

РАЗДЕЛ I. ТЕОРИЯ И ИСТОРИЯ ПРАВА И ГОСУДАРСТВА; ИСТОРИЯ УЧЕНИЙ О ПРАВЕ И ГОСУДАРСТВЕ

УДК 349.2(430)

DOI: 10.18384/2310-6794-2018-1-8-18

СТРУКТУРА И ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ НЕМЕЦКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА (ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ)

Армбрюстер К.

Университет Эрланген

*91054, г. Нюрнберг, Эрланген, Университетская ул., д. 15,
Федеративная Республика Германия*

Аннотация. В статье раскрываются современная структура, основные принципы немецкого трудового права, автор анализирует современное законодательство Германии в области защиты трудовых прав граждан. Путём анализа юридической практики представлены и обоснованы новые мегатенденции развития трудового права. Автор подчёркивает тот факт, что государство не должно вмешиваться в трудовые отношения на основе директивы. У каждого сотрудника должна быть мотивация эффективного участия в трудовых правоотношениях. Принцип тарифной политики, освобождённый от государственных посягательств, как это сделано в настоящее время в Германии, не нуждается в изменениях, судя по германскому опыту, но должен и может быть заимствован в праве других стран. Автор приходит к выводу, что после существования в XIX в. самостоятельного гражданского общества и в XX в. рабочего общества мы стоим на пороге формирующегося общества “занятых” в XXI в.

Ключевые слова: правоотношения в сфере труда, трудовое право, тариф, структура трудового права, работник, работодатель, законы о труде Германии.

THE STRUCTURE AND BASIC PRINCIPLES OF GERMAN LABOR LAW (THEORETIC AND LEGAL STUDIES)

K. Armbruster

University of Erlangen

15, University st., Erlangen, Nuremberg, 91054, Federal Republic of Germany

Abstract. The article reveals the modern structure and basic principles of the German labor law. The author analyzes modern German legislation in the field of protecting the citizens' labor rights. Based on the analysis of legal practice, new mega-trends in the development of Labor Law have been presented and scientifically substantiated. The author emphasizes the fact that the state should not interfere with labor relations on the basis of the directive. Each person should have a motivation for effective participation in labor relations. The principle of tariff policy established in Germany and freed from state encroachments does not need any alterations, as it has been proved by the German experience, but should and can be borrowed by other countries. The author comes to the conclusion that after the independent civil society of the 19th century and the working society of the 20th century we are on the threshold of the emerging "busy" community of the 21st century.

Key words: legal relations in the sphere of labor, Labor Law, tariff, Labor Law structure, employee, employer, labor laws of Germany.

Законодательная основа структуры трудового права

Несмотря на многочисленность норм трудового права, законодатель Германии устанавливает лишь общие условия трудового права. Ещё в кайзеровскую эпоху Гражданским кодексом Германии, вступившим в силу 1 января 1900 г., законодатель урегулировал договор на оказание услуг и договор на выполнение работ. Оба эти договора предусматривают возможность продажи человеческого труда. Со временем законодателем был принят целый ряд законов и положений, содержащих определение трудового законодательства. В отличие от коммерческого права или от гражданского права, где основным источником является Гражданский кодекс Германии (ГГУ), общий кодифицированный закон в области трудового права по сей день так и не принят, так что характерной

особенностью современного трудового права Германии выступает наличие разных федеральных законов, регулирующих определённые вопросы, что едва ли можно увидеть в регулировании какой-либо другой отрасли права Германии. Почти все положения в области трудового законодательства содержатся в отдельных нормативно-правовых актах, а для каждой отдельной категории субъектов трудового права, нуждающейся в правовой защите, были созданы свои отдельные законы.

В качестве важнейших законов о трудовом праве следует упомянуть законы: «О защите от увольнений», «О трудовых выплатах за работу во время болезни и в праздничные дни», «О предоставлении отпуска», «Об охране материнства», «О трудоустройстве молодежи», «О лицах, получивших тяжкое телесное повреждение во время рабо-

ты», «Об установлении минимального размера оплаты труда в определённых отраслях» и др.

