

Изменения в трудовом праве через призму развития локального правового регулирования

Максим Олегович Пряженников,

старший преподаватель кафедры трудового и экологического права Юридической школы Дальневосточного федерального университета, Владивосток.

E-mail: m.pryazhennikov@gmail.com

Статья освящает историю развития правового регулирования общественных отношений в сфере труда в России в период с 1985 по 1995 г. в условиях преобразования всей национальной правовой системы в целом. Трансформация трудового права рассматривается через призму развития института локального правового регулирования труда в его важнейших аспектах: нормативном, субъектном (движение от псевдо-дуалистической системы субъектов локального нормотворчества к псевдо-«многополюсной» и к реализуемой до настоящего времени дуалистической), ценностно-идеологическом (развитие идеологии децентрализации, усиление частно-правовых начал трудового права). Проанализировано развитие законодательного регулирования вопросов принятия коллективных договоров и иных локальных нормативных актов в условиях изменения системы управления трудом, экономической системы и рынка труда. Выделены тенденции развития коллективного договора, а также трансформации подходов к его содержанию и функциональному назначению в механизме локального правового регулирования (от акта, закрепляющего нормы трудового права и обязательства в сфере труда и хозяйственной деятельности, к исключительно источнику трудового права). Рассмотрено изменение правовой природы и функционального назначения основных легально закреплённых видов иных локальных нормативных актов: правил внутреннего трудового распорядка, положений по оплате труда. Определено место локальных нормативных актов, содержащих технико-юридические нормы, в системе локального правового регулирования.

Ключевые слова: локальные нормативные акты, коллективные договоры, правовое регулирование, перестройка, трудовое право.

Change in labor legislation from the viewpoint of local legal regulations development.

Maxim Pryazhennikov, Far Eastern Federal University, Vladivostok, Russia. E-mail: m.pryazhennikov@gmail.com

The paper deals with development history of social relationships' legal regulation of labor Russia from 1985 to 1995 in conditions of the entire national legal system's transformation. Labor law transformation is contemplated from the viewpoint of local labor legal development institution in its essential aspects:

regulatory aspect, subjective aspect (moving from pseudo-dualistic system of local rule-making to pseudo-multipolar one and to the dualistic one used until the present moment), value and ideological aspect (development of de-centralization ideology and intensification of private-law basics of labor law). The development of legal regulation of collective agreement adoption matters and other local regulatory acts in conditions of change of labor regulation management system, economic system and labor market. The tendencies of collective agreement development and transformation of approaches to its contents and functional purpose in the gear of local legal regulation (from the act formalizing the labor law standards, obligations in labor and economic activity, to the source of labor law exclusively) are identified. The change of legal nature and functional purpose of basic legalized types of other regulatory acts (internal rules of labor conduct, provisions on labor payment) is described. The status of local regulatory acts containing technical and legal norms in the local legal regulation system is defined.

Keywords: local regulatory acts, collective agreements, legal regulation, rebuilding, labor law.

Социально-экономические процессы, протекавшие в 1980—1990-х гг. XX в. в СССР и РСФСР, находили своё отражение и в правовой реальности, в частности, в отрасли, наиболее тесно связанной с экономической стороной жизни, — трудовом праве. В указанный период произошла стремительная трансформация социалистического трудового права в трудовое право постсоциалистической России, которое, с одной стороны, сохранило апробированные механизмы управления трудом и социальную направленность правового регулирования, а с другой — существенно изменило подходы к регулированию труда. Детально эти изменения можно отследить на примере локального правового регулирования — одного из институтов трудового права, для которого трансформация общественных отношений и правовой системы создала уникальные, ранее отсутствовавшие, возможности для развития.

