ФАКТОРЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ В СФЕРЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

Дымова К.А.

аспирант, Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (Россия), 460001, Россия, г. Оренбург, ул. Донецкая, д. 2/2, к. 79, kristinask@mail.ru

УДК 349.2
ББК 67.405.1

Цель. Изучение сущности дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений как специфического метода правового регулирования трудовых отношений.

Методы. Использовался общенаучный диалектический метод познания, основанный на принципах объективности, системности, единства теории и практики, с использованием сравнительно-правового, формально-юридического, историко-правового и других специальных методов познания в юридической науке.

Результаты. Выявлено, что в рамках правового регулирования труда отдельных категорий работников находит свое отражение концепция неразрывности единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

Развивается сущность проблемы единства и дифференциации правового регулирования труда относительно отдельных категорий работников.

Научная новизна. Научная новизна заключается в новом подходе к исследованию проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда как в теоретическом аспекте, так и в направлении совершенствования практики применения законодательства, регулирующего условия труда отдельных категорий работников.

Ключевые слова: трудовое право, единство, дифференциация, правовая норма.

DIFFERENTIATION FACTORS AND THEIR INFLUENCE ON LABOR MANAGEMENT IN THE SPHERE OF PUBLIC PRODUCTION

Dymova K.A.

Post-graduate student, Moscow state juridical university named after O.E. Kutafin (Russia), room 79, 2/2 Donetskaya str., Orenburg, Russia, 460001, kristinask@mail.ru

Purpose. Study of the differentiation in essence in legal regulation of labor relations as a specific method of legal regulation of labor relations.

Methods. The author used a general scientific dialectic method of knowledge based on the principles of objectiveness, systematics, unanimity of theory and practice using comparative-legal, formal-juridical, historical-legal and other special methods of knowledge in law science.

Results. The author found out that within the framework of labor regulation of various categories of workers a concept of entity continuity and differentiation of legal regulation of labor relations found its reflection.

The author developed the essence of the problem of differentiation of legal regulation of labor regarding certain categories of workers.

Scientific novelty. Scientific novelty is in a new approach towards the research of the differentiation problem in legal regulation of labor relations both in theoretical aspect and in improvement of legislation use practice regulating labor conditions of certain categories of workers.

Key words: labor law, unanimity, differentiation, legal norm.

© Дымова К.А., 2014

1.Понятие и значение дифференциации в трудовом праве

Проблема единства и дифференциации трудового законодательства всегда занимала и сегодня занимает одно из важных мест в науке трудового права. Это объясняется как теоретической важностью, так и практическим значением для нормотворческой деятельности и практики применения установленных норм. Неслучайно общетеоретическому аспекту проблемы единства и дифференциации трудового права отведено довольно значительное место в научных изысканиях. [1, с. 102]

Единство и дифференциация норм трудового права - это сложное и многогранное явление. В самом общем виде единство трудовых прав и обязанностей проявляется в равенстве прав и обязанностей участников общественных отношений, основанных на трудовом договоре независимо от сферы применения труда, а также в равенстве способов защиты их прав и законных интересов. В свою очередь, дифференциация трудовых прав и обязанностей предполагает установление различий, исключений, предпочтений и ограничений в правовом регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений отдельных категорий работников.

Слово «дифференциация» имеет иностранное происхождение и представляет собой разделение, расчленение, расслоение целого на различные части, формы и ступени. [2, с.171]

Термин «дифференциация» используется в юридических словарях, издаваемых по трудовому праву, например, в энциклопедическом словаре по трудовому праву, изданном в 1979 году содержится самостоятельная статья, которая посвящена дифференциации именно в трудовом законодательстве. [3, с.108] В этом словаре дифференциация определяется как «различия в правовых нормах, обусловленных спецификой содержания, характера и условий труда рабочих и служащих».

