
КОМПЕНСАЦИИ В ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЕ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

Енгибарян Манвел Александрович

адъюнкт кафедры теории государства и права, международного и европейского права
Академии права и управления Федеральной службы исполнения наказаний Российской
Федерации

Российская Федерация, 390036, г. Рязань, ул. Сенная, д. 1
manchoarm@mail.ru

Аннотация

В статье на основе анализа трудового законодательства рассматривается проблема компенсации в правовой культуре работника и работодателя. Делаются выводы о несовершенстве трудового законодательства в данной сфере. Автор считает, что компенсации в отличие от компенсационных выплат и гарантий представляют собой самостоятельный элемент при регулировании трудовых отношений; существующее легальное определение компенсаций не отражает реалии сегодняшнего дня в связи с тем, что охватывает собой не только затраты работника, но и причиненный имущественный, физический и моральный вред; необходимо провести мониторинг трудового законодательства на предмет выявления и исключения положений, в которых вместо термина «гарантии» используется термин «компенсации» и наоборот; добросовестному работодателю всегда целесообразно повышать правовую культуру своих работников, т.к. это в конечном итоге приводит к росту их ответственности и эффективности труда. Составным элементом правовой культуры работника являются правовые знания, в том числе и о полагающихся по закону компенсациях.

Ключевые слова: правовая культура, компенсация, компенсационная выплата, трудовые отношения.

COMPENSATION IN THE LEGAL CULTURE OF THE EMPLOYEE AND THE EMPLOYER

Manvel A. Engibaryan

Junior Scientific Assistant of the Department of Theory and History of State and Law,
International and European Law of the Academy of the FPS of Russia
1, Sennaya, Ryazan, Russian Federation, 390036

ABSTRACT

The article examines the problem of compensation in the legal culture of the employee and the employer based on the analysis of labor legislation. Conclusions are drawn about the imperfection of labor legislation in this area. The author believes that compensation, in contrast to compensation payments and guarantees, is an independent element in the regulation of labor relations; The existing legal definition of compensation does not reflect today's reality due to the fact that it covers not only employee costs, but also property, physical and moral harm caused; it is necessary to monitor labor legislation to identify and exclude provisions in which the term "compensation" is used instead of the term "guarantees" and vice versa; it is always advisable for a conscientious employer to improve the legal culture of their employees, since this ultimately leads to an increase in their responsibility and labor efficiency. An integral part of the employee's legal culture is legal knowledge, including those regarding legal compensation.

Key words: legal culture, compensation, compensation payments, labor relations.

От правовой культуры работника и работодателя, развитости их правосознания и правовой грамотности во многом зависит эффективность трудовых отношений. Важное место в этих отношениях занимает институт компенсации. Вообще компенсации широко распространены в различных отраслях российского законодательства. Причем в каждой из отраслей компенсациям придается собственный смысл и значение. Однако нормативное закрепление и широкое применение они имеют именно в ч. 2 ст. 164 ТК РФ. В ТК РФ под компенсациями понимаются «денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами».

Целевым предназначением компенсаций является возмещение затрат, возникающих в связи с исполнением трудовых и иных обязанностей. Мы полагаем, что нельзя допускать смешение компенсаций с компенсационными выплатами, которые представляют собой часть заработной платы. Некоторые авторы предлагают широкое и узкое понимание компенсации. Так, Т.Г. Озерникова, рассматривая вопрос формирования вознаграждений в организации представляет компенсации в широком и узком смысле и приходит к выводу, что при широком подходе компенсации выступают как минимально допустимый уровень оплаты труда, а при узком возмещают работнику дополнительные усилия, затраты и неблагоприятные условия труда [13, с. 48]. Как видим и при том, и другом подходе компенсации выступают составной частью системы оплаты труда. Однако такие идеи входят в противоречие в замысел законодателя, реализованном в ТК РФ.

