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

Влияние производственной необходимости на изменение и прекращение трудового договора :Международные стандарты и российское законодательство

**Год:**

2005

**Автор научной работы:**

Архипов, Владимир Васильевич

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

162

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Архипов, Владимир Васильевич

Введение.

Глава 1. Производственная необходимость как трудо-правовая категория.

§ 1.1. Общая характеристика понятия производственной необходимости.

§ 1.2. Акты Международной организации груда, посвященные производственной необходимости.

§ 1.3. Зарубежное трудовое законодательство о производственной необходимости.

Глава 2. Трудовое законодательство России о производственной необходимости.

§ 2.1. Влияние производственной необходимости на условия трудового договора: историко-правовой анализ законодательства.

§ 2.2. Производственная необходимость в современном трудовом законодательстве.

Глава 3. Классификация оснований изменения и прекращения действия трудового договора вследствие производственной необходимости.

§ 3.1. Производственная необходимость как основание изменения трудового договора.

§ 3.2. Производственная необходимость как основание прекращения действия трудового договора.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Влияние производственной необходимости на изменение и прекращение трудового договора :Международные стандарты и российское законодательство"

Актуальность темы диссертационной работы

Определение оптимальных подходов к правовому регулированию изменения и прекращения трудовых отношений является одной из основных задач как науки трудового права, так и законодательства о груде. В системе института трудового договора его составные части (подынституты) - изменение и прекращение трудового договора - представляют собой научную область со многими нерешёнными проблемами.

Кроме этих проблем на современном этапе совершенствования трудового законодательства возникает насущная потребность решить также задачу регулирования прекращения трудовых отношений в связи с производственной необходимостью. Дело в том, что международное законодательство о труде признаёт одним из оснований для увольнения работника по инициативе работодателя такое правовое явление как производственная необходимость. Поэтому при выборе данной темы учтена перспектива ратификации Российской Федерацией Конвенции Международной организации труда № 158 "О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя" (далее - Конвенция МОТ № 158)', которая как раз и предусматривает в числе оснований прекращения трудового договора по инициативе предпринимателя увольнение в связи с производственной необходимостью предприятия, учреждения, службы.

В связи с возможной ратификацией Россией Конвенции МОТ № 158 возникает актуальная для нашего трудового права задача - дополнить его понятийный аппарат понятием "производственная необходимость" и рассмотреть его как основание прекращения трудового договора. Сложность решения этой задачи состоит в том, что сложившееся доктринальноепонимание правовой природы явления "производственная необходимость" связано только с абсолютно объективными обстоятельствами, порожденными чрезвычайными событиями. В то же время указанная Конвенция, как впрочем и российское законодательство (ст. 74 ТК РФ), значительно шире отражают содержание этого явления. В международных стандартах, зарубежной практике и непосредственно в трудовом законодательстве России в составе понятия "производственная необходимость" учитываются такие факторы, которые вызваны как абсолютно, так и относительно объективными правовыми событиями, а также субъективными потребностями работодателя, направленными на защиту его предпринимательских интересов и совершенствование процесса производства продукции (оказания услуг, выполне На необходимость ратификации Концепции МОГ № 158 указано в п. 7.8. Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005 - 2007 годы (см. приложение № 3, которое согласно п. 7. 16 этого соглашения дейст вует до заключения нового соглашения). См. также: Приложение I к аналогичным Генеральным соглашениям на 2000 - 2001 и 2002 - 2004 годы. где также подчеркивалась необходимость ратификации этой Конвенции.

2 В актах и документах МОТ па русском языке вместо термина "предприниматель" в настоящее время используется термин "работодатель" (см. разъяснение, данное в сноске на с. 7 Устава МОТ изд. 1996 г.). ния работы). И относительно объективные события, и субъективные потребности работодателя вызваны экономическими, технологическими, структурными или аналогичными причинами. В число этих причин входит и ошибка работодателя в планировании производственного процесса, что вызывает долговременное бездействие (простой) работника, в результате нередко приводящее к его увольнению в связи с сокращением штага персонала организации.

