Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Трудовая мобильность и отражение ее закономерностей в трудовом праве России

**Год:**

2007

**Автор научной работы:**

Крохалева, Юлия Ивановна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Пермь

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

212

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Крохалева, Юлия Ивановна

Введение.

Глава 1. Характеристика сути трудовой мобильности с позиций трудового права.

§ 1. Понятие трудовой мобильности.

§ 2. Виды трудовой мобильности.

§ 3. Соотношение трудовой мобильности с текучестью кадров и высвобождением работников.

§ 4. Основные принципиальные идеи, составляющие методологическую базу для трудоправового исследования трудовой мобильности.

Глава 2. Трудовая мобильность и правила заключения трудового договора в

России.

Глава 3. Изменение трудового договора в свете трудовой мобильности.

Глава 4. О некоторых вопросах прекращения трудового договора, обладающих особой значимостью в ракурсе трудовой мобильности.

Глава 5. Законодательство Российской Федерации о занятости населения и трудовая мобильность.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Трудовая мобильность и отражение ее закономерностей в трудовом праве России"

Актуальность темы исследования обусловлена в конечном счете значимостью труда, выявленной еще основателями трудовой теории стоимости У. Петти и А. Смитом: труд есть источник всякого богатства1. Из множества свойств труда, необходимых для выполнения указанной функции, выделяется все возрастающая значимость процессов трудовой мобильности, происходящих в условиях современных рынков труда. Наблюдается цикл: экономические обстоятельства окружающей действительности делают процесс трудовой мобильности объективным условием дальнейшего развития экономики. В Российской Федерации серьезное обращение к проблеме трудовой мобильности произошло лишь в конце 20 века. До этого такой проблемы официально почти что не существовало. В условиях административной экономики все необходимые с точки зрения народного хозяйства виды движения трудящихся (в том числе работников) определялись прежде всего в плановом порядке. Всякое движение рабочей силы, выходящее за пределы регулирования планами, воспринималось, как правило, отрицательно. Например, внеплановые варианты движения рабочей силы послужили основанием для признания текучести кадров и жесткой борьбы с ней. Коренное изменение отношения к процессам трудовой мобильности кроме перехода к рыночной экономике (как главной детерминанты) ознаменовали изменение подходов к управлению производством и управлению кадрами, становление и развитие предпринимательства в России и другие обстоятельства. В настоящее время однозначно: Россия в актуальную эпоху нуждается в мобильной рабочей силе. Действие экономических законов рынка, конкуренция между хозяйствующими субъектами, необходимость быстрого и адекватного реагирования со стороны всех субъектов хозяйственного оборота на происходящие изменения в экономической и других сферах жизни общества,

1 Орлов В.В., Васильева Т.С. Философия экономики. Пермь, 2006. С. 109. все возрастающая значимость важности оперативного внедрения в деятельность хозяйствующих субъектов новейших технологий, а, следовательно, и важность стремительных структурных и кадровых перестановок - все это вынуждает сегодня поставить проблему трудовой мобильности на одно из первозначных мест.

Прогрессу процессов мобильности трудящихся способствует законодательное закрепление базовых положений, лежащих в ее основе. Это главным образом право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ); право каждого на свободное использование своих способностей иимущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (ч. 1 ст. 35 Конституции РФ); право каждого свободно передвигаться, выбирать место пребывания и жительства (ч. 1 ст. 27 Конституции РФ). Юридические гарантии, опосредующие названные конституционные регламентации, фиксируются разными отраслями российского права. При этом вряд ли могут быть какие-то обоснованные сомнения в приоритете трудового права. Именно его нормы призваны в первую очередь опосредовать реализацию экономических закономерностей и конституционных установок, действующих в связи с трудовой мобильностью. Вот почему видится остро актуальным трудоправовоеисследование, показывающее на степень адекватности отражения действующим трудовым правом России динамики современных экономических отношений в сфере рынков труда.