Тем не менее вопросы отдельных условий труда, тарифов и ставок регулируются на уровне локальных актов. Такие коллективные соглашения основываются на трёх основных элементах политики коллективных переговоров: соблюдении порядка, мобильности, а также мирном урегулировании споров. Самостоятельность и независимость коллективных переговоров, закреплённая в ст. 9 п. 3 Конституции Германии (GG), ставит задачу компромиссного разрешения всех вопросов на работе с помощью соответствующих профсоюзов и ассоциаций работодателей. Коллективный договор является своеобразной фиксированной константой базовых условий между работником и работодателем [1].

Закон «О представительных органах рабочих на предприятии» (далее – *BetrVG*) отличает друг от друга партнёров по ведению коллективных переговоров в области тарифных ставок и стороны коллективного трудового договора. Согласно так называемому тарифному приоритету данного закона (пар. 77 п. 3; пар. 87 п. 1), коллективный договор недопустим, поскольку действующий на предприятии тарифный договор уже учитывает оговорённый предприятием правовой принцип, где запретительная сила тарифного договора распространяется на обязательные и оказывающие определённые последствия положения. Тарифному приоритету подчиняют единый законодательный концепт правопорядка. Мысль, содержащаяся в пар. 77 п. 3 и пар. 87 п. 1 закона *BetrVG*, едва ли защищает институты социального пар-

тнёвства, а скорее имеет определённую цель, при этом положение об условиях работы считают излишним, если оно уже когда-либо оговорено нормами, законом или в тарифном договоре. В рамках конкуренции между тарифным и коллективным договорами в обоих случаях партнёрам предприятия остаётся ограниченная свобода действия. Правовыми факторами становления в данном случае являются разделы этого закона об участии рабочих в деятельности предприятия и статьи тарифного соглашения, допускающие заключение дополнительного коллективного договора (пар. 77 п. 3 (2)).

Договорённости, отступающие от норм тарифного договора, помимо возможности заключить коллективный договор, допустимы только тогда, когда они содержат изменения в пользу сотрудника (пар. 77 п. 3 закона «О тарифных соглашениях»). Этот так называемый принцип выгоды гарантирует сторонам договора приоритетную компетенцию. Утверждение, имеется ли более выгодное положение или нет, требует оценки. Судебная практика в данном случае разработала основные принципы, которые всё же не сводятся к одному единственному правовому принципу, однако конкретно взятому сотруднику с его позиции отказывается в субъективной оценке. Выгода обосновывается отчасти интересом сторон тарифного договора, отчасти защитой сотрудника от необдуманной самонадеянности, отчасти общим интересом. Для оценки этих процессов привлекается целесообразная точка зрения [10].

В трудовом договоре устанавливаются только трудовые обязанности сотрудника. Особенности оказанных трудовых

услуг остаются скорее неурегулированными. Они, в свою очередь, определяются через принадлежащее работодателю директивное право по виду, месту и времени трудовой услуги, при условии, что то или иное положение не было ранее оговорено другими правомерными факторами, такими как закон, тарифный договор или коллективный договор. Директивное право в этом случае является своеобразным фактором ограничения договоров разных типов, которые также могут содержать положения об оказании человеком определённых услуг, например договоров об оказании услуг, не являющихся трудовыми, или договоров гражданско-правового характера, которые привязаны к определённому предмету подряда [9].

Опыт и тенденции

Принцип тарифной политики, освобождённый от государственных посягательств, не нуждается в изменениях, судя по германскому опыту. Стороны тарифного договора достаточно скромно используют возможности статей тарифного соглашения по причине их применения в прошлом.

Объёмные тарифные договоры всё более вызывают интерес к себе. До недавних пор в качестве гаранта гибкости при изменении экономических условий, закрепления минимальных условий труда для сотрудников и надёжности планирования для работодателей рассматривался объёмный тарифный договор, однако в настоящее время он является недостаточно гибким, при возникновении различных проблемных ситуаций на конкретных предприятиях эти договоры не поспевают за экономическим разви-

ем, они препятствуют соразмерному раскрытию партнёра и безжалостно уничтожают в конце концов рабочие места. Доминирование положений тарифного договора о существенных материальных условиях труда, таких как система заработной платы, повышение оклада, количество рабочих часов в неделю, а также количество дней отпуска в данный момент менее приемлемо [8].

