

УДК 321(091); 349.2

DOI: 10.17223/22253513/27/12

Н.В. Демидов

ОБСУЖДЕНИЕ ИНСТИТУТА УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ В НАУКЕ ТРУДОВОГО ПРАВА 1990-х гг.

В статье исследуется научный поиск в области правового регулирования увольнения по инициативе работодателя, который велся в отечественной науке трудового права в 1990-е гг. Анализируются подходы ученых-трудовиков к проблематике развития отрасли, взгляды на соотношение трудового права и экономики России. Сделан вывод о преимущественно умеренных позициях специалистов, отстаивавших идеи постепенного реформирования норм о прекращении трудового правоотношения и сохранения советских наработок. Характеризуются новаторские предложения по регламентации отдельных оснований увольнения, проводятся параллели с современным институтом расторжения трудового договора.

Ключевые слова: наука трудового права, история трудового права, КЗоТ РФ 1992 г., расторжение трудового договора, увольнение по инициативе работодателя.

Реформа законодательства о труде, проведенная в 1992 г., по сути, стала отказом от реформы. Кодекс законов о труде РФ 1992 г. закрепил лишь минимальные изменения в регламентации отношений по труду. Законодатель воздержался от радикальных перемен, диктуемых общественной атмосферой начала девяностых. Вместо этого была избрана модель консервации советского трудового права и его реализации в новых условиях рыночного хозяйства. Подобный подход обосновывался в науке того времени [1. С. 47; 2. С. 59] и спустя 25 лет видится наиболее разумным. Впрочем, сознательный выбор законодателя имел достаточно ограниченное влияние на реальную практику. Независимо от содержания законодательства о труде, в период 1990-х гг. оно соблюдалось слабо. На фоне резкого ослабления государственного и профсоюзного надзора решающим фактором отношений по труду стало экономическое доминирование работодателя. Усилилась эксплуатация работников, соблюдение норм о труде вступило в противоречие с идеей рентабельности. Трудовые права работника массово нарушались, гарантийные механизмы оказывались слабоэффективными, злоупотребления работодателя часто не пресекались. Соединение нерыночного административистского советского трудового права с демократическим политическим строем и раннекапиталистической экономикой вызвало дезорганизацию сферы труда. Однако представляется, что такой переходный период был неизбежен. Происходила апробация прежних трудо-

правовых конструкций и механизмов в непривычном контексте, осмысливались потребности рынка труда в тех или иных новых институтах. Известная роль в этом процессе принадлежала науке отечественного трудового права. Виднейшие ученые-трудовики, сформированные фундаментальной школой советского трудового права, вели дискуссию о дальнейшем развитии отрасли и ее институтов, включая нормы о прекращении трудового правоотношения.

Основой научного поиска стала критика советской системы регламентации социально-трудовых отношений. Признавался ее во многом искусственный характер, негативно влиявший на реальные потребности сторон трудового договора [3. С. 47]. С.А. Иванов прямо заявил о кризисе советского трудового права, опубликовав статью с одноименным названием [4]. Им отмечалась необоснованно высокая степень присвоения советским государством прибавочной стоимости, что нарушало интересы работника и работодателя. Указывалось на высокую степень бюрократизации труда, в силу которой нормирование рабочего времени, зарплатных тарифов и круга должностных обязанностей осуществлялось далекими от производства чиновниками. С началом девяностых пришлось констатировать, что, вопреки прежним уверениям, советская экономика отчуждала работника от средств производства и результата труда. При этом проблемой было не столько законодательство о труде как таковое, сколько особенности его реализации. Под влиянием партийных идеологов юридические нормы о труде применялись в целях поддержания бюрократически организованной распределительной системы народного хозяйства. Так, преднамеренно затруднялись увольнение по инициативе работодателя и расторжение трудового договора по воле работника, ограничивалось применение материальных стимулов, минимизировалась свобода трудового договора.