Локальное правовое регулирование является уникальным институтом, поскольку само по себе отражает поступательное движение отечественного права от полного огосударствления всех сфер жизни к децентрализации. Начало развития указанного института в советский период связано с внедрением элементов самостоятельности предприятий в организации и осуществлением хозяйственной деятельности в 1960—1970-х гг. Излишне централизованная система трудового права не смогла на необходимо высоком уровне решать стоящие перед ней задачи — возникла потребность дополнить трудовое право, зародившееся ранее в рамках гражданского права, но характеризующееся преобладанием публично-правовых начал, частно-правовыми началами. Уже в советский период локальное правовое регулирование воплощало в себе одновременно

и публично-правовые, и частно-правовые начала. С одной стороны, оно осуществлялось в чётко определённых законом случаях, рамках, а зачастую и формах, и с чётко определёнными правовыми результатами. С другой — выражало децентрализацию правового регулирования труда, создавало условия для развития автономии субъектов хозяйственной деятельности, насколько это было возможно в рамках централизованной системы управления экономикой.

С 1960-х по 1990-е гг. наблюдается устойчивое усиление начал децентрализации трудового права. 9 декабря 1971 г. принят закон «Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР» [10]. Кодекс законов о труде РСФСР (далее — КЗОТ) был создан на основе и во исполнение «Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» 1970 г. [11] и введён в действие с 1 апреля 1972 г. С 1972 по 1984 г. он подвергался изменениям 5 раз, а с 1985 по 1995 г. — уже 15 раз. Именно второй период ознаменовался стремительными и кардинальными изменениями в сфере правового регулирования отношений в сфере труда, в т.ч. на локальном уровне работодателя.

Специфика исследования проблемы состоит в том, что однозначного понимания локального правового регулирования ни в советский период, ни в настоящее время не сформировалось. Как отмечалось А.С. Пашковым и О.В. Смирновым, «разрабатываемые в трудовом коллективе нормативные акты представляют собой конкретизацию актов внешнего регулирования применительно к условиям трудовой деятельности данного коллектива, а также выработанные в пределах предоставленной компетенции собственные нормативные положения» [13, с. 99]. Хотя КЗОТ не содержал указанных понятий, учёные, изучающие трудовое право, использовали термины «локальное правовое регулирование» и «локальные нормы права». Сохранявшаяся тогда концепция обуславливала локальное нормотворчество предоставлением указанных полномочий предприятиям, а локальные нормы рассматривались как «одно из звеньев в общей системе правового регулирования трудовых отношений, осуществляемого государством» [13, с. 99]. Зачастую локальные нормативные акты рассматривались как разновидность нормативных правовых актов, обладающая некоторой спецификой субъекта нормотворчества, однако являющаяся частью единой централизованной системы нормативных правовых актов и системы управления трудом. Единство и централизация указанных систем поддерживались локальным нормотворчеством на основании утверждённых типовых локальных нормативных актов, а также централизацией систем органов управления народным хозяйством и системы советских профсоюзов.

Основными средствами локального правового регулирования являлись коллективный договор и другие локальные нормативные акты (КЗОТ не содержал этот термин, его ввели учёные, изучающие трудовое

право, обозначая комплекс правовых актов, принимаемых администрацией и трудовым коллективом и действующих в пределах предприятия). Необходимо отметить в отдельных аспектах более диспозитивный подход законодателя к регламентации локального правового регулирования: как заметил Г.В. Хныкин, «КЗоТ РСФСР, выгодно отличаясь от нынешнего ТК РФ, как правило, не указывал работодателю, в каком локальном нормативном акте он может устанавливать те или иные правила» [15].