Однако исследование российского законодательства показало, что в нём отсутствует как легальное определение, так и официальное разъяснение правового смысла понятия "производственная необходимость" как специальной юридической категории. Разъяснения правового значения перечисленных терминов отсутствуют и в нормативных актах МОТ. Иными словами, в трудовом праве нет даже родового термина (в широком общетрудо-правовом смысле), определяющего понятие и модель поведения сторон трудового договора при возникновении специфичных обстоятельств, называемых производственной необходимостью. Следовательно актуальной для науки трудового права является и попытка в данном исследовании дать определение понятия трудо-правовой категории "производственная необходимость". В связи с этим возникла потребность рассмотреть возможность и целесообразность использования широкого понятия "производственная необходимость" в российском законодательстве о труде.

Одной из нерешённых проблем является проблема временного перевода работника на другую работу в случае производственной необходимости (ст. 74 ТК РФ), которая в большой степени связана с конфликтом интересов работодателя и работника. Так, соблюдение интереса работодателя при переводе работника в связи с производственной необходимостью на работу, не обусловленную трудовым договором, не совпадает, как правило, с интересами работника, которого защищает законодательство о труде, гарантируя запрещение принудительного труда. Поэтому перед наукой трудового права и законодателем стоит задача согласовать теоретическое понимание специфики явления "производственная необходимость" с практикой применения ч. 1 ст. 74 ТК РФ. А для этого прежде всего нужно выяснить истинную природу явления "производственная необходимость" и определить допустимые правовые последствия его воздействия на трудовые отношения.

Проблемам изменения и прекращения трудового договора в отечественной юридической литературе уделялось достаточно много внимания. Предпринимались учеными-трудовиками и отдельные попытки учесть фактор производственной необходимости при исследовании проблем регулирования трудовых отношений. Это прослеживается, например, в докторской диссертации К.Н. Гусова "Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики" (1993 г.), в кандидатской диссертации A.M. Котовой-Смоленской "Ограничение права работодателя на прекращение трудового отношения" (2002 г.). В кандидатской диссертации С.Ю. Фильчаковой "Прекращение [рудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон" (2003 г.) рассмотрены некоторые причины, порождающие прекращение действия трудового договора в связи с негативным воздействием на производственный процесс объективных факторов. Однако правовые проблемы, связанные с производственной необходимостью, рассматривались лишь как объективное социальное явление, присущее совместному груду и не включали в себя анализа правовой природы этого явления.

Из рассмотренной национальной и зарубежной литературы по трудовому праву можно сделать вывод, что изменение и прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя вследствие производственной необходимости до настоящего времени специально не исследовались. Изложенное выше обусловило актуальность и целесообразность выбора данной темы диссертационной работа.

Цель и задачи диссертационной работы

В настоящее время нет специальных монографических и диссертационных работ, посвященных комплексному изучению проблем правового регулирования трудовых отношений в условиях воздействия на них правового явления "производственная необходимость". Проведение такого исследования, использование его результатов в практике изменения и прекращения трудового договора и является целью настоящей диссертации, для достижения которой автором в процессе исследования была предпринята попытка решить следующие основные задачи:

- раскрыть правовую природу явления "производственная необходимость", определить его характерные признаки, дать общую характеристику этого понятия и его трудо-правовое значение;

- проанализировать международные стандарты труда, имеющие отношения к порядку изменения и прекращения трудового договора по причине производственной необходимости предприятия (учреждения, службы);

- изучить законодательство зарубежных странах об изменении и расторжении трудового договора в связи с производственной необходимостью;

- дать историко-правовой анализ российского трудового законодательства об изменении и расторжении трудового договора вследствие производственной необходимости;

- выявить причины, лежащих в основе перевода и увольнения работника по воле работодателя в случае возникновения производственной необходимости и провести их дифференциацию;

- рассмотреть целесообразность внесения в ТК РФ такого основания прекращения трудовых отношений, как производственная необходимость;

- классифицировать основания изменения и прекращения трудового договора вследствие производственной необходимости;

- сформулировать предложения об изменении и дополнении действующих правовых норм с учётом результатов исследования влияния производственной необходимости на изменение и прекращение действия трудового договора.