В 1990 г. Р.З. Лившиц попытался сформулировать философские основания новой отрасли российского трудового права. В базис была помещена идея признания противоречий между интересами производства и работника: «Начиная с 30-х годов, интересы производства выдвинулись на первый план и стали преобладать над интересами человека. Идеологическим оправданием такой линии служила теория о слиянии интересов производства и человека при социализме. В действительности подобное слияние невозможно, ибо интересы производства и человека труда объективно не совпадают. Производство, например, заинтересовано в максимальной продолжительности рабочего времени, а работник – в минимальной, производство – в минимальной оплате труда, а работник – в максимальной. Так устроена экономика и социализм не в состоянии ничего здесь изменить» [3. С. 49]. Думается, что связь интересов субъектов трудового договора носит более сложный характер и является скорее диалектической. Однако требовалась несомненная научная смелость для того, чтобы излагать экономические закономерности после десятилетий идеологизации юридической науки, в еще существующем Советском Союзе. Для новой организации отношений в области труда Р.З. Лившицем предлагалась другая по-

литэкономическая модель: «Экономическая сущность эксплуатации заключается в изъятии у работника созданного им прибавочного продукта и, что очень важно, невозвращении его работнику. Это неизбежно при любой организации коллективного труда. В примитивных формах производства прибавочный продукт изымает предприниматель, в сложно организованном производстве – различные государственные органы. Все общественные расходы базируются на отнятом прибавочном продукте. Справедливость заключается не в преодолении данного явления, а во включении самого работника в распределение созданного им прибавочного продукта» [3. С. 49].

Проблематике соотношения советского трудового права и российской экономики уделил внимание и Е.Б. Хохлов: «Нет ничего удивительного в том, что законодательство вступило в явное противоречие с той экономической действительностью, которая начала формироваться с развитием экономических методов управления народнохозяйственным комплексом. Возникла парадоксальная ситуация: либо действуют нормы трудового законодательства, но тогда невозможна сколько-нибудь малая реорганизация системы управления, либо развиваются экономические методы регулирования, но тогда совершенно не применяются формально еще никем не отмененные нормы трудового законодательства» [5. С. 193]. При этом автор полагал, что допустимо приспособлять трудовые гарантии для нужд хозяйства, даже если это снизит гарантии интересов работника.

Частью научной полемики стал спор о степени участия государства в регулировании предмета трудового права. В этой дискуссии можно выделить два направления: либеральное и социально-защитное. Первый вариант предполагал уменьшение централизованной регламентации, снятие части гарантий прав работника, предоставление широких полномочий работодателю в интересах общенационального экономического рывка. Так, Л.В. Санникова обосновывала отказ от трудового договора и его замену гражданско-правовой сделкой: «Использование в качестве таковой традиционной цивилистической формы – договора найма труда, включающую в качестве разновидности и трудовой договор, как показал отечественный (дореволюционный) и зарубежный опыт, наиболее эффективно в условиях рыночной экономики. Цивилистическая модель найма труда позволит использовать рыночные рычаги при регулировании отношений найма труда. В соответствии с принципом свободы договора нормы гражданского права способны обеспечить полную свободу реализации человеком своих способностей к труду в демократическом обществе» [6. С. 4]. Ю.П. Орловский аргументировал необходимость включения в структуру материальной ответственности руководителя неполученные доходы организации [7. С. 61]. Представителями либеральной трудовой мысли разрабатывалась конструкция трудового контракта. Контракт должны были отличать большая степень свободы сторон, действительные выработка и согласование условий, учет особенностей деятельности организации и личности работника, срочность, гибкая регламентация ответственности и поощрений.

Контракт противопоставлялся прежнему зарегулированному трудовому договору, отстаивалась идея его заключения с любым работником независимо от наличия специального статуса [6. С. 82–83; 8. С. 123, 126]. Концепция трудового контракта прямо связывалась со свободой сторон в установлении договорных оснований увольнения. По мнению С.Ю. Головиной, не противоречило закону включение в контракт условий о неприменении тех или иных оснований увольнения [9. С. 46]. Однако и в институте высвобождения работника ученые-трудовики в большинстве случаев проводили идею деструктивности столь широкой свободы работодателя.