Субъектами локального нормотворчества легально были закреплены администрация предприятия и представляющий работников фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза. В 1985 г. одним из субъектов локального правового и, в частности, коллективно-договорного регулирования (наряду с профсоюзным комитетом и администрацией предприятия) стал трудовой коллектив [8]. С 1988 г. в КЗОТ введена глава XV-A «Трудовой коллектив», в её основе лежала теория самоуправления трудового коллектива, согласно которой он являлся полноправным хозяином на предприятии и самостоятельно решал все вопросы производственного и социального развития [3, с. 306—307]. Трудовой коллектив и его органы имели существенные полномочия в сфере осуществления локального правового регулирования: одобрение коллективного договора, утверждение правил внутреннего трудового распорядка и решение большинства вопросов, связанных с управлением трудом (ст. 235.2—235.3 КЗОТ) [7]. Н.Л. Лютов отметил, что минимизация и последующее упразднение советов трудового коллектива были связаны не только с рыночными реформами, но и с дублированием функций этих органов и профсоюзов, что вызывало конкуренцию между ними [4]. После 1992 г. широкие права сохранились за трудовыми коллективами государственных или муниципальных предприятий, а также предприятий, в имуществе которых вклад государства или местного Совета народных депутатов составлял более 50%. Однако в организациях всех форм собственности взаимоотношения трудового коллектива с работодателем, охрана труда, социальное развитие, участие работников в прибыли предприятия регулировались, в т.ч., и коллективным договором. Система субъектов локального нормотворчества стала традиционно дуалистической. При этом усилилась реальная самостоятельность указанных субъектов как в принятии обязательств, так и в целом при осуществлении локального правового регулирования.

Локальным нормативным актом, обладающим наибольшей юридической силой и универсальностью действия в пределах предприятия, являлся коллективный договор. Он, как и ранее, заключался ежегодно администрацией и профсоюзным комитетом, после одобрения на собрании (конференции) работников. В 1988 г. идеология изменилась: стороной коллективного договора стал трудовой коллектив, а профсоюзный комитет начал выполнять функции подписанта [7]. Коллективный договор,

с одной стороны, выступал средством «мобилизации творческой активности работников», а с другой — являлся «универсальным локально-правовым нормативным соглашением, регулирующим трудовые и организационно-управленческие отношения» [13, с. 207]. Также справедливо указывалось на роль коллективного договора в регулировании именно хозяйственной деятельности предприятий по выполнению государственных планов [1, с. 115].

Особое значение имела ст. 8 КЗОТ, определявшая нормативные (вопросы труда и заработной платы, рабочее время, время отдыха, оплата труда и материальное стимулирование, охрана труда) и обязательственные положения коллективного договора (взаимные обязательства администрации и коллектива рабочих и служащих по выполнению производственных планов, совершенствованию организации производства и труда, внедрению новой техники и повышению производительности труда, улучшению качества и снижению себестоимости продукции, развитию социалистического соревнования, укреплению производственной и трудовой дисциплины, повышению квалификации и подготовке кадров непосредственно на производстве, обязательства администрации и профсоюзного комитета по вовлечению рабочих и служащих в управление производством, совершенствованию нормирования труда, форм оплаты труда и материального стимулирования, по охране труда, предоставлению льгот и преимуществ передовикам производства, улучшению жилищных условий и культурно-бытового обслуживания трудящихся, развитию воспитательной и культурно-массовой работы). В результате проведённого анализа коллективных договоров предприятий большинство учёных в сфере трудового права сходилось во мнении, что коллективный договор должен был содержать три группы правил: нормы, регулирующие трудовые отношения; нормы, регулирующие отношения между профсоюзом и администрацией предприятия; общественно-моральные нормы [3, с. 166].

При этом устанавливался закономерный запрет на противоречие коллективного договора законодательству о труде, включающий положения не только ухудшающие, но и улучшающие условия труда работников [2, с. 164]. Изменения в КЗОТ 1988 г. позволили включать в коллективный договор и другие положения, касающиеся экономического и социального развития организации (ч. 4 ст. 8 КЗОТ), в т.ч. устанавливающие дополнительные, по сравнению с законодательством, трудовые и социально-бытовые льготы для коллектива или отдельных категорий рабочих и служащих (ч. 2 ст. 5 КЗОТ) [7]. Согласно ст. 9 КЗОТ, коллективный договор распространялся на всех работников организации независимо от их членства в профсоюзе.

При заключении коллективного договора возникающие споры на основании ст. 10 КЗОТ разрешались не столько самими сторонами, сколь-

ко вышестоящими хозяйственными и профсоюзными органами, хотя и с привлечением администрации организации и профсоюзного комитета (а с 1988 г. — и с участием представителей трудового коллектива).