Степень научной разработанности темы исследования. Вопросы трудовой мобильности и вопросы, тесно связанные с ними, в основном, в настоящее время являются предметом исследования экономических (Н.А. Волгин, Ю.К. Перский, С.Ю. Рощин, Т.О. Разумова и др.) и социологических (Т.С. Васильева, Т.И. Заславская, Д.П. Кайдалов, В.В. Орлов, О.В. Романов, П.А. Сорокин и др.) наук. Наукой трудового права данное явление изучено мало. Но здесь надо назвать исследование, выполненное в 70-е годы 20 века,

А.И. Ставцевой, предметом анализа в котором явились правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. Ценность в этом аспекте представляют и работы М.В. Молодцова и В.Г. Сойфера, в которых динамика труда исследуется в связи со стабильностью трудового правоотношения. Известно: многие современные авторы, работающие в науке трудового права, признают значимость поставленной проблемы, но не рассматривают ее при этом, хотя бы с небольшой степенью подробности. Практически не встречается в научной литературе крайне нужного анализа механизмов трудового права, содействующих эффективной трудовой мобильности. Думается, что наука трудового права не может обойти стороной столь важное для жизни нашего общества явление. Трудовое право должно адекватно отражать экономические закономерности и оптимально реагировать на потребности, порождаемые в ходе прогресса экономических отношений, в частности, потребности в осуществлении трудовой мобильности.

Объектом исследования выступают общественные отношения, связанные с реализацией трудовой мобильности, соответствующие нормы права, ее опосредующие, а также практика их реализации.

Предметом исследования является трудовая мобильность, представляющая собой важное социально-экономическое явление и обладающая трудоправовым выражением.

Цель и задачи исследования. Цель состоит в разработке трудоправовых подходов к пониманию трудовой мобильности и ее закономерностей, а также - в установлении путей для оптимизации отражения этого в трудовом праве России. Для достижения указанной цели поставлены следующие задачи: выявление сущности трудовой мобильности, раскрытие закономерных признаков, определение на их основе дефиниции термина «трудовая мобильность», изучение видов трудовой мобильности; определение характера соотношения трудовой мобильности со смежными понятиями текучести кадров и высвобождения работников; выявление и анализ основных принципиальных идей, составляющих теоретическую базу для исследования трудовой мобильности; рассмотрение норм трудового права РФ о заключении, изменении и прекращении трудового договора, а также норм законодательства о занятости населения в РФ в ракурсе обеспечения ими эффективной трудовой мобильности.

Методологическую основу исследования составляют базовый для юридических наук формально-логический метод исследования и диалектический подход к изучению рассматриваемых вопросов. В процессе работы широко использовались также общенаучные (анализ, синтез, дедукция, индукция и т.п.) и частнонаучные (системный, исторический, сравнительно-правовой) методы.

Теоретическую и информационную базу исследования составили труды и публикации отечественных и зарубежных ученых в области науки трудового права, общей теории права, экономики труда, социологии труда, философии, в той или иной мере затрагивающих изучаемую проблему: Н.А. Аитов, Е.М. Акопова, А.К. Безина, Л.Ю. Бугров, К.Н. Гусов, Е.А. Ершова, Т.И. Заславская, С.А. Иванов, А.Э. Котляр, Э.А. Котляр, М.В. Молодцов, Ю.К. Перский, Ю.П. Орловский, О.В. Смирнов, Р.С. Смит, В.Г. Сойфер, П.А. Сорокин, А.И. Ставцева, Р.Дж. Эренберг, Е.Б. Хохлов и др. Также использовались международные юридические документы, Конституция РФ, нормативные правовые акты РФ, материалы правоприменительной практики, в том числе судебной, и другие материалы.

Научная новизна исследования связана с тем, что в нем даются решения трудоправовых вопросов трудовой мобильности, которые применительно к современной экономической ситуации в таком ракурсе в науке российского трудового права ранее не рассматривались.

На защиту выносятся следующие положения, сформулированные лично автором в процессе диссертационного исследования.

1. Приводится новое определение понятия «трудовая мобильность» с позиций трудового права. Для трудового права трудовая мобильность - это особый вариант социальной мобильности, представляющий собой осуществляемые или уже осуществленные переходы трудящихся (в основном - в статусе работников) в системе общественной организации труда, характеризующиеся изменением места работы, трудовой функции, иных определенных сторонами условий трудового договора, юридического характера занятости по отдельности либо в разных сочетаниях и опосредуемые путем заключения трудового договора, изменения его условий и прекращения трудового договора. Обоснован взгляд на соотношение понятия трудовой мобильности с понятиями текучести кадров и высвобождения работников. Термин «трудовая мобильность» имплементирует в себя термин «текучесть кадров», как бы растворяя в себе негативную оценку последнего со стороны общества. Понятие «высвобождение работников» выражает одну из сторон трудовой мобильности, позитивно оцениваемую со стороны общества. Но тем не менее и здесь понятие «трудовая мобильность» по своему содержанию является более широким.