Как указывают отдельные специалисты в области трудового права [4, с. 68; 9, с. 243; 15, с. 68], несмотря на производность словосочетания «компенсационные выплаты» от «компенсации», они должны различаться. О компенсациях необходимо вести речь только в случае возмещения затрат работника при исполнении трудовых обязанностей, а компенсационные выплаты связаны с возмещением нематериальных затрат работника (здоровье, особые условия труда, профессиональное заболевание, несчастный случай на производстве, работа на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению и др.) и, исходя из определения, содержащегося в статье 129 ТК РФ, входят в состав заработной платы. В данном случае наблюдается логическое противоречие в том, что компенсации и производные от них компенсационные выплаты должны соответствовать друг другу, но мы видим совершенно противоположную картину.

Представляется, что одним из вариантов разрешения данной коллизии является исключение из состава заработной платы компенсационных выплат. Это будет являться положительным моментом не только для правоприменителей, специалистов в области

трудового права [1, с. 326], но и будет соответствовать положениям международных актов, в частности Конвенции международной организации труда № 95 «Относительно защиты заработной платы». Согласно положениям указанной конвенции, заработная плата включает в себя только оплату труда или услуг работника и не включает возмещение ущерба, расходов или затрат. Последнее в нашем понимании как раз и составляет содержание компенсаций.

В то же время, анализ норм трудового законодательства приводит к выводу, что компенсации и компенсационные выплаты могут производиться одновременно, что также позволяет их различать. К примеру, работники районов Крайнего Севера, а также приравненных к ним местностей кроме повышенной оплаты труда (включая компенсационные выплаты) также могут рассчитывать на целевые компенсации, связанные с возмещением негативного воздействия от малоприспособленной для жизнедеятельности окружающей среды. Аналогичным образом решается вопрос и с работниками, занятыми на работах с вредными или опасными условиями труда.

Важным представляется и то обстоятельство, что компенсации, как правильно отмечают отдельные авторы [5, с. 21-22; 11, с. 21; 15, с. 68], представляют собой затраты работника имущественного характера и не имеют отношение к процессу и результатам труда, за которые работник и получает заработную плату. Мы не можем согласиться с позицией А.Я. Петрова, что компенсации могут предусматриваться в отношении затрат неимущественного характера: нравственных, духовных, творческих и иных [15, с. 68]. Любой труд предполагает нравственные, духовные, творческие и иные затраты, но они оплачиваются в составе заработной платы работника и в данном случае необходимо вести речь, опять же в соответствии с действующими положениями статьи 129 ТК РФ о компенсационных выплатах, а не компенсациях. Ведь компенсация предполагает денежные выплаты по затратам, которые помимо того, что оцениваются, но еще и подтверждаются соответствующими документами. Каким образом тогда оценить нравственные, духовные, творческие и иные затраты работника? И каким образом работодатель будет подтверждать факт затрат со стороны работника, если, например, возникнут вопросы со стороны налоговых органов при проверке уплаты соответствующих налогов или иных контрольных органов.

Учитывая сказанное можно отметить, что многие положения ТК РФ не могут рассматриваться в качестве компенсации ввиду того, что осуществляются без соответствующих затрат работника. В частности, речь идет о ст. 57, 92, 117, 126, 127, 137, 210, 236 ТК РФ и др. Возможно данное положение связано с неопределенностью термина «затраты». Включает ли в себя данный термин помимо израсходованных средств что-то еще? В любом случае во всех перечисленных выше случаях происходят денежные выплаты, но не затрат, которые произвел работник.

ТК РФ содержит отдельные положения, предусматривающие не компенсацию, а возмещение вреда, причиненного работнику при исполнении трудовых обязанностей (ст. 21 и др.), возмещение морального вреда (ст. 237 и др.). Вполне закономерно возникает вопрос, а не идет ли в данном случае речь о компенсации. Судя по определению, данному в статье 164 ТК РФ возмещение вреда не охватывается термином компенсации, вместе с тем практически во всем 7 разделе ТК РФ, где речь идет о гарантиях и компенсациях работником используется только слово «возмещение», но не говорится именно о возмещении вреда. С этимологической точки зрения «компенсация» представляет собой возмещение чего-либо: ущерба, затрат, расходов, потерь. В связи с этим вполне возможным является говорить в трудовом праве о том, что компенсация – это возмещение не только расходов, затрат, но и причиненного вреда, ущерба.