Новая редакция КЗОТ 1992 г. в ст. 7 ввела легальное понятие коллективного договора, одновременно исключив из Кодекса ст. 8—14 в связи с принятием Закона Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» [9].

Содержание коллективного договора в целом с принятием нового специального закона существенных изменений, кроме исключения хозяйственно-экономической составляющей, не претерпело: он оставался актом, которым мог устанавливаться широкий круг условий труда и гарантий прав работников. С 1992 г. законодатель также ушёл от детальной регламентации прав профсоюзов в КЗОТ — права выборного органа профсоюзной организации допускалось определять коллективным договором [6].

Необходимо отметить ряд существенных изменений коллективно-договорного регулирования, введённых законом «О коллективных договорах и соглашениях»:

- 1) установлено соотношение между нормативными правовыми актами, коллективным договором, новыми для российской правовой системы видами правовых актов — соглашениями и трудовыми договорами (ст. 3);
- 2) процедура заключения коллективного договора определена как «коллективные переговоры», что соответствовало международным стандартам труда, закреплённым в Конвенциях МОТ;
- 3) ст. 4 установила новую систему принципов коллективно-договорного регулирования, к которым, в т.ч., относятся равноправие сторон, свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений, добровольность принятия обязательств;
- 4) была дифференцирована система представителей работников — допущено представительство интересов работников не профсоюзом, а иными выборными представителями;
- 5) была детально проработана процедура как коллективных переговоров, так и урегулирования возникающих разногласий, допускалось заключать коллективный договор в обособленных структурных подразделениях, наделённых правами юридического лица (ст. 11);
- 6) в части третьей ст. 14 имелось положение о пролонгации коллективного договора, срок действия которого истёк, до момента, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий;
- 7) коллективный договор мог содержать специфический порядок своего изменения (ст. 15);
- 8) введена гарантия прав работников, согласно которой при ликвидации предприятия претензии трудового коллектива по коллективному

договору удовлетворяются из имущества ликвидируемого предприятия до расчётов с бюджетом, банками и другими кредиторами (ст. 16);

- 9) введена новая система ответственности за нарушения в сфере коллективно-договорного регулирования, установленная ст. 25—27 закона.

Несмотря на важность именно коллективно-договорного регулирования отношений в сфере труда, существенный объём регулирования осуществлялся и другими локальными нормативными актами. В отличие от традиционно системного подхода к законодательному регулированию содержания, процедуры заключения и реализации коллективного договора, нормы, регламентирующие порядок принятия иных локальных нормативных актов, были и остаются разрозненными.

Преимущественно локальные нормативные акты всё же являлись актами администрации предприятия, однако в силу их принятия администрацией предприятия, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом, воспринимались рядом учёных как одна из форм коллективных соглашений на локальном уровне, но менее универсальная, чем коллективный договор [14].

Правила внутреннего трудового распорядка как локальный нормативный акт общего действия на 1985 г. утверждались администрацией предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом. Ими определялись трудовой распорядок (ч. 1 ст. 130 КЗОТ), продолжительность ежедневной работы (смены) при пятидневной рабочей неделе (ст. 46 КЗОТ), время начала и окончания ежедневной работы (смены) (ст. 50 КЗОТ), время начала и окончания перерыва для отдыха и питания, перечень работ, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, порядок и место приёма пищи на таких работах (ст. 57 КЗОТ), поощрения (ч. 2 ст. 131 КЗОТ). С 1988 г. администрацией, совместно с профсоюзным комитетом, устанавливался вид рабочей недели с учётом специфики труда, мнения трудового коллектива и по согласованию с местным Советом народных депутатов (ч. 3 ст. 46). С 1992 г. локальными нормативными актами и коллективными договорами допускалось устанавливать дополнительные отпуска (ч. 5 ст. 68 КЗОТ) [6].

Традиционно утверждение положений внутреннего трудового распорядка происходило на основе типовых правил [12]. В 1985 г. произошло существенное изменение идеологии: правила стали утверждаться собранием (конференцией) трудового коллектива по представлению администрации и профсоюзного комитета [8], а с 1992 г. — по представлению только администрации без ориентации на типовые правила [6]. По согласованию с профсоюзом утверждались и графики сменности.