В требованиях о тарифной политике, близкой предприятию, отсутствуют законодательные навыки, иными словами, если стороны тарифного договора не хотят принимать партнёров по производству в качестве участников в согласовании материальных условий труда, данное требование “замирает”, тарифные договоры должны ограничиваться общими договорами для каждой отдельно взятой области предприятия [11].

В практике предприятий часто тарифному приоритету не уделяют внимания. Партнёры заключают соглашения, не обращая особого внимания на тарифные данные. Это происходит не только из-за воинственного отношения к “Тарифной диктатуре” ощутимого тарифного приоритета, но и из-за посредственного понятия, что в настоящее время условия труда являются нецентральными, т. е. не регулируемые централью по тарифному договору, осмысленно и близко к практике. Вопрос об отношениях между тарифной автономией и автономией предприятия по-прежнему остаётся открытым.

Мега-тенденция: путь от тарифной автономии к автономии предприятия

В настоящее время выдвигаются требования определять принцип вы-

годы немного по-другому. Важное видение вопроса, что же выгоднее, должно быть субъективным видением конкретно взятого сотрудника. Если до недавнего времени безработный человек решает пойти на работу при ставках ниже тарифных, т. к. он находит это условие субъективно лучшим, нежели безработицу, тогда данное решение находит уважение у партнёров тарифного договора. Он не нуждается в защите усовершенствования содержания трудового договора при помощи производственного совета [5; 11]. В общем и целом сотрудники хотят позволить отразить в условиях своего трудового договора соответствующие конкретные жизненные ситуации, включая даже профессионально-биографические моменты при формировании условий труда. Индивидуализированные условия труда в значительной мере отказываются от детерминации коллективными нормами.

Переход от тарифной автономии к автономии предприятия

Причины изменения в признании и привлекательности норм трудового права в недостаточной степени объяснимы при помощи общих указаний и переоценки ценностей в социуме. Причины могут крыться глубоко в процессах общественных изменений, которые в виде различных форм проявления выступают на поверхность и при которых трудовое право как прикладная социальная политика связано с общими политическими изменениями организационно-правовой формы. Знаменательной чертой развития политики, экономики и социума является то, что люди всё меньше гото-

вы позволить другим “увести” себя от заданной траектории и руководить собой, скорее, люди хотят быть причисленными к тем ограниченным субъектам, которые готовы перенять на себя ответственность; иными словами, люди хотят соучаствовать. В общей политической области это весьма пикантная форма проявления того, что также федеральное государственное устройство, в свою очередь, предстаёт условно способным учитывать потребности граждан и уважать их интересы. В противном случае такие политические формы, как профессиональные и хозяйственные объединения, гражданские решения, народные опросы были бы недостаточно объяснимы, даже если в этом росте отчасти присутствует эгоизм [3].

Этот процесс изменения скорее всего объясним догматически, при помощи перехода организации общества от иерархического принципа к субсидиарному. Оба эти принципа имеют общую черту: с политической точки зрения каждый субсидиарный принцип предполагает федеральную государственную структуру, общественно-политический порядок ранжирования факторов формирования трудового права. Решающее различие состоит в том, что при иерархическом принципе определённые действия следуют сверху вниз, в то время как при субсидиарном принципе построения общества – снизу. Последнее допускает в высших уровнях только то осуществление действия, при котором оно неизбежно и необходимо; низший уровень, в свою очередь, имеет торговое преимущество перед высшим. Правовая состоятельность при этом остаётся также на низшем уровне. Главная мысль субси-

диарного принципа (нецентральное решение имеет приоритет перед центральным решением) закрепились во многих областях. К примеру, следует упомянуть отношение Европейского Союза к его составляющим государствам (ст. 3 п. "б" (ЕС)) или отношение местного производственного совета к Объединённому производственному совету (пар. 50 п. 1 *BetrVG*). В конечном итоге речь идёт об ответах на следующие вопросы: где востребованы единичный субъект, где коллектив, где наибольший субъект? Где требуются правосудие, целесообразность и принцип правовой определённости и когда и на каком уровне? Общество отвечает на данные вопросы преимущественно приоритетом на низшем уровне. Решения также образовать отдельно взятый и несущий ответственность субъект, многократный процесс реорганизации структуры предприятия под натиском экономики, покинуть иерархические организационные структуры – всё это составляет отпечаток прагматического применения субсидиарного принципа. Отсюда трудовое право участвует в нарастающем объёме [4].