Анализ работ специалистов в области трудового права, к сожалению, не позволяет определиться с содержательным наполнением термина «компенсация». Отдельные

авторы, проводя исследование гарантий и компенсаций в рамках диссертационного исследования, не считают нужным даже определиться с понятием компенсаций [16].

В советское время компенсации определялись как выплаты, осуществляемые в целях возмещения расходов, которые производит работник, исполняя трудовые обязанности [7, с. 8].

В то же время ряд специалистов при определении компенсаций предлагают рассматривать их более широко, включая не только расходы или затраты работника, но и что-то иное. Так, Д. И. Текутьев в своей монографии дает следующее определение компенсации: «это денежная выплата, установленная в целях возмещения со стороны компании-работодателя затрат и иных неблагоприятных последствий, понесенных работником в связи с исполнением трудовых или иных обязанностей» [20, с. 77]. Из предложенного не совсем ясно, что имеется ввиду под неблагоприятными последствиями. Охватывают ли они причиняемый вред работнику?

В.И. Симонов в своем диссертационном исследовании предлагает понимать под компенсациями: «способы возмещения работнику, иному субъекту названных отношений материальных и нематериальных затрат, связанных с трудовой и иной предусмотренной законом деятельностью работника, использование которых происходит при наступлении условий, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, а также в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, трудовом договоре» [18, с. 5].

Можно условно согласиться с мнением П.А. Панова, что предусмотренные трудовым правом компенсации можно разделить на две группы: «компенсации, которые связаны с нарушением прав работника (компенсация за время вынужденного прогула, компенсация морального вреда), и компенсации, которые не связаны с нарушением его прав (компенсации за использование личного имущества работника, за труд в особых условиях, при направлении в командировку и т.д.)» [14, с. 44]. Правда, следует отметить, что данные компенсации не подпадают под их определение в статье 164 ТК РФ. Причем некоторые из них больше подойдут под компенсационные выплаты. Кроме того, можно в обозначенной классификации выделить компенсации, которые связаны с нарушением прав работника, но данные действия осуществляются с согласия работника. Например, право на отдых работника может нарушаться непредоставлением ему отпуска, но оно компенсируется денежной выплатой за неиспользованный отпуск.

Итак, трудовое законодательство не всегда придерживается предлагаемого в статье 164 ТК РФ понятия компенсаций, если конечно не понимает очень широко термин «затраты», включая в него не только расходы, но и возмещение причиненного вреда в любой его разновидности, в том числе при правомерных и неправомерных действиях и бездействиях работодателя.

Большая часть компенсаций содержится в разделе 7 ТК РФ. Также соответствующие нормы закрепляются в ст. 39, 74, 92, 117, 126, 236, 290 ТК РФ и др.

Одной из особенностей компенсаций является то, что они должны быть предусмотрены в связи с исполнением работником своих трудовых и иных обязанностей. В ТК РФ есть нормы, предусматривающие компенсации не за исполнение трудовых обязанностей, но и, например, в связи с исполнением государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ), в связи со сдачей крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ).

Одним из недостатков трудового законодательства является смешение компенсаций с иными видами денежных выплат, которые производятся работникам.

К примеру, в пункте 3 постановления Правительства РФ от 20 декабря 2002 г. № 911 «О гарантиях и компенсациях работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей» закреплено, что работникам в связи с переездом к месту работы выплачиваются следующие компенсации: а) подъемное пособие (в рублях - в

размере месячного денежного вознаграждения, денежного содержания, заработной платы, тарифной ставки (оклада) и в иностранной валюте - в размере 50% должностного оклада в иностранной валюте); б) суточные за время нахождения в пути следования к месту работы. И если суточные охватываются компенсацией при переезде к новому месту работы, то подъемное пособие никак нельзя отнести к компенсациям. Это больше подходит к гарантиям.