Объект диссертационной работы

Объектом диссертационной работы является специфическое правовое явление, присутствующее в производственной обстановке организаций любых видов деятельности и форм собственности, определённое наукой и практикой как производственная необходимость, оказывающее существенное влияние на трудо-правовые отношения и, в частности, на их изменение и прекращение.

Методологическая основа исследования

В качестве методологической основы для решения намеченных задач и достижения поставленных целей были выбраны и применены общие и специальные методы научного познания.

В данной диссертационной работе использовалась совокупность приёмов и способов, присущих общему методу решения научных задач: законы и правила диалектической и формальной логики, анализ (прямой и возвратный) и синтез (эмпирический и элементарно-теоретический) правоприменительной практики, моделирование понятий и другие. В процессе исследования применялись общенаучные гносеологические подходы: системный, исторический, функциональный и другие.

При решении отдельных задач применялись также частно-научные методы: формально-юридический, сравнительно-правовой, кибернетический, статистический и другие, позво-лившие достичь определённого результата решаемой проблемы.

Теоретическая основа диссертационной работы

Теоретическую основу исследования составили труды российских ученых и специалистов в области трудового права и правоведения XIX - XXI вв. В числе исследований, в которых анализировались проблемы понятийного аппарата и различные элементы договора о труде как самостоятельной категории трудовых сделок в дореволюционной России, следует отметить труды А.Н. Быкова, Е.В. Васысовского, В.Б. Ельяшевича, В.П. Литвинова-Фалии-ского, Д.И. Мейера, М.И. Туган-Барановского, JI.C. Таля, Г.Ф. Шершеневича и других.

К трудам учёных, внесшим наиболее заметный вклад в раздел трудового права, касающийся вопросов изменения, прекращения трудовых отношений и трудо-правовых понятий в советский период следует в первую очередь отмести работы Н.Г. Александрова, Б.К. Бегичева, JI.Я, Гинцбурга, К.П. Горшенина, К.М. Варшавского, И.С. Войтииского, В.М. Догадова, С.А. Иванова, П.Д. Каминской, Р.З. Лившица, А.Е. Пашерстника, О.В. Смирнова, И.О. Сии-гиревой, Л.А. Сыроватской.

Значительный вклад в уяснение диссертантом многих практических вопросов изменения и прекращения трудовых отношений внесло изучение комментариев к кодифицированным актам законодательства о труде различных авторских коллективов. Особое значение как основополагающего информационного источника подобного содержания имели первыеКомментарии к законодательству о труде, изданные под общей редакцией В.И. Теребилова. В авторские коллективы, кроме уже названных выше специалистов входили такие учёные-трудовики как Е.И. Астрахан, Е.М. Гершанов, В.В. Глазырин, С.С. Каринский, М.И. Кучма, М.В. Молодцов, В.И. Никитинский, Я.Я. Островский, Е.А. Панова, В.Ф. Рифиниус, А.И. Ставцева, А.Ф. Трошин, О.С. Хохрякова, Б.А. Шеломов, Н.Н. Шептулина и др.

В диссертации также учтены работы известных специалистов в сфере трудового права и исследователей проблем формирования понятийного аппарата, относящихся к постсоветскому периоду, таких как Е.М. Акопова, Н.А. Бриллиантова, Л.Ю. Бугров, В.Л. Гейхман, С.Ю. Головина, К.Н. Гусов, В.В. Ершов, И.Я. Киселев, Ю.Н. Коршунов, Т.Ю. Коршунова, A.M. Куренной, М.В. Лушникова, A.M. Лушников, С.П. Маврин. В.И. Миронов, А.Ф. Нурт-динова, Ю.П. Орловский, А.С. Пашков, А.С. Пиголкин, В.Н. Скобелкин, В.Н. Толкунова, Е.Б. Хохлов, А.Ф. Черданцев, Л.А. Чиканова, В.И. Шкатулла и др.

Работы перечисленных авторов, а также и других ученых, посвятивших свою научную деятельность разработке общей теории права и отдельных отраслей национальной системы права, сопряженных с избранной тематикой (например, С.С. Алексеев, B.C. Нерсесянц, В.В. Лазарев и др.), послужили основой написания соответствующих глав диссертации и способствовали теоретическому постижению диссертантом научной проблемы, которой посвящена данная диссертационная работа.