2. Проводится авторская классификация видов трудовой мобильности на основании содержания трудовой мобильности, масштабов действия трудовой мобильности, времени осуществления перемен в рамках реализации трудовой мобильности, трудоправовых способов опосредования трудовой мобильности.

3. Автором обосновывается мысль о том, что внутри отношений трудовой мобильности действуют противоречия. Например, текучесть кадров и сегодня может иметь важное негативное значение для практики. Ведь многие работодатели заинтересованы в стабильности соответствующих трудовых коллективов. Значит, необходимо продолжать изучать свойства такого явления, пытаться найти меры, его уменьшающие. В частности, обосновывается суждение о том, что произошедший в постсоветский период отказ от признания юридического характера непрерывного трудового стажа (применительно к праву социального обеспечения) выступает в пользу объективной необходимости трудовой мобильности. Однако в вопросах трудового права непрерывный трудовой стаж может выполнять созидательные функции. Нецелесообразно вообще отказываться от возможного влияния непрерывного трудового стажа на решение вопросов об оплачиваемых отпусках, морального и материального стимулирования работников и т.д. Здесь важно минимизировать централизованное трудоправовое регулирование, должен быть обеспечен простор для локальной и договорной регламентации.

4. Анализ правил заключения трудового договора, содержащихся в Трудовом кодексе РФ (далее - ТК РФ) и в других источниках российского трудового права, приводит к новому выводу, что наиболее адекватно способствуют активизации трудовой мобильности, во-первых, установление в ст. 64 ТК РФ гарантий, предоставляемых лицам, ищущим работу, при заключении трудового договора; во-вторых, установление в ст. 57 ТК РФ в качестве обязательного для включения в трудовой договор условия о месте работы с указанием не любого структурного подразделения, а лишь обособленного структурного подразделения; в-третьих, возможность при заключении трудового договора предусмотреть условие об испытании работника; в-четвертых, правила, допускающие возможность заключения трудового договора по совместительству; в-пятых, положение ч. 4 ст. 61 ТК РФ, закрепляющее возможность аннулирования трудового договора, если работник не приступил к работе в оговоренный день начала работы. При этом в целях повышения оптимизации отражения мобильности труда названными нормами в диссертации предлагается ряд предложений de lege ferenda. Например, доказывается, что ч. 1 ст. 64 ТК РФ целесообразно изложить в следующей редакции: «Запрещается отказ в заключении трудового договора лицу, ищущему работу, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами», что в ч. 4 ст. 64 ТК РФ полезно изменить порядок исчисления срока, в течение которого не может быть отказано в приеме на работу работнику, приглашенному в порядке перевода, установив, что отказ запрещается в течение одного месяца с даты приглашения на работу.

5. Новационно доказывается, что среди норм российского трудового законодательства об изменении трудового договора в наибольшей степени учет потребности в трудовой мобильности проявляется через действие правил о переводе на другую работу и об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Обосновываются некоторые креативные суждения о путях повышения эффективности (для трудовой мобильности) правил об изменении трудового договора в России. Например, предлагается исключить ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ и заменить в п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ фразу «перевод работника на работу к другому работодателю» фразой «переход работника на работу к другому работодателю», внести изменения в ч. 4 ст. 64 и ч. 4 ст. 70 ТК РФ, указав вместо слова «перевод» слово «переход», предусмотреть ст. 82.1 ТК РФ с содержанием, указанным в тексте диссертации. Принимая во внимание, что на практике может возникнуть потребность во временном изменении не только трудовой функции работника и структурного подразделения, но и других условий трудового договора, целесообразно дополнить ст. 72.2 ТК РФ новой второй частью о соглашении сторон, заключаемым в письменной форме, по которому временно могут быть изменены определенные сторонами условия трудового договора на срок до одного года. При этом предлагается оговорить, если по окончании срока, на который условия трудового договора были изменены, ни одна из сторон трудового договора не потребовала возвращения к прежним условиям трудового договора, то условие о временном характере изменения определенных сторонами условий трудового договора утрачивает силу и изменение определенных сторонами условий трудового договора считается постоянным. Доказывается необходимость внести соответствующие изменения в ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, разрешив работодателю в исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, осуществлять без согласия работника изменение определенных сторонами условий трудового договора (исключая оплату труда) на срок до одного месяца. Обосновывается, что в целях оптимизации трудовой мобильности законодательной корректировки требует и ст. 74 ТК РФ. Предлагается дополнить ч. 2 ст. 74 фразой следующего содержания: «Если работник согласен на изменение определенных сторонами условий трудового договора до истечения срока уведомления, то изменение определенных сторонами условий трудового договора осуществляется со дня, определенного соглашением сторон». А в ч. 4 ст. 74 ТК РФ видится целесообразной следующая фраза: «В случае согласия работника, выраженного в письменной форме, с прекращением трудового договора до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса и работнику выплачивается дополнительная компенсация в размере его среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока уведомления о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора».