Спустя почти 20 лет Словарь по трудовому праву дает понятие дифференциации в трудовом праве как «различия в правовых нормах, обусловленных местом, условиями работы, правовым статусом организации,с которой работник состоит в трудовых отношениях, половозрастными особенностями работника и иными факторами».[4,с.93] Нетрудно заметить, что во втором понятии дифференциации подчеркивается отраслевая принадлежность правовых норм, посредством которых происходит правовое регулирование трудовых отношений. Кроме того, в этом понятии дифференциации дается одновременно примерный перечень ее оснований - место и условия работы, правовой статус организации - работодателя, половозрастные особенности работника и др.

Что же следует понимать под дифференциацией в трудовом праве сегодня? Отвечая на этот вопрос, обратимся к истории развития науки трудового права по этой проблеме.

Теоретические основы дифференциации трудового законодательства были заложены еще в 20-30 годы прошлого века в трудах таких известных ученых в области трудового права, как В.М. Догадов, П.Д. Каминская, и др. [5]

В 40-50-е годы важное значение в развитие дифференциации трудового права внесли научные труды С.Л. Рабиновича-Захарина, который еще в 1952 году писал: «Коррективы к общим нормам, приспособление общих норм к отдельным категориям работников в зависимости от условий труда и повышение или понижение гарантий для них по сравнению с общими нормами есть дифференциация».

Более широкое и развернутое определение дифференциации было дано Ф.М. Левиант. По ее определению, под дифференциацией трудового права следует понимать: разделение его норм в соответствии с основными видами регулируемых ими трудовых отношений; деление норм трудового права в соответствии с внутренней градацией основных видов трудовых отношений в зависимости от отрасли народного хозяйства, условий труда, характера трудовой связи работника с предприятием и иных особенностей труда. [6, с.26]

Еще более общий подход к этому определению высказала И.О. Снигирева, которая под дифференциацией трудового права понимает различия в содержании правового регулирования труда рабочих и служащих различных категорий по определенным устойчивым признакам.[7] Вопрос о единстве и дифференциации трудового законодательства далее разрабатывался, главным образом, в 60-80 годы двадцатого века, когда такие известные ученые в области трудового права, как Н.Г. Александров, В.С. Андреев, М.И. Бару, Б.К. Бегичев, К.П. Горшенин, С.А. Иванов, С.С. Каринский, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский, А.Е. Пашерстник, А.С. Пашков, А.И. Процевский, З.К. Симорот, В.И. Смолярчук, И.О. Снигирева, В.Н. Толкунова, А.И. Шебанова и другие известные ученые в области трудового права последовательно углубляли разработку данной проблемы. Надо заметить, что многие из изданных ранее научных трудов по рассматриваемой проблеме не потеряли своей актуальности и в современных условиях хозяйствования и управления в России.[8, с.39]

М.И. Бару, уточняя определение дифференциации, отмечает, что множество оснований дифференциации затрудняет формирование такого определения дифференциации, которое охватило бы все явления, характерные для него. Вместе

с тем «совершенно очевидно, что речь идет о конкретизации общих принципов, лежащих в основе трудового права, об учете особенностей, различий и многообразий в процессе труда». [9, с.78]] Кроме того, на дифференциацию оказывают влияние факторы субъективного характера. При этом главным является то, что все эти факторы, приобретающие устойчивый характер закрепляются и получают выражение в нормах действующего трудового права.

Н. Давыдова определила дифференциации трудового законодательства как «отражение в нормах права многообразия особенностей применения трудам обусловленное федеративным характером государствам обширной территорией с различными климатическими условиями спецификой условий труда в отраслях народного хозяйства и психофизиологическими особенностями работников». [10, с. 78]

По мнению Хрусталева, «обстоятельства положенные в основу дифференциации трудового права можно разделить на две основные группы: объективные, т.е. независимые от свойств личности и субъективные т.е. обстоятельства, вызванные качествами самого человека (возраст, пол, инвалидность и т.д.). [11, с.54]

Таким образом, обобщая приведенные отдельные определения дифференциации, выработанные в науке трудового права, можно предположить следующую дефиницию: под *дифференциацией* следует понимать правовое явление, в котором проявляются многообразные, и находящиеся в диалектическом развитии различия, проявляющиеся в правовом регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений по определенным устойчивым факторам, неизбежно существующим в процессе функционирования общественной организации труда с целью обеспечения реального баланса интересов работников и работодателей.