(Ре)индивидуализация условий труда

Тарифные условия по отношению к отдельным договорённостям обязательны только с одной стороны. Они исключают разве что ухудшение за счёт работодателя или допускают его (принцип выгоды, пар. 4 п. 3 закон «О порядке заключения коллективных трудовых договоров»). Благодаря этому при соприкосновении различных правовых факторов разного ранга, таких как тарифный договор, коллективный до-

говор или индивидуальный трудовой договор, можно предусмотреть отдельные дополнительные положения нормы выше по рангу. Данный принцип неоспорим. Он приводит к ограничению тарифной автономии и тарифного ранга и гарантирует свободу действий сторон. Однако этому также препятствует тот факт, что стороны тарифного договора могут объявить согласованные ими условия труда одновременно максимальными условиями труда (условиями труда высшей степени). Принцип выгоды тем самым имеет ранг так называемого формального предела тарифной правовой силы [2; 4].

Ответ на вопрос, имеется ли уместная льгота отдельно взятому сотруднику, не составляет проблемы, если отдельный трудовой договор содержит разве что улучшенные условия. Часто в трудовом договоре предусмотрены и предлагаются тарифные услуги различного ранга, где они учитывают разумную, взвешенную доплату, а также вознаграждение. В общем и целом не следует рассматривать общие сравнения всех положений тарифного договора и всех договорённостей трудового договора. Такое общее сравнение очень сложно провести, и оно привело бы к сравнению очень не похожих между собой полей трудовых условий. Правосудие Федерального суда по трудовым спорам Германии одобряет сравнение в рамках одного положения, т. е. сравниваются соответствующие друг другу предметно-правовые положения [7].

Только когда устанавливается, какие положения соответствуют друг другу, переходят к сравнению выгоды (пар. 4 ст. 3 закона «О порядке заключения коллективных трудовых дого-

воров»). Если между двумя сравниваемыми положениями имеется лишь экономическая связь, тогда данные положения не сравниваются друг с другом. Федеральный суд по трудовым спорам Германии одобряет такие вещественные связи, как связь между продолжительностью отпуска и удлинением продолжительности рабочего времени, связь между тарифным окладом и надбавками к нему, связь между возмещением затрат на дорогу и предоставлением рабочего транспорта. Хотя укорачивание продолжительности рабочего времени является целью профсоюзной политики уже несколько десятков лет, остаётся вопрос, является ли данное решение выгодным для так называемых стартаперов или начинающих сотрудников. В конце концов речь идёт о до недавнего времени несоизмеримых по тарифному праву состояниях, которые теперь разрешается сравнивать друг с другом.

Это развитие ускоряется путём изменения, или перехода от индустриального общества к информационному. Исследователи рынка труда указывают на некоторые мегатенденции. Рутинная работа, производство и офисная работа автоматизируются: массовое сокращение рабочих мест проводится также и в офисной сфере. Новые технологии делают возможным и необходимым гибкий процесс производства. Мелкие субъекты или предприятия могут быстрее настроиться на изменённые рыночные отношения, чем большие предприятия или концерны. Однако происходит местное и временное разъединение человека и техники. Нарастает диспозитивная способность сотрудника располагать своим рабочим временем и рабочим

суверенитетом. Информационные технологии позволяют пространственное “отделение” от предприятий. Работа может выполняться дома. Присутствие сотрудника на рабочем месте теряет своё значение. Аутсорсинг в последнее время усиленно развивается. Предприятия мотивируют сотрудников становиться самостоятельными.