6. Автор делает вывод, что основная часть действующих правовых норм, регламентирующих вопросы прекращения трудового договора, соответствует экономическим обстоятельствам трудовой мобильности современной России. И тем не менее в целях эффективности трудовой мобильности есть резон расширить свободу работодателя в части принятия решения об увольнении работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы, в частности, исключить из ТК РФ ст. 374 и предусмотреть в ст. 373 условие, что упомянутые категории работников могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (при отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации). Предлагается некоторая корректировка ст. 180 ТК РФ, ее ч. 2 нужно дать в следующей редакции: «О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения с обязательным указанием предполагаемой конкретной даты увольнения».

7. С позиций эффективности мобильности труда большие нарекания вызывает законодательство о занятости, которое большинством специалистов предлагается рассматривать как фрагмент трудового законодательства на его стыке с законодательством административным. Сегодня уровень развития экономических отношений в нашем государстве требует пересмотра подходов к государственной политике занятости, в частности, требуется переход к преимущественно активным мерам по обеспечению занятости. Для реализации этой цели предлагается (1) закрепить в законе такое перспективное направление деятельности органов службы занятости, которое связано с оказанием помощи в подыскании работы безработным гражданам, выполняемой по договорам гражданско-правового характера; (2) предусмотреть на нормативном уровне в качестве меры, оказываемой в рамках содействия самозанятости безработных граждан, предоставление финансовой помощи в организации предпринимательской деятельности путем выдачи займов за счет средств федерального бюджета при соблюдении следующих принципов: возвратность, беспроцентность, целевое предоставление денежных средств, адресность предоставления займа.

Теоретическая значимость исследования определяется выявлением сути трудовой мобильности с позиций трудового права, формулированием определения понятия «трудовая мобильность», позволяющим отграничить данное явление от других смежных явлений, раскрытием видов трудовой мобильности и их классификацией по ряду признаков, уточнением основных идей, составляющих теоретическую базу трудовой мобильности.

Практическая значимость исследования заключается в разработке предложений, направленных на совершенствование трудового законодательства и иных нормативных правовых актов РФ, касающихся прежде всего вопросов заключения, изменения и прекращения трудового договора, и законодательства о занятости населения. Положения настоящей диссертации могут быть использованы в качестве рекомендаций при применении трудового права на практике, включая деятельность работодателей, профсоюзов, судов, органов занятости и т.п. Выводы и предложения могут быть задействованы при преподавании трудового права студентам юридических и экономических факультетов.

Апробация и внедрение результатов исследования. Работа подготовлена и обсуждена на кафедре трудового права и социального обеспечения Пермского государственного университета. Основные положения исследования изложены автором на международной научно-практической конференции в МГЮА «Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения» (М., 2006 г.) и ежегодных отчетных научных конференциях юридического факультета Пермского государственного университета в 2004-2006 г. Основные положения исследования изложены в пяти опубликованных научных статьях.