К сожалению, законодатель, формулируя нормы ТК РФ, достаточно часто смешивает понятие компенсаций и гарантий, не проводя между ними различия, что также создает трудности у правоприменителей при разрешении спорных вопросов. Например, статья 165 ТК РФ просто перечисляет случаи предоставления гарантий и компенсаций без соответствующей их конкретизации. В связи с этим важным является определиться с соотношением данных терминов. Исследованию гарантий трудовых прав граждан посвящено значительное количество исследований [3, с. 7; 12, с. 3; 19, с. 13; 22, с. 132].

Отдельные авторы порой ставят знак равенства между компенсациями и гарантиями. Так авторы одного из комментариев к ТК РФ отмечают, что «компенсация – это гарантия, которая устанавливается для руководителя организации в целях возмещения негативных последствий, связанных с потерей работы» [8, с. 530]. И. С. Цыпкина, рассуждая о возможностях совершенствования трудового законодательства о гарантиях и компенсациях считает, что система гарантий и компенсаций в разделе 7 ТК РФ небезупречна и закрепленные в данном разделе положения не отражают сути понятий компенсации и гарантии исходя из статьи 164 ТК РФ [21, с. 19-23]. На неоднородность терминов «гарантии» и «компенсации» обращают внимание и другие авторы [2, с. 97; 15, с. 63; 17, с. 52].

Д. В. Миронов рассматривая соотношение гарантий и компенсаций считает компенсации составной частью гарантий. В частности, он пишет: «Понятие «гарантии» ныне включает в себя не только денежные выплаты, но и обеспечение работникам осуществления их трудовых прав с помощью соответствующих средств, способов и условий» [10, с. 39]. Представляется, что, ведя речь о денежных выплатах, автор имел в виду именно компенсации.

Отличия в гарантиях и компенсациях видятся уже при анализе легальных определений, содержащихся в статье 164 ТК РФ. Под гарантиями законодатель предлагает понимать средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Компенсации же представляют собой денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами. Как видно, гарантии связаны с трудовыми правами работников, а компенсации с трудовыми и иными обязанностями.

Единственное право из прав работника, которые нашли закрепление в статье 21 ТК РФ, связанное именно с компенсациями – это право на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда. Хотя, как мы уже отмечали в ТК РФ компенсации предоставляются и в иных случаях, и они связаны не только с затратами, но и с правами работника. В данном случае принципиально важным является то обстоятельство, что если следовать логике законодателя, то в случае если необходимо говорить об обеспечении осуществления прав работника, то должны устанавливаться гарантии, если же у работника в связи с исполнением обязанностей появляются затраты либо причиняется ущерб, то это должно ему компенсироваться. Следуя такой логике большая часть положений ТК РФ, касающихся гарантий и компенсаций требует переработки. К примеру, если необходимо обеспечить осуществление трудовых прав работников, то вместо денежной компенсации

можно использовать словосочетание «гарантийная выплата». По крайней мере, это позволит сразу разграничить гарантии от компенсации.

Основной целью гарантий, исходя из определения, является обеспечение осуществления трудовых прав работника. Цель компенсаций состоит в возмещении затрат работника, возникающих в связи с исполнением трудовых и иных обязанностей.

Также отличительной чертой гарантий и компенсаций, исходя из легальных определений, является их содержание. Содержанием гарантий являются средства, способы и условия, содержание компенсаций составляют денежные выплаты. Содержание компенсаций составляют денежные выплаты работнику. Вполне можно допустить, что денежные выплаты могут выступать в качестве средства, способа или условия. Но если бы это было так, то тогда к чему возникла необходимость давать несколько определений в статье 164 ТК РФ.