Как справедливо утверждает исследователь рынка труда Клаудэр (Институт исследований рынка труда и профессий Федерального ведомства по трудоустройству): «Все эти тенденции требуют высокой и компетентной квалификации сотрудников. Тот, кто не рассматривает свои знания как наиболее важный ресурс своей работы, является некомпетентным» [6]. Иными словами, Клаудэр намекает на опасность, что информационное общество может развиваться в двухклассовое общество сотрудников, а не подразумевать под собой сотрудника, который способен преодолевать информационные преобразования и не идти навстречу другому сотруднику. Так и объясняется расслоение структур работников: с одной стороны, в сторону общества, в котором уделяется большое внимание обучению сотрудников и актуализации их компетентности, а с другой стороны, в сторону общества наименьшего, обуславливающего оказание различных услуг. Сотрудники, находящие особую привлекательность в своей работе, больше склонны к индивидуальным условиям труда и избавляются от коллективных назначений.

От трудового права к праву занятых

С тех пор как в Германии существует трудовое право, его центральная позиция состоит в оспаривании поня-

тия сотрудника. Дискуссия о границах трудовых отношений является только частью обширных споров. Гражданский кодекс ФРГ определяет понятие рабочего договора (пар. 611a). Данное понятие развилось из так называемого договора о предоставлении услуг, к которому привязан ограничительный параметр – манипулирование деятельностью, которое, в свою очередь, обуславливается требованиями работодателя, что должно быть подтверждено и сотрудником. Данный параметр учитывает определение времени и деятельности, личностную ответственность и директивное право.

Наиболее важным показателем слывёт критерий ограничения. Большое значение работодатель придаёт таким особым формам трудовой деятельности, как дистанционная деятельность, джобшеринг или удалённое рабочее место. Работодатель имеет трудового партнёра – сотрудника, но, однако, не представляет, кто конкретно выполняет его функции.

Директивное право становится наименее способным в сфере ограничительного критерия. При помощи директивного права работодатель может определять тип, способ и метод трудовой услуги. Начальник, выполняющий обязанности работодателя, держится в стороне от сфер, ориентированных на менеджмент и развитие, скорее же перекладывает методы целенаправленному на сотрудников.

На основе этого современные формы распределения труда переживают так называемую “эрозию”. Для примера рассмотрим такие должности, как продавец мяса или санитарный врач, осматривающий такой товар, или продавец сигарет в магазине, посудомой-

щик в кафе. В юридической практике мы сталкиваемся с тем, что разнорабочий, который устанавливает полки в гастрономе, может сам купить стейк в столовой и продать его посетителям. Таким образом, отдельная должность официанта не нужна, в практике всё больше ощущается потребность в лицах свободной профессии (фрилансерах). Каковы же тенденции права в этой части, как определить понятие сотрудника?

В прошлом предпринимались многочисленные попытки законодательно определить понятие сотрудника. Успехов пока не наблюдается. В настоящее время распространяется знание, что понятие сотрудника более не способно к реформации, т. к. структуры рабочих организаций в последние 150 лет обуславливали историю культуры.

Законодатель в настоящее время не предлагает иного пути понимания дефиниции «сотрудник, работник». Наблюдается явная тенденция уйти от общепринятого в прошлом понятия зависимых, нанятых работников (пар. 7 п. 4 Социального кодекса ФРГ). А ведь здесь возникает множество проблем, в том числе в области социальной защиты субъекта права.

Работник может нуждаться в защите, если он доверится возможности распределения своего риска через привязку к заказчику. Он также может рассчитывать на защиту, если он вносит вклад или определённую услугу сообща с другими сотрудниками в форме разделения труда.

Дискуссия о понятии сотрудника и самостоятельно занятых ещё не окончена. Она находится в диалектическом развитии. После существования в XIX в. самостоятельного граж-

данского общества и в XX в. рабочего общества мы стоим на пороге формирующегося сообщества “занятых” в XXI в.

Тенденции развития германского трудового права

Вопрос разделения условий труда на коллективные и индивидуальные выступает на передний план. Для сохранения в силе социального мира усиливается воздействие на сотрудника по вопросу коллективной защиты от присутствующих тарифных договоров. Тарифная автономия ограничивается равноправной автономией предприятия. Отношения определяются всё по тому же субсидиарному принципу: нецентральное решение имеет преимущество перед центральным решением.

В процессе перемещения силы урегулирования материальных условий труда от тарифного ранга к рангу предприятия непосредственное участие в управлении предприятием выигрывает в значении. Данное участие подразумевает несколько факторов: научная экономическая теория, капитал, землевладение и персонал. Развитие социальной компетенции на ранге предприятия и его экономического успеха зависят друг от друга.