Другим видом локальных нормативных актов, известным отечественному трудовому праву в 1985 г., были положения о системе оплаты труда, о премировании рабочих и служащих (ч. 3 ст. 83 КЗОТ), о порядке

выплаты вознаграждения по итогам годовой работы (ч. 2 ст. 84 КЗОТ). Ими регулировался ряд других вопросов в сфере оплаты труда (например, с 1982 г. устанавливался размер доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника [5], с 1988 г. определялись формы материального поощрения [7]). Они утверждались также по согласованию с профсоюзным комитетом. С 1992 г. вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала организации самостоятельно определялись работодателями и фиксировались в коллективных договорах, иных локальных нормативных актах (п. 2 ст. 80 КЗОТ) [6]. Стало допускаться установление для руководителей, специалистов и служащих иного вида оплаты труда (в процентах от выручки, в долях от прибыли и др.) (п. 1 ст. 81 КЗОТ). Размеры доплат и правила их выплаты при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий, при работе в сверхурочное время, в ночное время, в праздничные дни и др.) (ст. 85.1 КЗОТ), повышенные размеры оплаты работы в ночное время (ст. 90 КЗОТ) стали устанавливаться предприятиями, учреждениями, организациями самостоятельно и фиксироваться в коллективных договорах (положениях об оплате труда) [6].

Кроме локальных нормативных актов, регламентирующих общие вопросы организации и оплаты труда, администрация предприятия утверждала нормы выработки (нормы времени), обслуживания и нормативы численности рабочих и служащих по согласованию с профсоюзным комитетом (ч. 1 ст. 103 КЗОТ). При этом срок предупреждения работников об изменении норм составлял две недели, а с 1988 г. — месяц.

Существенное значение имели и локальные нормативные акты, содержащие технико-юридические нормы, например, утверждаемые по согласованию с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках (ч. 1 ст. 145 КЗОТ).

Заканчивая характеристику локального правового регулирования отношений в сфере труда с 1985 по 1995 г., нельзя не сказать, что такие локальные нормы могли содержаться и в уставных документах предприятий, однако легально данная возможность была закреплена только для такого специфического вида организаций, как колхоз. Ст. 3 КЗОТ предусматривала регулирование труда членов колхозов уставами, принимаемыми на основе и в соответствии с «Примерным уставом колхоза» [10]. В 1988 г. указанный подход был распространён и на кооперативы как новую форму кооперативных организаций [7]. Однако в 1992 г. требование соответствия уставов примерным уставам исключили [6].

Представляется возможным прийти к следующим выводам:

1. Зарождение и развитие локального правового регулирования отражало тенденции его децентрализации в экономической сфере и в трудовом праве, стало способом решения задачи активизации инициатив и творчества на уровне предприятий при сохранении относительного контроля за локальным нормотворчеством со стороны вышестоящих государственных и профсоюзных органов.
2. Система субъектов локального нормотворчества двигалась от псевдо-дуалистической (профсоюз и администрация предприятия, формально независимые друг от друга) к псевдо-«многополюсной» (перечень субъектов дополнился советом трудового коллектива, оказывавшим существенное влияние на профсоюз и администрацию предприятия), а затем — к дуалистической (работодатель — представители работников).
3. Система взаимодействия коллективного договора и иных локальных нормативных актов строится на признании большей юридической силы коллективного договора. Однако в ранний период мы можем говорить об обязательности и периодичности принятия коллективного договора, а в постсоветский — уже о претворении в жизнь концепции коллективного договора как акта и результата эффективно-го социального партнёрства.
4. Коллективный договор по мере децентрализации правового регулирования и разгосударствления экономики постепенно утрачивал функцию регулирования хозяйственной деятельности предприятий при сохранении и даже расширении роли в регулировании отношений в сфере труда.
5. Концепция иных локальных нормативных актов, безусловно, претерпела за период с 1985 по 1995 г. наибольшие изменения: они прошли путь от правовых актов, принимаемых широким кругом субъектов и близких по своей сущности к коллективному договору, к собственно правовым актам, принимаемым самим работодателем, пусть и при участии представителей работников.
6. Использование при утверждении локальных нормативных актов, содержащих технико-юридические нормы, тех же подходов, что и при утверждении локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, подтверждает единство правовой природы указанного вида актов, хотя и представляется спорным с позиции необходимости именно согласительных процедур, по большому счёту носивших формальный характер. Используемая ныне процедура самостоятельного нормотворчества работодателя в сфере технического регулирования на предприятии при соблюдении утверждённых государством нормативов, а также процедура учёта мнения представителей работников при утверждении норм труда представляются более рациональными.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Андреев В.С., Голощапов С.А., Шебанова А.И. и др. Советское трудовое право: учебник / под ред. В.С. Андреева, В.Н. Толкуновой. 4-е изд. испр. и доп. М.: Высш. шк., 1987. 511 с.
2. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник. В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. 1151 с.
3. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. 938 с.
4. Лютов Н.Л. Проблема коллизии социальных прав работников и экономических прав работодателей в корпоративной деятельности: сравнительно-правовой аспект // *Lex russica*. 2013. № 1. С. 56—69.
5. О внесении изменений в Кодекс законов о труде РСФСР: Указ Президиума ВС РСФСР от 19.11.1982 г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР от 25.11.1982 г. № 47, Ст. 1725.
6. О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР: Закон РФ от 25.09.1992 г. № 3543-1 // Российская газета. 1992 г. № 219. 6 октября.
7. О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР: указ Президиума ВС РСФСР от 05.02.1988 г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР от 11.02.1988 г., № 6, Ст. 168.
8. О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР: Указ Президиум Верховного Совета РСФСР от 18.01.1985 г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР от 24.01.1985 г. № 4, Ст. 117.
9. О коллективных договорах и соглашениях: Закон РФ от 11.03.1992 N 2490-1 // Российская газета. 1992. № 98.
10. Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР: Закон РСФСР от 09.12.1971 // Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1971, № 50, Ст. 1007.
11. Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде: Закон СССР от 15.07.1970 // Ведомости Верховного Совета СССР, 1970, № 29, Ст. 265.
12. Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: Постановление Госкомтруда СССР от 20.07.1984 N 213 // Бюллетень Госкомтруда СССР, № 11, 1984.
13. Советское трудовое право: учебник / под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М.: Юрид. лит., 1988. 403 с.
14. Советское трудовое право: учебник / под ред. Н.Г. Александрова. М., «Юрид. лит.», 1972. 575 с.
15. Хныкин Г. Локальные нормативные акты и рабочее время, время отдыха // Корпоративный юрист. 2005. № 3. С. 34—37.

REFERENCES

1. Andreyev V.S., Goloshapov S.A., Shebanova A.I. i dr. *Sovetskoye trudovoe pravo: uchebnik* [Soviet labor law: Textbook]. Moscow: Vish. shk. Publ., 1987, 511 p. (In Russ.)
2. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. *Kurs trudovogo prava: uchebnik*, 2 t. [Course of labor law: Textbook in 2 Vol.]. T. 2. Kollektivnoye trudovoye pravo. Individual'noye