Интересной представляется проблема компенсации затрат лицам, исполняющим обязанности присяжных заседателей. Это касается как ретроспективного аспекта [6], так и перспективного. Однако в рамках данной статьи мы ее не затрагиваем, т.к. этот вопрос требует специального изучения.

Завершая статью, сделаем некоторые выводы и сформулируем отдельные предложения по совершенствованию действующего законодательства.

Во-первых, следует отметить некоторую несистемность положений трудового законодательства, при котором в них используются одинаковые термины и словосочетания применительно к разным явлениям и случаям, что не только негативно сказывается на теоретическом осмыслении трудового законодательства, но и препятствует правильному пониманию и применению данных норм.

Во-вторых, компенсации в отличие от компенсационных выплат и гарантий представляют собой самостоятельный элемент при регулировании трудовых отношений. В связи с этим необходимо более четкое разделение компенсационных выплат, которые являются составной частью заработной платы, гарантий, которые направлены на обеспечение осуществления трудовых прав работников и компенсаций.

В-третьих, существующее легальное определение компенсаций не отражает реалии сегодняшнего дня в связи с тем, что охватывает собой не только затраты работника, но и причиненный имущественный, физический и моральный вред. Поэтому предлагаем следующую редакцию части 2 статьи 164 ТК РФ: «Компенсации представляют собой денежные выплаты, установленные в целях возмещения затрат работникам, а также причиненного им вреда, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами».

В-четвертых, необходимо провести мониторинг трудового законодательства на предмет выявления и исключения положений, в которых вместо термина «гарантии» используется термин «компенсации» и наоборот.

В-пятых, добросовестному работодателю всегда целесообразно повышать правовую культуру своих работников, т.к. это в конечном итоге приводит к росту их ответственности и эффективности труда. Составным элементом правовой культуры работника являются правовые знания, в том числе и о полагающихся по закону компенсациях.

Список литературы

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. М.: Проспект, 2009.
2. Базыкин А.Е. Гарантии и компенсации тренеров как субъектов трудового права // Трудовое право. 2010. № 8.
3. Волкова О.Н. Юридические гарантии трудовых прав граждан СССР при приеме на работу в качестве рабочих и служащих: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1979.

4. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 1998.
5. Данилина-Пустошинская И.А. Особенности регулирования труда лиц, занятых на сезонных работах: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2010.
6. Демичев А.А. Компенсационные выплаты присяжным заседателям в Российской империи // История государства и права. 2017. № 17.
7. Калпина Н.В. Компенсационные выплаты по советскому трудовому праву: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1971.
8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) / И.Я. Белицкая, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 3-е изд. М.: КОНТРАКТ, 2017.
9. Мартынова Т.Н., Сгибнева О.В. Гарантийные и компенсационные выплаты работникам в трудовом праве Российской Федерации: проблемы терминологии // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. 2016. № 3.
10. Миронов Д.В. Гарантии и компенсации в сфере труда // Законодательство и экономика. 2016. № 1.
11. Мирумян Л.А. Правовое регулирование труда работников химической промышленности: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011.
12. Молодцов М.В. Гарантии и компенсации рабочим и служащим. М.: Юрид. лит., 1973.
13. Озерникова Т.Г. Формирование системы вознаграждений в организации // Известия Байкальского государственного университета. 2003. № 2.
14. Панов П.А. Компенсационные выплаты и компенсации в трудовом праве: научно-практическое исследование / отв. ред. Д.Л. Кузнецов. М.: КОНТРАКТ, Волтерс Клувер, 2011.
15. Петров А.Я. Гарантии и компенсации: вопросы теории российского трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2013. № 4.
16. Саломатин И.Н. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2013.
17. Симонов В.И. Понятие гарантий и компенсаций в трудовых отношениях // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4.
18. Симонов В.И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011.
19. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1971.
20. Текутьев Д.И. Правовой механизм повышения эффективности деятельности членов органов управления корпорации. М.: Статут, 2017.
21. Цыпкина И.С. К вопросу о целесообразности совершенствования законодательства о гарантиях и компенсациях в трудовом праве // Законы России: опыт, анализ, практика. 2012. № 10.
22. Чижов Б.А. Гарантии и компенсации работникам // Экономико-правовой бюллетень. 2012. № 10.