Структура и объем работы обусловлены целями и методологией исследования. Диссертация состоит из введения, пяти глав и заключения. В диссертационной работе приводятся схемы. К диссертации прилагается список использованных источников.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Крохалева, Юлия Ивановна

Заключение

Необходимо признать: тема диссертации столь обширна, что не позволяет здесь раскрыть все возможные направления для отражения мобильности труда в трудовом праве России. Например, почти за границами данного исследования остался интереснейший вопрос о монитарной и немонитарной мотивации при оптимизации трудовой мобильности, вопрос о внешней трудовой миграции и ряд иных. Надеюсь, что буду и дальше продолжать научную деятельность и в ходе последующих исследований круг изучаемых вопросов расширю.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Крохалева, Юлия Ивановна, 2007 год

1. Международные правовые акты

2. Всеобщая Декларация прав человека от 10.12.1948 г.

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.1966 г.

4. Международный пакт о гражданских и политических правах от 16.12.1966 г.

5. Конвенция МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде».

6. Конвенция МОТ № 44 «О пособиях лицам, являющимся безработными по не зависящим от них обстоятельствам».

7. Конвенция МОТ № 122 «О политике в области занятости».

8. Конвенция МОТ № 168 «О содействии занятости и защите об безработицы».

9. Европейская социальная хартия от 18.10.1961 г. (пересмотренная от 03.05.1996 г.).

10. Нормативные правовые акты РФ и СССР

11. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г.

12. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г.

13. Гражданский кодекс РФ. Ч. 1 от 30.11.1994 г.

14. Закон РФ от 19.04.1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации».

15. ФЗ от 08.05.1994 г. «О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации».

16. ФЗ от 24.11.1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

17. ФЗ от 25.07.2002 г. «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

18. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 25.01.1960 г. «О пособиях по временной нетрудоспособности рабочим и служащим, ушедшим с предыдущей работы по собственному желанию».

19. Постановление Совнаркома СССР, ЦК ВКП(б) и ВЦСПС от 23.12.1938г. «О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе с злоупотреблениями в этом деле».

20. Постановление Совмина СССР от 13.04.1973 г. «Об утверждении Правил исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию» (документ не применяется).

21. Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13.12.1979 г. «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве».

22. Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22.12.1987 г. «Об обеспечении эффективной занятости населения, совершенствовании системы трудоустройства и усилении социальных гарантий для трудящихся».

23. Постановление Совета Министров-Правительства РФ от 05.02.1993 г. «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

24. Постановление Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам, Минюста СССР и Секретариата ВЦСПС от 09.03.1989 г. «Об утверждении Положения об условиях работы по совместительству».

25. Приказ Министерства труда и социального развития РФ от 16.02.2001г. «Об утверждении Положения о реализации мероприятий по содействиюзанятости населения и направлениях расходования средств федерального бюджета» (документ утратил силу).

26. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.07.2005 г. «Об утверждении Положения о порядке финансирования мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан».

27. Постановление Президиума ВЦСПС от 05.02.1955 г. «Об утвреждении Положения о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию».

28. Отраслевое тарифное соглашение по строительству и промышленности строительных материалов РФ на 2005-2007 гг.

29. Трехстороннее соглашение между администрацией г. Королева, городским объединением профсоюзов и работодателями на 2006-2008 гг.1. Литература

30. Аитов Н.А. Технический прогресс и движение рабочих кадров. М.,1972.

31. Акопова Е.М., Еремина С.Н. Договоры о труде. Ростов-на-Дону, 1995.

32. Акопова Е.М. Изучение причин текучести рабочей силы конкретно-социологическим методом // Советское государство и право. 1965. № 7.

33. Акопова Е.М. Современный трудовой договор (контракт). Ростов-на-Дону, 1998.

34. Анисимов JI.H., Анисимов А.Л. Комментарий к законодательству о труде современной России (Отечественное законодательство и международные стандарты труда). М., 2003.

35. Анисимов Л.Н. Трудовой договор. Заключение, изменение и прекращение. Практические рекомендации. М., 2005.

36. Антосенков Е.Г., Мищенко В.Т. Текучесть кадров в промышленности и пути ее сокращения. Барнаул, 1971.

37. Антосенков Е., Куприянова 3. Текучесть рабочих кадров в строительстве. Новосибирск, 1970.

38. Ачаркан В. Роль трудового права в борьбе с текучестью кадров // Социалистический труд. 1964. №. 8.

39. Бару М.И. Трудовое правоотношение и профессиональная подготовка // Советское государство и право. 1965. № 9.

40. Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань, 1984.

41. Безина А.К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. Казань, 1976.

42. Безина А.К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. Казань, 1989.

43. Бляхман Л.С., Здравомыслов А.Г., Шкаратан О.И. Движение рабочей силы на промышленных предприятиях. М., 1965.

44. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. СПБ., 2004.

45. Бреев Б.Д. Подвижность населения и трудовых ресурсов. М., 1977.

46. Бугров Л.Ю. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда // Трудовое право. 2007. № 2.

47. Бугров Л.Ю. Отражение мобильности труда в трудовом праве России // Вестник Пермского университета. Юрид. науки. Вып. 2. Пермь, 1999.

48. Бугров Л.Ю. Понятие и юридические формы высвобождения рабочих и служащих в России // Трудовое право и право социального обеспечения: актуальные проблемы / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2000.

49. Бугров Л.Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу. Красноярск, 1987.

50. Васильева Т.С., Орлов В.В. Социальная философия. Пермь, 1999.

51. Власов В.И. Комментарий к закону о занятости населения в Российской Федерации. М., 1997.

52. Власов В.И., Крапивин О.М. Комментарий к законодательству о занятости и трудоустройстве населения. М., 1999.

53. Вышегородцев М.М. Факторы, определяющие выбор средств оптимизации государственной миграционной политики России // Трудовое право. 2003. № 10.

54. Гаврилина А.К. Конвенции МОТ и российское законодательство о занятости и трудоустройстве // Трудовое право. 2001. № 3.

55. Гинцбург Л.Я. Трудовой стаж рабочих и служащих. М., 1958.

56. Глозман В.А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. Минск, 1978.

57. Голованова Е.А. Прекращение трудового договора. М., 1966.

58. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург,1997.

59. Горбачева Ж. Закрепление в новом Трудовом кодексе России гарантий прав граждан в сфере содействия занятости и трудоустройства // Трудовое право. 2000. № 2.

60. Горбунов Н. Миграция: плюсы и минусы // Человек и труд. 1995. №11.

61. Григорьева В.Ф. Социально-правовые вопросы борьбы с текучестью рабочей силы. Ташкент, 1975.

62. Гусов К.Н. Основания прекращения трудового договора. М., 1985.

63. Давидович Я.И., Хрусталев Б.Ф. Прием на работу, перевод, дисциплина труда и увольнение работников. Казань, 1964.

64. Дадаев О. Не пора ли остановить «утечку умов»? // Человек и труд. 1997. №5.

65. Движение рабочей силы в крупном городе / Под ред. А.Э. Котляра. М.,1982.

66. Движение рабочих кадров в промышленности / Под ред. JI.M. Данилова. М., 1973.

67. Движение рабочих кадров на промышленных предприятиях / Под ред. Е.Г. Антосенкова. М., 1974.

68. Дедов Д.И. Правовое регулирование рынка труда. М., 2000. Джиоев С.Х. Некоторые проблемы правового регулирования содействия трудовой занятости в Российской Федерации // Трудовое право. 2005. № 6.

69. Добрусин A.M. перемена труда и мобильность рабочей силы в развитом социалистическом обществе. Саратов, 1977.

70. Дресвянкин В.Б. Пробелы в российском трудовом праве. Пермь, 2004. Ершова Е.А. Расторжение трудового договора по инициативе работника // Трудовое право. 2007. № 3.

71. Ершова Е.А. Расторжение трудового договора по пунктам 1, 2 и 3 статьи 81 ТК РФ // Трудовое право. 2005. № 4.

72. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы / Под ред. JI.C. Чижовой. М., 1998.

73. Заславская Т.И. Трудовая мобильность как предмет экономико-социологического исследования // Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов. Новосибирск, 1974.

74. Захаров M.JI., Тучкова Э.Г. Право социального обеспечения России. М., 2004.

75. Изменение содержания и характера труда в условиях развитого социализма / Под ред. М.Д. Плинера. Л., 1982.

76. Кайдалов Д.П. Закон перемены труда и всестороннее развитие человека. М., 1968.

77. Кайдалов Д.П., Суименко Е.И. Актуальные проблемы социологии труда. М., 1974.

78. Как утолить кадровый голод? // Деловое прикамье. 2007. 21 сент.