Индивидуализация трудового права выигрывает в этом плане, поскольку способности, знания и гибкость кажутся гораздо привлекательнее на рынке труда. Принцип выгоды должен развиваться в своём новом понимании и определении, чтобы дать отдельным субъектам свободу развития. Отдельно взятые положения по договору, рассматриваемые с точки зрения сотруд-

ника, выигрывают у коллективных положений.

Директивное право должно быть определено по-новому в качестве существенно важного ограничительного критерия и включить быстрый рост, самостоятельность и социально-безопасное обеспечение. В качестве типичных показателей сотрудников можно рассматривать следующие научно-правовые критерии: работа на продолжительной основе, однако без сотрудников, без собственного капитала и, в сущности, без собственной организации. Данные показатели были изложены законодателем в новом определении торгового договора (пар. 611a Гражданского кодекса ФРГ).

Параллельно с изменениями привлекательности правовых торговых факторов происходит общественно-политическое развитие всевозможных союзов и объединений, что активно освещается в средствах массовой информации. Диапазон выходов из союзов или объединений работодателей здесь менее рассматривается, поскольку он сосуществует равномерно с другими социальными партнёрами, что отражается на деятельности профсоюзов. Объединения и союзы работодателей всё же теряют членов, поскольку не могут испытывать изолированность от удаления тарифов. Данные объединения в последнее время развивают свою деятельность, скорее, в сторону компаний сфер обслуживания. Качество дальнейшего развития способности участвовать в управлении делами предприятия и их тарифно-политический вес в конце концов будет определять квалификация этих самых союзов и объединений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Bauernschuster S., Hener T., Rainer H. When Labor Disputes Bring Cities to a Standstill: The Impact of Public Transit Strikes on Traffic, Accidents, Air Pollution, and Health // *American Economic Journal: Economic Policy*. 2017. February. Vol. 9. No. 1. P. 1–37.
2. Bernhard S., Bernhard S. Do EU Anti-discrimination Provisions Make a Difference? The Case of Wage Discrimination against EU Foreigners in Germany // *Zeitschrift fur Soziologie*. 2016. Vol. 45. No. 1. P. 57–72.
3. Buyanova M.O. The Concept of Labour Protection in Russia and Germany: Comparative Aspect // *Pravo-Zhurnal Vysshei Shkoly Ekonomiki*. 2016. No. 4. P. 198–204.
4. Daeubler W. Challenges to Labour Law // *Pravo-Zhurnal Vysshei Shkoly Ekonomiki*. 2016. No. 1. P. 189–203.
5. Freze M.G. “The kuhn memorandum” on education as the most important means of integration of foreigners and their families into German society // *Tomsk State University Journal*. 2016. November. No. 412. P. 143–149.
6. Hays Global Skills Index: Глобальное исследование рынка труда [Электронный ресурс] // HAYS Recruiting experts world wide: [сайт]. URL: <http://www.hays.ru/Hays-Global-Skills-Index-2015/index.htm> (дата обращения: 28.02.2018).
7. Konyali A., Crul M. Professionals Made in Germany: Employing a Turkish Migration Background in High-Status Positions // *Social Inclusion*. 2017. Vol. 5. No. 1. P. 55–65.
8. Mucciarelli F.M. Employee Insolvency Priorities and Employment Protection in France, Germany, and the United Kingdom // *Journal of Law and Society*. 2017. June. Vol. 44. Iss. 2. P. 255–282.
9. Petersen A.M., Puliga M. High-skilled labour mobility in Europe before and after the 2004 [Электронный ресурс] // *Enlargement Journal of the Royal Society Interface*. 2017. March. URL: <http://rsif.royalsocietypublishing.org/content/royinterface/14/128/20170030.full.pdf> (дата обращения: 28.02.2017).
10. Pioriunik M., Ruhose J. Immigration, Regional Conditions, and Crime: Evidence from an Allocation Policy in Germany [Электронный ресурс] // *European Economic Review*. MARCH 2015. Vol. 8962. URL: <https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=61311508211501500210501812502007800407301002005306000706903909804302703609310712100700300600908701706510811911108113116085080086065084064019021114102106116109066122100110017125&EXT=pdf> (дата обращения: 28.02.2017).
11. Porte C. de la; Emmenegger P. The Court of Justice of the European Union and fixed-term work: Putting a brake on labour market dualization? // *Journal of European Social Policy*. 2017. July. Vol. 27. Iss. 3. P. 295–310.