References

1. A. E. Guarantees and compensation of trainers as subjects of labor law // Labor law. 2010. No. 8 [in Russian].
2. Alexandrov N. D. Labor legal relationship: monograph. M.: Prospect, 2009 [in Russian].
3. Calpina N. In. Compensation payments under Soviet labour law: Author's abstract. dis. ... Cand. legal sciences. M., 1971 [in Russian].

4. Chizhov A. B. Guarantees and workers ' compensation // Economic-the legal Bulletin. 2012. No. 10 [in Russian].
5. Danilina-Postojnska I. A. Peculiarities of regulation of labour of persons employed in seasonal jobs: Author's abstract. dis. ... Cand. legal sciences. M., 2010 [in Russian].
6. Demichev A. A. Compensation payments to jurors in the Russian Empire // History of state and law. 2017. No. 17 [in Russian].
7. Golovina S.Yu. Conceptual apparatus of labor law: dis. ... Dr. Juridical sciences. Ekaterinburg, 1998 [in Russian].
8. Martynova T. N., Sgibneva O. V. Guarantee and compensation payments to employees in the labor law of the Russian Federation: problems of terminology. Vestnik KSU im. N. Ah. Nekrasov. 2016. No. 3 [in Russian].
9. Mironov D. V. Guarantees and compensation in the field of labor // Legislation and economy. 2016. No. 1 [in Russian].
10. Mirumyan L. A. Legal regulation of labor of chemical industry workers: Author's abstract. dis. ... Cand. legal sciences. M., 2011 [in Russian].
11. Molodtsov M. V. Guarantees and compensation to workers and employees. M.: Yurid. lit., 1973 [in Russian].
12. Ozernikova T. G. Formation of remuneration system in the organization // proceedings of the Baikal state University. 2003. No. 2 [in Russian].
13. Panov P. A. Compensation payments and compensation in labor law: scientific and practical research / resp. ed. D. L. Kuznetsov. M.: CONTRACT, Walters kluver, 2011 [in Russian].
14. Petrov A. Ya. Guarantees and compensation: questions of the theory of Russian labor law. Journal of Higher school of Economics. 2013. No. 4 [in Russian].
15. Salomatin I. N. Guarantees and compensation to employees who combine work with training: Author's abstract. dis. ... Cand. legal sciences. M., 2013 [in Russian].
16. Simonov V. I. Realization of the right to guarantees and compensation in labor relations: Author's abstract. dis. ... Cand. legal sciences. M., 2011 [in Russian].
17. Simonov V. I. the Concept of guarantees and compensation in labor relations // Labor law in Russia and abroad. 2011. No. 4 [in Russian].
18. Skobelkin V. N. Legal guarantees of labor rights of workers and employees in the USSR: Author's abstract. dis. ... Cand. legal sciences. M., 1971 [in Russian].
19. Tekutyev D. I. the Legal mechanism of increase of efficiency of activity of members of governing bodies of Corporation. M.: Statute, 2017 [in Russian].
20. The commentary to the Labour code of the Russian Federation (brief article) / I. belicka, A. F. Nurtdinova, J. P. Orlovsky and others; resp. ed. by P. Orlovsky. 3-e Izd. M.: CONTRACT, 2017 [in Russian].
21. To the question of expediency of improvement of the legislation on guarantees and compensations in labor law // Laws of Russia: experience, analysis, practice. 2012. No. 10 [in Russian].
22. Volkova O.N. Legal guarantees of labor rights of citizens of the USSR when applying for work as workers and employees: Author's abstract. dis. ... Cand. legal sciences. M., 1979 [in Russian].