2. Объективные и субъективные факторы дифференциации

Исследуя далее проблему дифференциации трудового законодательства, следует заметить, что одним из основных видов дифференциации в советский период организации труда оставалась отраслевая дифференциация. Сущность ее, по мнению И.О. Снигиревой и ряда других ученых в области трудового права, состоит в приспособлении общего трудового законодательства к каждой конкретной отрасли с учетом ее значения, условий труда и характера выполняемых в ней работ.[12, с.84]

Отраслевая дифференциация в период организации труда в то время была вызвана, прежде всего, различным значением отдельных отраслей в жизни и развитии советского общества, а также различными условиями труда по отраслям народного хозяйства. Она представляла собой различия в правовом регулировании труда работников всех отраслей труда, т.е. как в производственной сфере, так и других сферах деятельности людей - науке, культуре, просвещении, здравоохранении и др.

И.О. Снигирева пришла к выводу о том, что различия в правовом регулировании труда свойственны, как правило, не для всех рабочих и служащих отрасли в целом, а только для определенных ведущих групп работников при выполнении основных видов работ внутри данной отрасли.

Труд остальных работников не имеет отраслевых особенностей и регулируется общими межотраслевыми нормами права.

В правовом регулировании труда важное значение имеет также дифференциация, которая обусловлена различными условиями труда, связанными с внеотраслевой спецификой выполняемых работ. В основе этого вида дифференциации заложено положение о том, что дополнительный труд, который затрачивается работником в результате необычных специфических условий (независимо от вида и значения отрасли), подлежит компенсации дополнительными льготами. Различия в условиях труда сказываются в том, что для работников, занятых на физически тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, устанавливаются более высокая оплата труда, преимущества и льготы в пенсионном обеспечении, предоставляются дополнительные отпуска, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Немаловажное значение в правовом регулировании труда приобретает дифференциация по географическому признаку или, как ее еще называют, территориальная или районная дифференциация. [13, с.51]

В.В. Глазырин именует такую дифференциацию в трудовом законодательстве региональной, вкладывая в нее экономико-географическое содержание.[14]

Районная дифференциация основана на природно-климатических условиях и в основе ее лежат специальные нормы, регламентирующие особый порядок заключения и прекращения трудовых договоров, предоставление дополнительных отпусков и льгот по пенсионномуобеспечению для работников, занятых в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним. [15, с.187]

По характеру трудовой связи работника с организацией дифференциация выражается в нормах трудового законодательства, которые регулируют труд работников, занятых на сезонных работах (гл. 46 ТК РФ), работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев (гл. 45 ТК РФ), лиц, работающих по совместительству (гл. 44 ТК РФ) и др. Такая дифференциация предусматривает, прежде всего, особый порядок возникновения и прекращения трудовых от-

ношений. Причем в этих случаях специальные нормы (как общее правило) устанавливают более низкий уровень правовых гарантий работников.

Рассмотренные основания дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда отражают специфику факторов, которые находятся вне личности работника.

Наряду с этими объективными факторами, обуславливающими дифференциацию трудового законодательства, особое значение в науке трудового права придается вопросам так называемой субъектной дифференциации, которая определяется субъектным составом участников трудовых правоотношений, т.е. «реальными личностями», наделенным и способностью к труду, и участвующими в общественном труде.

Вопросам субъектной дифференциации в литературе по трудовому праву как в советский период, так и в настоящее время уделено определенное внимание. [16] Постановка этой проблемы в науке трудового права принадлежит Б.К. Бегичеву. [17]

Под субъектной дифференциацией правового регулирования труда он понимает «различия в правовом положении рабочих и служащих, связанное с наличием в правовых институтах специальных норм, обусловленных особенностями труда рабочих и служащих».

И далее Б.К. Бегичев пишет: «... история развития советского трудового законодательства под углом зрения субъектной дифференциации - это история становления правовых форм, отражающих и закрепляющих постепенное преодоление различий между рабочими и служащими как работниками физического и умственного труда».