Большинство ученых-трудовиков оставались на умеренной позиции сохранения значительной роли государства в упорядочении отношений по труду. С.А. Иванов писал: «Понятно, что в новых экономических условиях нет возможности и даже нецелесообразно сохранять все права и льготы работников, поскольку они могут сдерживать работу предприятия. Но понятно и то, что под предлогом реформирования экономики, перехода к рынку нельзя разрушать сложившуюся систему защиты трудящихся» [10. С. 41]. Р.З. Лившиц прогнозировал сохранение рамочных государственных стандартов: «Грядущее развитие права даст новые импульсы проявлению его богатого содержания. Безусловно, сохранятся централизованные начала правового регулирования (лучше всего обобщенные нормативной школой) как носителя единства права. Вместе с тем расширятся децентрализованные начала (обобщенные социологической школой) – носители дифференциации права» [11. С. 21].

Обсуждение развития отрасли трудового права распространялось и на проблемы регламентации расторжения трудового договора по инициативе работодателя. С началом реформ закономерно ожидался рост числа увольнений, связанный с изменениями в экономическом укладе страны [12. С. 39–40]. Будучи крайне проблемным в общественной практике девяностых годов, институт привлекал особое внимание специалистов-трудовиков. При этом эпоха девяностых характеризовалась необычайным богатством идей как частного, так и концептуального толка. Так, часть юристов выдвигала идеи принципиальной децентрализации отношений увольнения по инициативе работодателя [13]. С точки зрения авторов этого направления, «в трудовом законодательстве не должно быть места исчерпывающему списку оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Следует оставить лишь запись о том, что расторжение должно быть мотивированным, а работник имеет право на обжалование его в судебной или иной юрисдикционной инстанционной системе» [14. С. 63]. В.М. Лебедев обосновывал закрепление трех оснований увольнения работника: «1) по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе; 2) в случае полной или частичной ликвидации организации, сокращении численности или штата; 3) восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу» [15. С. 46–47]. Предлагаемая новелла мотивировалась необходимостью «оказать работодателю поддержку в области подбора, расстановки, эффективного ис-

пользования и формирования рабочей силы, необходимой для обеспечения конкретного технологического процесса» [15. С. 46–47].

Длительный советский период сформировал у множества исследователей представление о такой модели как об антисоциальной. Ряд авторов утверждал о необходимости сохранения прежней системы правового регулирования увольнения по инициативе работодателя, обосновывая это защитной функцией трудового права [10. С. 40–45; 16; 17]. Ученые этого круга прогнозировали произвол работодателя при усилении его свободы в вопросах увольнения. Вместо модернизации законодательства предлагалось обратить внимание на механизмы правореализации: «По нашему мнению, за каждое выявленное органами по разрешению трудовых споров нарушение работодателя следует привлекать к административной, а иногда и к уголовной ответственности. В действующем законодательстве установлены ощутимые для работодателя штрафные санкции за указанные правонарушения. Однако по результатам рассмотрения трудовых споров они практически не применяются, несмотря на многочисленные нарушения, выявляемые судебными органами» [18. С. 58]. Б.Р. Карабельников как юрист-практик возражал сторонниками консервативного подхода: «...такую позицию могут занимать лишь правоведы, всю жизнь получавшие заработную плату из бюджета, не представляющие ни реалий рыночной экономики, ни того катастрофического правового “вакуума”, который сложился сейчас в правовом регулировании наемного труда» [19. С. 242].