- trudovoye pravo. Processual'noye trudovoye pravo [Vol. 2. Collective labor law. Individual labor law. Procedural labor law]. Moscow, Statut Publ., 2009, 1151 p. (In Russ.)
3. Lushnikova M.V., Lushnikov A.M. *Ocherki teorii trudivogo prava* [Essays on history of labor law]. St. Petersburg, "Yuridicheskiy centr Press" Publ., 2006, 938 p. (In Russ.)
 4. Lyutov N.L. Problema kollizii socialnikh prav rabotnikov i economiceskikh prav rabotodatlei v korporativnoi deyatelnosti: sravnitel'no-pravovoi aspekt [The issue of collision of employees' social rights and employers' economic rights in corporate activity: the comparative and legal aspect]. *Lex russica*, 2013, no. 1, pp. 56–69. (In Russ.)
 5. O vnesenii izmenenij v Kodeks zakonov o trude RSFSR: Ukaz Prezidiuma VS RSFSR ot 19.11.1982 g. [On making amendments to the Labor Code of RSFSR: Order of Presidium of the Supreme Soviet of RSFSR dated November 19, 1982]. *Bulletin of the Supreme Council of the RSFSR* of November 25, 1982, no. 47. (In Russ.)
 6. O vnesenii izmenenij i dopolnenij v Kodeks zakonov o trude RSFSR: Zakon RF ot 25.09.1992 g. № 3543-I [On making amendments and addenda to the Labor Code of RSFSR: Law of the Russian Federation no. 3543-I dated September 25, 1992]. *Rossiyskaya Gazeta*, 1992, no. 219. (In Russ.)
 7. O vnesenii izmenenij i dopolnenij v Kodeks zakonov o trude RSFSR: ukaz Prezidiuma VS RSFSR ot 05.02.1988 g. [On making amendments and addenda to the Labor Code of RSFSR: Order of Presidium of the Supreme Soviet of RSFSR dated February 05, 1988]. *Vedomosti Verhovnogo Soveta RSFSR* of February 11, 1988, no. 6. (In Russ.)
 8. O vnesenii izmenenij i dopolnenij v nekotorye zakonodatel'nye akty RSFSR: Ukaz Prezidium Verhovnogo Soveta RSFSR ot 18.01.1985 g. [On making amendments and addenda to a number of regulatory acts of RSFSR: Order of Presidium of the Supreme Soviet of RSFSR dated January 18, 1985]. *Vedomosti Verhovnogo Soveta RSFSR* of January 24, 1985, no. 4. (In Russ.)
 9. O kollektivnykh dogovorah i soglasheniyah: Zakon RF ot 11.03.1992 N 2490-1 [On collective contracts and agreements: Law of the Russian Federation no. 2490-1 dated March 11, 1992]. *Rossiyskaya Gazeta*, 1992, no. 98. (In Russ.)
 10. Ob utverzhdenii Kodeksa zakonov o trude RSFSR: Zakon RSFSR ot 09.12.1971 [On approving the Labor Code of RSFSR: Law of RSFSR dated December 09, 1971]. *Vedomosti Verhovnogo Soveta RSFSR*, 1971, no. 50. (In Russ.)
 11. Ob utverzhdenii Osnov zakonodatel'stva Sojuza SSR i sojuznykh respublik o trude: Zakon SSSR ot 15.07.1970 [On approving the Basic legislative principles of labor of USSR and Union Republics Об утверждении: Law of USSR dated July 15, 1970]. *Vedomosti Verhovnogo Soveta SSSR*, 1970, no. 29. (In Russ.)
 12. Ob utverzhdenii Tipovykh pravil vnutrennego trudovogo rasporyadka dlja rabochih i sluzhashhih predpriyatij, uchrezhdenij, organizacij: Postanovlenie Goskomtruda SSSR ot 20.07.1984 N 213 [On approving Model internal rules of labor conduct for workers and employees of enterprises, institutions and organizations: Regulation of the State Committee of Labor of USSR no. 213 dated July 20, 1984]. *Bjulleten' Goskomtruda SSSR*, 1984, no. 11. (In Russ.)
 13. *Sovetskoye trudovoye pravo: uchebnyk*, ed. by A.S. Pashkov, O.V. Smirnov [Soviet labor law: Textbook]. Moscow, Yuridicheskaya literatura Publ., 1988, 403 p. (In Russ.)
 14. *Sovetskoye trudovoye pravo: uchebnyk*, ed. by N.G. Alexandrov [Soviet labor law: Textbook]. Moscow, Yuridicheskaya literatura Publ., 1972, 575 p. (In Russ.)
 15. Khnikin G. Lokalnye normativnie акты I rabochee vremya, vremya otdikha [Local regulatory acts, working time and rest time]. *Korporativnyi yurist*, 2005, no. 3, pp. 34–37. (In Russ.)