *On general principles of organization of legislative (representative) and executive bodies of state power of subjects of the Russian Federation and On General Principles of local Self-Government of the Russian Federation*. Collections of laws of the Russian Federation, 2004, no. 35, Article 3607. (In Russian).
32. Regulation on the relationship between the owners of the factory facilities and working people coming to discharge the same employment, from 24nd May 1835. In: Complete collection of laws of Russian Empire. Vol. 10, no. 8157. (In Russian).
33. Fletcher R. (ed.) *The Science of Science of Society and the Unity of Mankind. A Memorial Volume for Morris Ginsberg*. London: Heinemann Educational Books, 1974. 292 p.
34. Murav'eva O.S. *Kak vospityvali russkogo dvoryanina* [How did they educate Russian noblemen]. *Neva*, 2001. 222 p.
35. Lebedev V.M. *Pravovaya etnografiya* [Legal ethnography]. In: Volovich V.F. *Aktual'nye voprosy pravovedeniya v sovremennyy period* [Topical issues of legal studies in modern times]. Tomsk: Tomsk State University Publ., 1995, pp. 183-185.
36. The ILO Declaration on social justice for a fair globalization on 10th June 2008. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_100193.pdf. (Accessed: 15th October 2013).
37. Gusov K.N. (ed.) [Ways to implement decent work and decent social security in Russia]. *Andreevskie chteniya.: materialy IX mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Andreev Readings: Proc. of the 9th International scientific and practical conference]. Moscow: Prospekt Publ., 2013. 933 p. (In Russian).
38. *Byulleten' Verkhovnogo Suda RF*, 2011, no. 3.
39. Demidov V.V. *O roli i znachenii postanovleniy Plenuma Verkhovnogo Suda Rossiyskoy Federatsii* [On the role and significance of the decisions of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation]. *Byulleten' Verkhovnogo Suda RF*, 1998, no. 3, pp. 21-24.
40. Guk P.A. Sudebnyy pretsedent v Rossii: teoriya i praktika [Judicial precedent in Russia. Theory and Practice]. *Pravovedenie*, 2001, no. 4, pp. 50-60.
41. Skobelkin V.N., Perederin S.V., Chucha S.Yu., Semenyuta N.N. *Trudovoe protsedurno-protssessual'noe pravo* [Labour procedural law]. Voronezh: Voronezh State University Publ., 2002. 504 p.
42. Popov V.I. *Problemy trudovogo prava Rossii* [Issues of Russian labour law]. Moscow: Moscow State University Publ., 2003. 144 p.

Received: 01 December 2013