Вопрос о сокращении перечня оснований увольнения по инициативе работодателя остается актуальным и сегодня. Однако решать его необходимо с осторожностью. В случае отказа от действующей казуистичной системы закрепления оснований увольнения гарантом законности и справедливости расторжения трудового договора призван будет выступить суд. Учитывая высокую конфликтность сферы увольнения, можно предположить, что количество споров возрастет многократно. В таких условиях в качестве гарантийного механизма нормального правоприменения требуется создание системы трудовых судов. Идея особых юрисдикционных органов или трудовых коллегий в судах общей юрисдикции активно обсуждалась в отечественной науке [20, 21], однако не получила даже перспективной поддержки со стороны государства. Однако и эта мера сама по себе не обеспечит полного соблюдения прав и интересов работника. Наиболее существенной проблемой отечественной правореализации видится низкий уровень правовой культуры. Анализ практики, данные социологии показывают, что российский работник по разным причинам избегает обращения в судебные органы. Развитие должного правового сознания – длительный многоплановый процесс, плохо поддающийся координации. До его формирования на достаточно высоком уровне сокращение перечня оснований увольнения вряд ли оптимизирует область отношений, связанную с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

С распадом СССР из научной полемики и официальных документов исчезла проблема текучести рабочей силы. В 1950–1980-е гг. ей уделялось

наибольшее внимание в науке, партийных и нормативных актах. Под текущей частью кадров понималась самостоятельная, непрогнозируемая смена работником места работы, региона или должности. Мотивом такого поведения были экономические потребности, поиск комфортных условий труда. Будучи естественной потребностью лица, оно вступало в прямое противоречие с плановой экономикой и нематериальными стимулами к повышению производства, которыми характеризовалось советское распределение рабочей силы. Отныне проблема исчезла из научного обихода, а привлечение работника к труду стало осуществляться путем денежного стимулирования.

С.А. Иванов отстаивал концепцию нового баланса гарантий прав и интересов работника и работодателя в отношении по расторжению трудового договора. Обосновывалась идея двойственности правоприменения в зависимости от содержания: «В отличие от традиционно существующего в системе трудового права единого механизма увольнений, надлежит создать два механизма, различных по основаниям, порядку и правовым последствиям увольнения как для работника, так и для нанимателя. Один механизм должен регламентировать увольнения по основаниям, касающимся личности работника, его способностей, поведения, отношения к труду, другой – по основаниям экономического характера, касающимся предприятия и не относящимся к личности работника... Так, можно было бы сделать более общим такое основание, как утрата доверия со стороны нанимателя» [2. С. 58]. «Что же касается механизма увольнений по причинам экономического характера, то он представляется несколько иным. В общем и целом речь идет о расторжении трудового договора в случае производственной необходимости. Под ней нужно понимать реорганизацию предприятия, сокращение штатов, установление новых норм выработки, введение новой техники, изменение технологического процесса и т.д. Здесь тоже перечень, но примерный, не закрытый... Немаловажны и последствия, связанные с обжалованием в суде увольнения. При обжаловании по причинам личностного характера суду надлежит контролировать не только законность, но и целесообразность увольнения. В отличие от этого при обжаловании по экономическим причинам надлежит лишь контролировать законность увольнения» [2. С. 60, 61].

А.А. Фатуев обращал внимание на текстуальное несовершенство норм о предоставлении иной работы сокращаемому лицу. «На самом деле эти формулировки совершенно неприемлемы, ибо они чрезвычайно расплывчаты и не позволяют четко разграничивать права и обязанности сторон, порождают неопределенность в их отношениях и пестроту судебной практики. В научной литературе еще в 1955 г. даны определения и профессии, и специальности. Но, к сожалению, эти дефиниции даются в самом общем виде и не имеют практической значимости. Не указываются критерии, которые позволяли бы установить, где оканчивается одна специальность (профессия) и начинается другая, чем отличаются друг от друга разные специальности одной и той же профессии» [22. С. 186]. Критиковались

правила отбора работников при сокращении: «Закон совсем умалчивает, и какого круга лиц выявляются лучшие работники. Отбираются ли они из числа работников предприятия в целом или подразделений (отделов, служб) или структурных единиц? ...Было бы важно найти хотя бы первое приближение, т.е. указать, в каких границах возможно сравнение работников между собой по производительности и квалификации» [22. С. 187].