В.Н. Толкунова полагает, что было бы более правильным называть субъектную дифференциацию «дифференциацией по физиологическим особенностям субъектов права». [18]

При рассмотрении вопроса о субъектных факторах производства Б.К. Бегичев в свое время исходил, прежде всего, из социального развития личностей, занятых в процессе труда и выступающих в правовом положении рабочих и служащих, а не из особенностей, которые присущи отдельным «реальным личностям», т.е. половозрастного, психофизиологического и других критериев.

М.А. Покровская под субъектной дифференциацией понимает «различие в регулировании трудовых отношений, основанное на половозрастных, психофизиологических, семейных и т.п. личностных особенностях субъекта, проводимое с целью конкретизации и специализации «равного права» применительно к неравным субъектам».[19]

Нам представляется, что такое определение в значительной степени дополняет сущность субъектной дифференциации. Главное при этом остается в сущности этого вида дифференциации, а именно: различное правовое регулирование труда работников в зависимости от их субъектных особенностей необходимо определять исходя из таких критериев, которые необходимо присущи им - пола, возраста, состояния здоровья, наличия детей, а не из специфики вида трудовой деятельности, умственного или физического труда.

Субъектные признаки, учтенные законодателем, позволяют дифференцировать труд отдельных групп субъектов. Так, различия в регулировании труда по возрасту определяется тремя большими группами: граждане в возрасте от 18 лет до ухода на пенсию; подростки от 14 до 16 лет и от 16 до 18 лет; пенсионеры. По признаку пола законодатель выделил женщин, установив льготы по охране труда, по беременности и родам. Следовало бы и в дальнейшем дифференцировать для женщин рабочее время и время отдыха в зависимости от таких факторов, как наличие и количество в семье детей, их возраст и т.п. Такого рода дифференциация правового регулирования труда при определенных условиях может способствовать воспитанию подрастающего поколения.

Надо особо отметить, что в развитии дифференциации трудового права как по объективным, так и по субъектным признакам Трудовому кодексу РФ принадлежит весьма важное место. Кодекс прежде всего определяет, какой орган может устанавливать дифференцированные нормы, по какому кругу вопросов эти акты могут издаваться. Кроме того, ТК РФ определяет пути дифференциации: по географическим и климатическим условиям, по отрасли экономики с учетом особенностей характера производства, по характеру трудовой связи работника с работодателем, по кругу вопросов применительно к тем или иным лицам.

С принятием Трудового кодекса РФ ряд ученых в области трудового права предприняли попытку дальнейшего исследования факторов дифференциации норм трудового права применительно к современным экономическим и социальным условиям России.

Надо заметить, что хотя дифференциация в правовом регулировании трудовых отношений в современных условиях и происходит в основном с использованием факторов, имевших место и ранее по нормам КЗоТ РСФСР (РФ) 1971 г., однако содержание таких факторов во многом изменилось. В частности, получили дальнейшее развитие различные факторы территориальной дифференциации. В ТК РФ законодательно закреплена отраслевая дифференциация, что проявляется в нормативном регулировании труда работников транспорта, медицинских и педагогических работников. Имеет место дифференциация в зависимости от форм собственности работодателя, например, при установлении государственных гарантий по оплате труда работников бюджетной сферы финанси-

рования (ст. 135ТКРФ).

Получила развитие и дифференциация с учетом субъектных особенностей работников. К примеру, такой фактор дифференциации как возраст работника используется в гл. 42 ТК РФ, посвященной, в отличие от КЗоТ РСФСР (РФ), особенностям регулирования труда не молодежи в целом, а только работников в возрасте до 18-ти лет.

В последние годы в научных исследованиях в области трудового права изучению вопросов понятия и значения дифференциации норм трудового законодательства уделено немало внимания. Особенно следует выделить монографическое исследование Г.С. Скачковой, в котором глава третья посвящена вопросам укрепления единства и расширение дифференциации трудового права как необходимое условие общественной организации труда в современной России. [20] Следует отметить, что еще в 2001 г. Г.С. Скачкова рассматривала дифференциацию норм трудового законодательства как «разграничение правовых норм на основе юридически значимых факторов в целях конкретизации общих положений трудового законодательства к отдельным категориям работников.