REFERENCES

1. Bauernschuster S., Hener T., Rainer H. When Labor Disputes Bring Cities to a Standstill: The Impact of Public Transit Strikes on Traffic, Accidents, Air Pollution, and Health // *American Economic Journal: Economic Policy*. 2017. February. Vol. 9. No. 1. P. 1–37.
2. Bernhard S., Bernhard S. Do EU Anti-discrimination Provisions Make a Difference? The Case of Wage Discrimination against EU Foreigners in Germany // *Zeitschrift fur Soziologie*. 2016. Vol. 45. No. 1. P. 57–72.
3. Buyanova M.O. The Concept of Labour Protection in Russia and Germany: Comparative Aspect // *Pravo-Zhurnal Vysshei Shkoly Ekonomiki*. 2016. No. 4. P. 198–204.
4. Daeubler W. Challenges to Labour Law // *Pravo-Zhurnal Vysshei Shkoly Ekonomiki*. 2016. No. 1. P. 189–203.
5. Freze M.G. “The Kuhn Memorandum” on Education as the Most Important Means of Integration of Foreigners and Their Families into the German Society // *Tomsk State University Journal*. 2016. November. No. 412. P. 143–149.

6. Hays Global Skills Index: Глобальное исследование рынка труда [Электронный ресурс] // HAYS Recruiting Experts World Wide: [сайт]. URL: <http://www.hays.ru/Hays-Global-Skills-Index-2015/index.htm> (дата обращения: 28.02.2018).
7. Konyali A., Crul M. Professionals Made in Germany: Employing a Turkish Migration Background in High-Status Positions // *Social Inclusion*. 2017. Vol. 5. No. 1. P. 55–65.
8. Mucciarelli F.M. Employee Insolvency Priorities and Employment Protection in France, Germany, and the United Kingdom // *Journal of Law and Society*. 2017. June. Vol. 44. Iss. 2. P. 255–282.
9. Petersen A.M., Puliga M. High-Skilled Labour Mobility in Europe before and after 2004 [Electronic source] // *Enlargement Journal of the Royal Society Interface*. 2017. March. URL: <http://rsif.royalsocietypublishing.org/content/royinterface/14/128/20170030.full.pdf> (request date: 28.02.2017).
10. Piopiunik M., Ruhose J. Immigration, Regional Conditions, and Crime: Evidence from an Allocation Policy in Germany [Electronic source] // *European Economic Review*. 2015. March. Vol. 8962. URL: https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=6131_1508211501_5002105018125020078004073010020053060007069039098043027036093107121007003_0060090870170651081191110081131160850800860650840640190211141021061161090_661221001_1001_7125&EXT=pdf (request date: 28.02.2017).
11. Porte de la C.; Emmenegger P. The Court of Justice of the European Union and fixed-term work: Putting a Brake on Labour Market Dualization? // *Journal of European Social Policy*. 2017. July. Vol. 27. Iss. 3. P. 295–310.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Армбюстер Клаус – доктор юридических наук, судья Федерального суда по трудовым спорам Германии, президент Ассоциации немецких лидеров Германии, профессор Университета Эрлаген;

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Armbruster Klaus – Doctor of Law, Judge of the Federal Court for Labor Disputes of Germany, President of the Association of German Leaders of Germany, Professor, University of Erlangen;

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Армбюстер К. Структура и основные принципы немецкого трудового права (теоретико-правовое исследование) // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Юриспруденция. 2018. № 1. С. 8–18.
DOI: 10.18384/2310-6794-2018-1-8-18

FOR CITATION

Armbruster K. The Structure and Basic Principles of German Labor Law (Theoretic and Legal Studies). In: *Bulletin of Moscow Region State University. Series: Jurisprudence*, 2018, no. 1, pp. 8–18.
DOI: 10.18384/2310-6794-2018-1-8-18