А.И. Ставцева оспаривала законодательное ограничение полномочий профсоюза в вопросах увольнения работника по инициативе работодателя: «Для увольнения по любому основанию, в том числе по п.п. 3, 4, 7, 8 ст. 33 КЗоТ, председателей и членов выборных профсоюзных органов на предприятии работодатель должен получить согласие профоргана и вышестоящего объединения профсоюзов. Для увольнения же рядового члена профсоюза такого согласия не нужно. В условиях, когда увеличивается армия безработных, нельзя устранять профсоюзы от контроля за увольнением работников по инициативе работодателя» [23. С. 34].

Б.И. Сосна предлагал считать увольнением по инициативе работодателя (администрации) прекращение трудового правоотношения в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также в связи с изменением существенных условий труда (п. 6 ст. 29 КЗоТ РФ). «Фактически в подобных случаях трудовой договор прекращается по инициативе администрации, в одностороннем порядке изменяющей существенные условия труда. В новых условиях работник зачастую работать не в состоянии, что дает возможность работодателю прекратить трудовые отношения по п. 6 части 1 ст. 29 КЗоТ РФ с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка, без согласия профсоюзного комитета и без принятия мер к трудоустройству работника» [24]. Изложенная мысль представляет интерес и сегодня – действительно, расторжение трудового договора по п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ имеет в основе инициативу работодателя на изменение условий трудового договора. Возможно, следовало бы переместить данную норму в ст. 81 Трудового кодекса РФ, как было перемещено в ст. 83 увольнение в связи с прекращением доступа к государственной тайне.

Критиковалось вмешательство суда в расторжение трудового договора за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин (п. 3 ст. 33 КЗоТ РФ). Анализируя материалы практики, А.А. Фатуев писал: «Суд, рассмотрев те же самые факты нарушения дисциплины труда, оценивает их иначе, т.е. как недостаточно тяжкие для увольнения, и восстанавливает работника на прежней должности. Поэтому во избежание всякой неопределенности следует признать (как и в других отраслях права) допустимость прекращения трудовых отношений по п. 3 ст. 33 КЗоТ при трех нарушениях установленного на предприятии порядка. И такое решение должно входить в исключительную компетенцию только администрации» [22. С. 208]. Указанная проблема актуальна и для современности. Законодатель в ст. 193 Трудового кодекса РФ и Верховный Суд

РФ в п. 53 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. № 2 закрепил правило, согласно которому суд вправе восстановить работника на работе, даже при условии, что проступок был совершен, однако, по мнению суда, увольнение не является соразмерным наказанием. Такой подход порождает субъективизм правоприменителя, устраняет для работодателя возможность прогнозировать правильность своих действий, в конечном счете снижает уровень дисциплины труда. Возникает вопрос о той грани тяжести проступка и обстоятельств его совершения, которые все-таки позволяют работодателю прекратить трудовое правоотношение.

Сумма мнений, высказанных учеными эпохи 1990-х гг. по вопросам расторжения трудового договора, представляет несомненную ценность. Часть из них актуальны для рассмотрения и сегодня, некоторые интересны как аспект исторической эволюции отрасли. Как и отрасль трудового права, трудовая наука характеризуется эволюционной преемственностью. Именно разработки специалистов девяностых годов, сформированные на фундаменте советской юридической школы, позволили выработать Трудовой кодекс РФ. Так, заслугой отечественной науки трудового права видятся уравновешенность взглядов, способность равно воздержаться от радикально-либеральных решений и консервации советского трудового права и норм об увольнении работника. Достаточно сбалансированное современное российское трудовое право обязано своим конструктивным содержанием научным работам, созданным в 1990-е гг. такими специалистами, как Р.З. Лившиц, С.А. Иванов, А.И. Ставцева, В.М. Лебедев, С.Ю. Головина, Е.Б. Хохлов, В.Н. Толкунова, Т.Ю. Коршунова, Ю.П. Орловский, А.С. Пашков, Л.А. Сыроватская, И.Я. Киселев и многими другими видными учеными-трудовиками.