79. Каплан И. Текучесть кадров на предприятиях и пути ее устранения // Вопросы экономики. 1963. № 10.

80. Кислицина М.О. Экономика труда. М., 2000.

81. Козлова Т.А. Правовое регулирование назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности // Трудовое право. 2006. № 1.

82. Комментарий к КЗоТ РФ / Под ред. В.И. Шкатуллы. М., 2001.

83. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. A.M. Куренного, С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2005.

84. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2007.

85. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. М., 2007.

86. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Организацией Труда. 1919-1956. Т. 1. Международное Бюро Труда. Женева, 1991.

87. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Организацией Труда. 1957-1990. Т. 2. Международное Бюро Труда. Женева, 1991.

88. Корнейчук Б.В. Экономика труда. М., 2007.

89. Костриченко В.М. Закон перемены труда в марксистско-ленинской экономической теории. Воронеж, 1984.

90. Костян И. А. Замещение временно отсутствующего работника: временный перевод // Справочник кадровика. 2006. № 11.

91. Котова-Смоленская A.M. Ограничение права работодателя на прекращение трудового отношения. М., 2003.

92. Куренной A.M. Трудовое право: на пути к рынку. М., 1995. Курман М.В. Движение рабочих кадров промышленного предприятия. М., 1971.

93. Курс российского трудового права. Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / Под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. М., 2001.

94. Лебедев В. О реформе трудового права // Российская юстиция. 1997.9.

95. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М.,1989.

96. Лившиц Р.З., Чубайс Б.М. Трудовой договор. М., 1986. Лукина Н.М. О формах проявления закона перемены труда в условиях развитого социализма // Вестник Ленинградского университета. Сер. Экономика, философия, право. 1974. № 17.

97. Лушникова М.В., Лушников A.M. Курс трудового права. Т. 2. М., 2004. Лях Т. Современные тенденции международной трудовой миграции // Трудовое право. 2000. № 4.

98. Мазин А.Л. Экономика труда. М., 2007.

99. Мирзаев Т.К., Раскин Л.И. Перераспределение трудовых ресурсов в условиях интенсификации экономики. Ташкент, 1990.

100. Моисеев JT.А. Закон перемены труда в социалистическом производстве. М., 1976.

101. Моисеев Л. Закон перемены труда в системе социалистического производства // Вестник Московского университета. Сер. Экономика. 1970. №3.

102. Молодцов М.В., Сойфер В.Г. Стабильность трудовых правоотношений. М., 1976.

103. Мордачев В.Д. Занятость населения. Запад. Россия. Екатеринбург,2005.

104. Население и трудовые ресурсы / Под ред. А.Г. Новицкого. М., 1990. Насиковская А.А. Правовое регулирование массового увольнения: Дисс. канд. юрид. наук. СПб., 2007.

105. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. М., 1991. Никольская Г.К. Иммигранты на рынке труда развитых стран // Трудовое право. 2002. № 4.

106. Нуртдинова А.Ф., Чиканова П.А. Практика применения законодательства о труде. М., 2000.

107. Ожегов С.И. Словарь русского языка. М., 1984. Орлов В.В., Васильева Т.С. Философия экономики. Пермь, 2006. Орловский Ю.П. Перераспределение кадров в условиях хозяйственной реформы // Советское государство и право. 1969. № 5.

108. Орловский Ю.П. Правовые вопросы использования труда рабочих и служащих на промышленных предприятиях. М., 1966.

109. Парягина О.А. Изменение существенных условий трудового договора в период реструктуризации организации // Трудовое право. 2005. № 11.

110. Парягина О.А. Массовое увольнение работников // Трудовое право. 2007. № 2.

111. Пашков А. О действии экономических законов и рациональном хозяйствовании при социализме //Вопросы экономики. 1962. № 5.

112. Пермский край в цифрах, 2006: Краткий статистический сборник. Пермь, 2006.

113. Перский Ю.К., Жуланов Е.Е. Конкурентная среда регионального отраслевого рынка: методы и модели. Екатеринбург, 2005 г.

114. Перский Ю.К., Шульц Д.Н. Взаимодействие микро- и макроэкономики: иерархический подход. Екатеринбург, 2005.

115. Право социального обеспечения России / Под ред. К.Н. Гусова. М.,2004.