Нормативная основа диссертационной работы

Нормативную основу диссертации составляют следующие документы: Конституция РФ, федеральные конституционные и федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативно-правовые акты иных федеральных органов исполнительной власти, а также решения Конституционного и Верховного судов Российской Федерации. Исследование базируется на позитивном и критическом анализе нормативно-правовой информации о предмете, методе, системе, принципах, источниках, правоотношениях, предусмотренных законодательством о труде России и стандартами, принятыми МОТ, Пактами ООН, конвенциями Европейского Сообщества, а также учитывает зарубежный опыт в регулировании трудовых отношений в условиях влияния на них явления "производственная 7 необходимость".

Научная новизна диссертационной работы

Диссертация представляет собой первое в российской юридической науке монографическое исследование, специально посвященное анализу трудо-правовой категории "производственная необходимость". В работе предпринята попытка комплексного рассмотрения общетеоретических и практических проблем влияния правового явления "производственная необходимость" на изменение и прекращение трудовых отношений субъектов трудового договора. Таким образом, научная новизна работы определяется как самой темой и подходом к её исследованию, предложенной постановкой цели и задач, так и основными теоретическими выводами и практическими предложениями по совершенствованию законодательства о труде.

Предложенное в работе выделение правового явления "производственная необходимость" в самостоятельную научную категорию, обобщающую ряд доктринальных понятий, раскрывающих значение терминов о видах производственной необходимости, является новацией для науки трудового права России.

Используемые в теории трудового права критерии и методы выделения норм, относящихся к подынституту "прекращение трудового договора", в отдельные элементные группы, по мнению автора, не учитывают в полной мере причинно-следственной связи между производственными обстоятельствами и изменением, а также прекращением трудовых отношений. Анализ отечественной юридической литературы и обзоров судебных прецедентов показал, что ни в науке трудового права, ни в судебной практике не уделялось достаточного внимания производственной необходимости как реальному фактору, влияющему на трудовой и производственный процессы и обусловленные ими общественные отношения.

Научная новизна диссертационного исследования заключается также в том, что в нём впервые сформулировано и научно обосновано понятие "производственная необходимость" в его правовой связи с понятиями "изменение и прекращение трудовых отношений".

Новой для нашей литературы является предпринятая диссертантом попытка обосновать перспективу корректировки действующих оснований прекращения трудового договора с учётом требований, вытекающих из Конвенции МОТ № 158.

В данной работе впервые проведено исследование истории становления и развития законодательства о влиянии производственной необходимости на трудовые отношения в России с охватом дореволюционного, советского и постсоветского периодов правового регулирования переводов и увольнений работников в связи с воздействием факторов, относимых к явлению "производственная необходимость".

Впервые также проанализировано современное зарубежное и международное законодательство о труде и методы регулирования им трудовых отношений в периоды воздействия 8 на производственную обстановку факторов, порождающих производственную необходимость в переводе и увольнении работников.

В результате проведённого исследования на защиту выносятся следующие основные положения диссертации, обладающие, по мнению диссертанта, научной новизной:

1. Определяется содержание понятия трудо-правовой категории "производственная необходимость";

2. Обосновывается вывод о наличии специфических особенностей и закономер-ностей, свойственных понятию "производственная необходимость" как относительно самостоятельного правового явления;

3. Показывается связь влияния различных причин на изменение производственной обстановки и правовых последствий, выражающихся в необходимости возникновения, изменения и прекращения трудо-правовых отношений;

4. Даётся классификация причин, порождающих производственную необходимость, как основания изменения или расторжения трудового договора;

5. Обосновывается место в ТК РФ основания прекращения трудовых отношений по производственной необходимости в структуре иных оснований прекращения действия трудового договора;

6. Отмечается наличие определённой преемственности в регулировании трудовых отношений при влиянии на них и воздействия на производственную обстановку явления "производственная необходимость", начиная с Устава о промышленном труде 1913 г., КЗоТ РСФСР 1918, 1922, 1971 гг. и заканчивая Трудовым кодексом РФ 2001 г. ;

7. Анализируются требования международных стандартов труда, предъявляемые к порядку изменения и прекращения трудового договора по причине производственной необходимости;

8. Рассматриваются принципы формирования оснований изменения и расторжения трудового договора вследствие производственной необходимости в зарубежных странах;

9. Формулируются конкретные предложения по развитию трудового законодательства России, исходя из включения в него основания увольнения работника вследствие производственной необходимости работодателя и приведения в соответствие с требованиями МОТ правил перевода на работу, не соответствующую условиям заключенного трудового договора.