Литература

1. *Маврин С.П., Хохлов Е.Б.* О кодификации трудового законодательства России // Государство и право. 1996. № 6. С. 42–48.
2. *Иванов С.А.* Трудовое право переходного периода // Государство и право. 1994. № 4.
3. *Лившиц Р.З.* Трудовое законодательство: поиск концепции // Советское государство и право. 1990. № 7. С. 47–55.
4. *Иванов С.А.* Кризис советского трудового права // Советское государство и право. 1990. № 7. С. 39–47.
5. *Хохлов Е.Б.* Экономические методы управления и трудовое право. Л. : Изд-во ЛГУ, 1998. 208 с.
6. *Санникова Л.В.* Проблемы правового регулирования отношений найма труда : дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 1996. 192 с.
7. *Орловский Ю.П.* Контракт и его роль в возникновении, изменении и прекращении трудового правоотношения // Советское государство и право. 1991. № 8. С. 59–62.
8. *Уржинский К., Уржинская Н.* Контракт: новая правовая модель подбора кадров // Хозяйство и право. 1991. № 3. С. 74–78.
9. *Головина С.Ю., Шахов В.Д.* Контрактная форма регулирования трудовых отношений // Советское государство и право. 1991. № 8. С. 45–51.

10. *Иванов С.А.* Российское трудовое право: история и современность // Государство и право. 1999. № 5. С. 36–45.
11. *Лившиц Р.З.* Государство и право в современном обществе: необходимость новых подходов // Советское государство и право. 1990. № 10. С. 13–21.
12. *Симорот З.К., Стадник Н.П., Зуб И.В.* Законодательство о труде в условиях перестройки. Киев : Наукова думка, 1991. 232 с.
13. *Шадрин В.* Трудовой кодекс: финальная схватка проектов отложена до осени // Человек и труд. 1998. № 7. С. 71–74.
14. *Кудюкин П.* Если работодателю выполнять все, что предписано КЗоТом, то он разорится // Человек и труд. 1998. № 5.
15. *Лебедев В.М.* О реформе трудового права // Российская юстиция. 1997. № 9. С. 45–47.
16. *Шандыбин В.* В Трудовом кодексе не должно быть места «трудовым завоеваниям» новых российских капиталистов // Человек и труд. 1998. № 5. С. 61–63.
17. *Луганцев В.М.* Новый Трудовой кодекс или реформа КЗоТ // ЭЖ-Юрист. 2000. № 31.
18. *Миронов В.И.* История трудового права: теория и практика // Государство и право. 1998. № 12.
19. *Карабельников Б.Р.* Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М. : ФБК-Пресс, 2003. 328 с.
20. *Калинин И.Б.* Правовое регулирование трудовых процессуальных отношений : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 1999. 25 с.
21. *Передерин С.В.* Процессуально-процессуальные правовые средства и способы обеспечения трудовых прав работников : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2001. 404 с.
22. *Фатеев А.А.* Трудовое право в жизни человека. М. : Юрид. лит., 1991. 256 с.
23. *Ставцева А.И.* КЗоТ Российской Федерации в редакции Закона от 25 сентября 1992 г. и проблемы его применения // Государство и право. 1993. № 7. С. 31–51.
24. *Сосна Б.И.* О некоторых проблемах прекращения трудовых договоров (контрактов) // Юрист. 2001. № 9.

Demidov Nikolay V., Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics (Tomsk, Russian Federation)

CONSIDERATION OF THE INSTITUTE OF DISMISSAL OF THE WORKER ON THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER IN LABOR LAW OF THE 1990s

Keywords: labor law, history of labor law, the Labor Code of the Russian Federation 1992, cancellation of the employment contract, dismissal on the initiative of the employer.