116. Проблемы сбалансированности рабочей силы с рабочими местами / Под ред. Е.А. Литвинова. Кишинев, 1987.

117. Прудинский А. Правовые вопросы борьбы с текучестью кадров // Советская юстиция. 1963. № 22.

118. Пути ликвидации текучести кадров в промышленности СССР / Под ред. В.Н. Ягодкина. М., 1965.

119. Скачкова Г.С. Труд иностранцев в России: правовое регулирование. М.,2006.

120. Смирнов О.В., Буянова М.О., Костян И.А., Малов В.Г. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2006.

121. Смирнов О.В. Текучесть рабочей силы и правовые средства борьбы с ней // Советское государство и право. 1969. №11.

122. Смирнов О.В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М., 1968.

123. Собянина М.Д. Принципы институтов российского трудового права: Дисс. канд. юрид. наук. Пермь, 2006.

124. Сойфер В.Г. Правовой механизм трудоустройства: сегодня и завтра // Трудовое право. 2003. № 12.

125. Сойфер В.Г. Проблемы развития трудовых правоотношений в условиях рынка труда. М., 2005.

126. Сорокин П. Человек, цивилизация, общество. М., 1992. Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. М., 1974.

127. Ставцева А.И., Хохрякова О.С. Трудовой договор. М., 1983. Старовойтова Л.И., Золотарева Т.Ф. Занятость населения и ее регулирование. М., 2001.

128. Сторожук Д.А. Профессиональное обучение безработных: проблемы теории и практики правового регулирования // Трудовое право. 2004. № 10.

129. Сулейманова Г.В. Трудоустройство и занятость. Правовое регулирование. М., 1999.

130. Теория государства и права / Под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. М.,2000.

131. Томашевский К.Л. Изменение трудового договора и условий труда: сравнительный анализ законодательства России, Беларуси, других стран СНГ и Западной Европы. М., 2006.

132. Трудовое право и повышение эффективности общественного производства / Под ред. С.А. Иванова. М., 1972.

133. Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.,2003.

134. Труханович Л.В., Щур Д.Л. Увольнение по всем статьям. М., 2003. Тучкова Э. Трудовой стаж рабочих и служащих. М., 1981.

135. Тхай Ф., Хансен Э., Прайс Д. Государственная служба занятости в условиях меняющегося рынка труда. Женева, 2001.

136. Фролов В.Б. Роль советского трудового права в преодолении текучести кадров на государственных предприятиях: Дисс. канд. юрид. наук. М., 1964.

137. Цепин А.И. Прием, перевод и увольнение с работы. М., 1973. Чашин А.Н. Одна из гарантий при заключении трудового договора: перспективы корректировки части 4 статьи 64 ТК РФ // Трудовое право. 2005. № 9.

138. Экономика и социология труда /Под ред Б.Ю. Сербиновского, В.А. Чуланова, Ростов-на-Дону, 1999.

139. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. Изд. Моск. ун-та, 1996.

140. Экономика труда / Под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. СПб.,2003.

141. Экономика труда / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М., 2004. Экономические закономерности воспроизводства трудовых ресурсов и эффективность их использования / Под ред. Г.С. Вечканова, В.Т. Пуляева. JL, 1987.

142. Экономические законы социализма и эффективность общественного производства / Под ред. З.И. Рейнуса. Иваново, 1986.

143. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996.

144. Яшурина Е.В. Основные особенности правоотношений по трудоустройству в России: Автореф. дисс. канд. юрид. наук. Пермь, 2003.1. Практика

145. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

146. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

147. Определение Конституционного Суда РФ от 04.12.2003 г. № 421-0.

148. Определение Конституционного Суда РФ от 04.03.2004 г. № 138-0.

149. Определение Конституционного Суда РФ от 02.03.2006 г. № 16-0.

150. Определение Верховного Суда РФ от 28.03.2000 г. № 69-В99-12.

151. Определение Верховного Суда РФ от 14.11.2006 г. № 4-В06-31.

152. Решение Ленинского районного суда г. Перми от 31.10.2005 г. № 2604/05.

153. Решение Ленинского районного суда г. Перми от 22.09.2006 г. № 2523/06.

154. Решение Ленинского районного суда г. Перми от 25.10.2006 г. № 2540/06.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>