Среди выделенных факторов дифференциации следует особо выделить отраслевой фактор, требующий детализированного уточнения.

3. Отраслевой фактор дифференциации

Среди самых многообразных факторов, влияющих на возможности физических лиц вступать в трудовые отношения, выделятся отраслевой фактор и, как следствие, объективная отраслевая дифференциация, получившая прямое законодательное закрепление в действующем ТК РФ, а сам термин «отрасль» в этимиологическом аспекте означает отдельную область деятельности, науки, производства. [21, ст. 51,52,54,55] Следует подчеркнуть, что объективные факторы дифференциации всегда выделялись в трудовом законодательстве. [22, ст. 250-256] При этом сам термин «отраслевая дифференциация» является общепризнанным и сложившимся в российском трудовом праве, его используют как в теории, так и в правоприменительной деятельности. В связи с этим, предложение отдельных исследователей заменить термин «отраслевая дифференциация» на термин «дифференциация в зависимости от вида экономической деятельности» (видовая дифференциация), и уточнение наименования ранее выделявшихся уровней дифференциации правового регулирования, появившееся в современной юридической литературе, представляется нецелесообразным. В частности, предлагается терминологическая замена понятия «межотраслевая дифференциация» на понятие «межвидовая дифференциация»; понятия «отраслевая дифференциация» на понятие «видовая дифференциация» в зависимости от вида экономической деятельности; понятие «внутриотраслевая дифференциация» на понятие «внутривидовая дифференциация».

Тем не менее, новое словесное оформление не изменяет сути объективного явления, каковым всегда являлась отраслевая объективная дифференциация. Если обратиться к лингвистическому значению термина «вид», то он дословно обозначает разновидность, тип, подразделение, а в значение термина «отрасль» входят отдельная область деятельности, круг занятий и вид производства. Поэтому отраслевая и видовая дифференциация по сути выступают тождественными явлениями, и терминологическая замена лишь может создать трудности в законодательной и правоприменительной деятельности.

Отраслевая дифференциация имеет целью подчеркнуть особенности правового регулирования труда в определенном секторе экономики. В частности, в настоящее время особое значение приобретает топливно-энергетический сектор экономики, который обеспечивает жизнедеятельность всех отраслей национального хозяйства, и во многом определяет формирование основных финансово-экономических показателей страны.

Отраслевой фактор дифференциации позволяет раскрыть особенности определенной отрасли общественного производства, связанные профилирующими видами работ конкретного производства или отрасли, и, по сути, отражает специфику трудовых отношений в определенном секторе экономики.

Таким образом, в любых терминологических контекстах дифференциацию правового регулирования следует рассматривать как значимое и необходимое условие дальнейшего развития и совершенствования общественной организации труда в современной России.

Литература:

1. Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права. В сб.: Вопросы советского гражданского и трудового права. Изд-во АН СССР, 1952. 102 с.
2. Словарь иностранных слов. М., 2001. 171 с.
3. Энциклопедический словарь. Изд. 4-е / под ред. С.А. Иванов. М., 1979. 108 с.
4. Словарь по трудовому праву / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. М., 1998. 93 с.
5. Догадов В. М. Очерки трудового права. Л., 1927; П.Д. Каминская Очерки трудового права. М., 1927.
6. Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие

труд рабочих и служащих. Изд. ЛГУ., 1960. 26с.
7. Снигирева И.О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства. «Советское государство и право». 1964. №11.
8. Лившиц Р.З. Правовое исследование. М., 1972. 39 с.
9. Бару М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. 1971. № 10.
10. Давыдова Е.Н. Общие и частные вопросы дифференциации трудового законодательства в народном хозяйстве // Вестник ЛГУ. Экономика. Философия. Право. Вып. 4. № 23. 78 с.
11. Трудовое право России: учебник. / под ред. А.С. Пашкова. СПб., 1993. 54 с.
12. Снигирева И.О. Вопросы регулирования труда работников гражданского воздушного флота СССР. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 1963. 84 с.
13. Гинцбург Л.Я., Смирнова Н.М. Льготы, работающим в районах Крайнего Севера. М.,1975. 51 с.
14. В.В. Глазырин Региональная дифференциация в трудовом праве // Правоведение. 1971. № 6.
15. Трудовое законодательство: сб. нормативных актов / сост. К.Н. Гусов. М., 2005. 187 с.
16. Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. Изд-во ЛГУ., 1966; Дзгоева Ф.О. Правовое регулирование труда лиц с семейными обязанностями. М., 2003.
17. Бегичев Б.К. Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве // Сборник ученых трудов Свердловского юридического института. 1964. Вып. 2.
18. Толкунова В.Н. Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. 1968. № 11.
19. Покровская М.А. О субъектах дифференциации в советском трудовом праве // Правоведение. 1976. № 6.
20. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм: Монография. М. 2003.
21. Трудовой Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп.) [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
22. Кодекс законов о Труде РСФСР. М., 1971.

References:

1. Rabinovitch-Zakharin S.L. On the question of differentiation of the Soviet labor law. In the coll.: Voprosy sovetskogo grazgdanskogo I trudovogo prava. Izd-vo AN SSSR, 1952. 102 p.
2. Dictionary of foreign words. M., 2001. 171 p.
3. Encyclopedic dictionary. Edit.4th /edited by S.A. Ivanov. M., 1979. 108 p.
4. Labor law dictionary / Editor-in-chief Prof. Yu.P. Orlovskiy. M., 1998. 93 p.
5. Dogadov V.M. Labor law sketches. L., 1927; P.D. Kaminskaya, Labor law sketches. M., 1927.
6. Leviant F.M. Normative acts regulating workers and employees' labor. Izd. LGU., 1960. 26p.
7. Snigiryova I.O. On the question of branch differentiation of the Soviet labor legislation. "Sovetskoye gosudarstvo I pravo". 1964. №11.
8. Livshits R.Z. Legal research. M., 1972. 39 p.
9. Baru M.I. Unification and differentiation of labor law norms // Sovetskoye gosudarstvo I pravo. 1971. № 10.
10. Davidova E.N. The general and the particular issues of labor law differentiation in economy // Vestnik LGU. Ekonomika. Filosofiya. Pravo. Vip. 4. № 23. 78 p.
11. Labor law of Russia: study book / edited by A.S. Pashkov. StPetersb., 1993. 54 p.
12. Snigiryova I.O. Issues concerning labor regulation of civil air fleet employees of the USSR. Candidate's dissertation. M., 1963. 84 p.
13. Gintsburg L.Ya., Smirnova N.M. Priveledges for people working in the regions of the Far North. M.,1975. 51 p.
14. V.V. Glazirin. Regional differentiation in labor law // Pravovedeniye. 1971. № 6.
15. Labor law: coll. Of normative acts / comp. By K.N. Gusov. M., 2005. 187 p.
16. Pashkov A.S. Legal regulation of training and distribution of staff. Published by LGU., 1966; Dzgoyeva F.O. Legal regulation of labor of people with family responsibilities. M., 2003.
17. Begitchev B.K. Subjective differentiation of legal regulation in the Soviet labor law // Sbornik uchyonikh trudov Sverdlovskogo yuriditcheskogo instituta. 1964. Vip. 2.
18. Tolkunova V.N. Differentiation of legal regulation of female labor // Sovetskoye gosudarstvo I pravo. 1968. № 11.
19. Pokrovskaya M.A. On subjects of differentiation in the Soviet labor law // Pravovedeniye. 1976. № 6.
20. Skachkova G.S. Expansion of the sphere of labor law actions and differentiation of its norms: Monograph. M. 2003.
21. Labor Code of the RF: Federal law dated 30.12.2001 г. № 197-FZ (revised and added) [e-resource]. Access from the reference-legal system "KonsultantPlus".
22. Code of laws on Labor RSFSR. M., 1971.