DOI: 10.17223/22253513/27/12

The Labour Code of the Russian Federation 1992 fixed the minimum changes in the regulation of workplace relations. However, a conscious choice of legislators had a limited influence on real practice. Irrespective of contents of labor legislation, it was observed poorly. Moreover, there was the approbation of former labor law constructions and mechanisms in an unusual context, the needs of labor market for these or those new institutes were comprehended.

Consideration of the development of labor law extended also to problems of a regulation of cancellation of the employment contract on the initiative of the employer. Being extremely problem-plagued in public practice of the 1900s, the institute drew special attention of experts. Therefore, a part of lawyers put forward the ideas of basic decentralization of the relations of dismissal on the initiative of the employer. However, a number of authors stressed the need to preserve a former system of legal regulation of dismissal on the initiative of the employer, explaining it by a protective function of labor law. Instead of modernization of the legislation, it was offered to pay attention to the mechanisms of the enforcement of the right.

The question of reduction of the list of grounds for dismissal on the initiative of the employer remains urgent nowadays. However, the guarantee mechanism of normal law enforcement requires the creation of system of labor courts. At the same time, the most vital issue of domestic enforcement of the right seems to be the low level of legal culture. With the collapse of the USSR, the problem of labor turnover disappeared from the polemic and official documents.

S.A. Ivanov defended the concept of new balance for guaranteeing the rights and interests of the worker and employer under the dissolution of labor contract. He substantiated the idea of dual enforcement of the right depending on the content of the grounds for dismissal connected either with personal characteristics of an employee or economic needs of the employer. A.A. Fatuyev paid attention to textual imperfection of norms on providing other work to the person who was made redundant. A.I. Stavtseva contested legislative restriction of powers of labor union in questions of dismissal of the worker on the initiative of the employer.

Both the branch of labor law and labor law science is characterized by evolutionary continuity. The developments of specialists of the 1900s based on the Soviet law school allowed developing the Labour Code of the Russian Federation. A balanced modern Russian labor law is obliged by the constructive contents to the scientific works created in the 1990s by such experts as R.Z. Livshits, S.A. Ivanov, A.I. Stavtseva, V.M. Lebedev, S.Yu. Golovina, E.B. Khokhlov, V.N. Tolkunova, T.Yu. Korshunova, Yu.P. Orlovsky, A.S. Pashkov, L.A. Syrovatskaya, I.Ya. Kiselyov and many other prominent scientists in the field of labor law.

References

1. Mavrin, S.P. & Khokhlov, E.B. (1996) O kodifikatsii trudovogo zakonodatel'stva Ros-sii [On the codification of Russia's labour legislation]. *Gosudarstvo i pravo – State and Law*. 6. pp. 42–48.
2. Ivanov, S.A. (1994) Trudovoe pravo perekhodnogo perioda [Labour law of the transition period]. *Gosudarstvo i pravo – State and Law*. 4. pp. 53–60.
3. Livshits, R.Z. (1990) Trudovoe zakonodatel'stvo: poisk kontseptsii [Labour legislation: the search for a concept]. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*. 7. pp. 47–55.
4. Ivanov, S.A. (1990) Krizis sovetkogo trudovogo prava [The crisis of the Soviet labour law]. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*. 7. pp. 39–47.
5. Khokhlov, E.B. (1998) *Ekonomicheskie metody upravleniya i trudovoe pravo* [Economic management methods and labour law]. Leningrad: Leningrad State University.
6. Sannikova, L.V. (1996) *Problemy pravovogo regulirovaniya otnosheniy nayma truda* [Problems of legal regulation of employment relations]. Law Cand. Diss. Tomsk.
7. Orlovskiy, Yu.P. (1991) Kontrakt i ego rol' v vozniknovenii, izmenenii i prekrashchenii trudovogo pravootnosheniya [The contract and its role in the origin, change and termination of the employment relationship]. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*. 8. pp. 59–62.
8. Urzhinskiy, K. & Urzhinskaya, N. (1991) Kontrakt: novaya pravovaya model' podbora kadrov [Contract: a new legal model of recruitment]. *Khozyaystvo i pravo*. 3. pp. 74–78.
9. Golovina, S.Yu. & Shakhov, V.D. (1991) Kontrakt'naya forma regulirovaniya trudovykh otnosheniy [Contractual form of regulation of labour relations]. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*. 8. pp. 45–51.
10. Ivanov, S.A. (1999) Rossiyskoe trudovoe pravo: istoriya i sovremennost' [Russian labour law: History and modernity]. *Gosudarstvo i pravo*. 5. pp. 36–45.
11. Livshits, R.Z. (1990) Gosudarstvo i pravo v sovremennom obshchestve: neobkhodimost' novykh podkhodov [State and law in modern society: the need for new approaches]. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*. 10. pp. 13–21.
12. Simorot, Z.K., Stadnik, N.P. & Zub, I.V. (1991) *Zakonodatel'stvo o trude v usloviyakh perestroyki* [Legislation on labour during Perestroika]. Kyiv: Naukova dumka.
13. Shadrin, V. (1998) Trudovoy kodeks: final'naya skhvatka proektov otlozhena do oseni [Labour Code: the final battle of projects postponed until the fall]. *Chelovek i trud*. 7. pp. 71–74.

14. Kudyukin, P. (1998) Esli rabotodatel'nyy vypolnyat' vse, chto predpisano KZoTom, to on razoritsya [If the employer does everything that is prescribed by the Labour Code, then he will be ruined]. *Chelovek i trud*. 5.
15. Lebedev, V.M. (1997) O reforme trudovogo prava [On the reform of labour law]. *Rossiyskaya yustitsiya – Russian Justitia*. 9. pp. 45–47.
16. Shandybin, V. (1998) V Trudovom kodekse ne dolzhno byt' mesta “trudovym zavoevaniyam” novykh rossiyskikh kapitalistov [There should be no place for “labour conquests” of new Russian capitalists in the Labour Code]. *Chelovek i trud*. 5. pp. 61–63.
17. Lugantsev, V.M. (2000) Novyy Trudovoy kodeks ili reforma KZoT [New Labour Code or the reform of the Labour Code]. *EZh-Yurist*. 31.
18. Mironov, V.I. (1998) Istoriya trudovogo prava: teoriya i praktika [History of labour law: theory and practice]. *Gosudarstvo i pravo – State and Law*. 12.
19. Karabelnikov, B.R. (2003) *Trudovye otnosheniya v khozyaystvennykh obshchestvakh* [Labour relations in business societies]. Moscow: FBK-Press.
20. Kalinin, I.B. (1999) *Pravovoe regulirovanie trudovykh protsessual'nykh otnosheniy* [Legal regulation of labour procedural relations]. Abstract of Law Cand. Diss. Tomsk.
21. Perederin, S.V. (2001) *Protsedurno-protsessual'nye pravovye sredstva i sposoby obespecheniya trudovykh prav rabotnikov* [Procedural legal means and ways of ensuring labour rights of employees]. Abstract of Law Cand. Diss. Moscow.
22. Fatuev, A.A. (1991) *Trudovoe pravo v zhizni cheloveka* [Labour law in human life]. Moscow: Yuridicheskaya literatura.
23. Stavtseva, A.I. (1993) KZoT Rossiyskoy Federatsii v redaktsii Zakona ot 25 sentyabrya 1992 g. i problemy ego primeneniya [KZOT of the Russian Federation amended in Law of September 25, 1992 and the problems of its application]. *Gosudarstvo i pravo – State and Law*. 7. pp. 31–51.
24. Sosna, B.I. (2001) O nekotorykh problemakh prekrashcheniya trudovykh dogovorov (kontraktov) [On some problems of termination of employment contracts (contracts)]. *Yurist*. 9.