Научно-практическая значимость диссертационной работы

Научная значимость работы состоит в полученных результатах, построенных на аналитических материалах исследования российского, международного и зарубежного законодательства в ретроспективном и перспективном его развитии, теоретических выводах автора, а также его предложениях, которые расширяют научные представления о подходах к правовому регулированию такого явления как "производственная необходимость" работодателя.

Теоретическая значимость рабо ты заключается в том, что проведённые в ней исследования и основанные на их результатах выводы развивают и дополняют, в частности, понятийный аппарат российской науки трудового права, вводя в него понятие "производственная необходимость как основание прекращения трудового договора". В работе также осуществлена попытка дать определение правовой категории "производственная необходимость", раскрыть её характерные особенности и закономерности, выявить и классифицировать причины, обусловливающие возникновение этого явления и порождающие потребность у работодателя в изменение и прекращение трудовых отношений с работником. Основные положения диссертации могут быть использованы и иметь значение для дальнейших научных разработок данной темы. Они также могут быть использованы в учебном процессе при чтении лекций по курсу «Трудовое право», спецкурсах «Проблемы трудового договора», "Правовое регулирование трудового договора" "Трудовое право зарубежных стран", проведении семинарских и практических занятий, в ходе подготовки и переподготовки специалистов.

Практическая значимость работы заключается в том, что выводы и предложения автора диссертации могут быть использованы для совершенствования российского трудового законодательства, регулирующего порядок перевода и увольнения работников в связи с производственной необходимостью, и, в частности, для решения проблемы избыточного персонала на предприятии.

Сделанные в работе предложения, направленные на определённое изменение трудового законодательства, позволят:

- исключить возможность привлечения работодателем работника к принудительному труду, не соответствующему требованиям МОТ;

- уменьшить бремя работодателя по материальному содержанию работника вне зависимости от количества и качества труда, вложенного им в предприятие, приостановившее свою деятельность по не зависящим от работодателя причинам, за счёт увольнения по производственной необходимости;

- упростить структуру подынститута "прекращение трудового договора" за счёт объединения причин соответствующих критериям явления "производственная необходимость" одним общим основанием: "расторжение трудового договора по воле работодателя вследствие производственной необходимости" и, тем самым, упорядочить процедуру прекращения трудовых отношений в связи с воздействием на производственную обстановку чрезвычай-иых, а также иных факторов, определяющих интересы работодателя;

- увеличить степень правовой защищённости работника за счёт установления правил, препятствующих произвольному его переводу на другую работу или увольнению с работы по воле работодателя по причине производственной необходимости;

- способствовать увеличению установленных государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан и повысить степень защищенности прав и интересов работников и работодателей, что должно обеспечить создание более благоприятных условий труда по сравнению с существующими.

Материалы диссертации могут быть также использованы в учебном процессе при разработке основного курса "Трудовое право России", спецкурса "Правовое регулирование трудового договора", а также курса "Трудовое право зарубежных стран".

Сделанные в ходе диссертационной работы выводы о причинно-следственной связи влияния на производственную обстановку чрезвычайных или иных факторов, обусловливающих и обосновывающих интересы работодателя в переводе или увольнении работника, могут найти применение в судебной практике и при анализе субъектами трудового договора сложившейся производственной ситуации.

Апробация результатов диссертационной работы

Диссертация выполнена на кафедре трудового права Академии труда и социальных отношений. Предварительное рассмотрение диссертационной работы (предзащита) осуществлено ""2005 года и по её результатам диссертация рекомендована к защите на заседании диссертационного совета при Академии труда и социальных отношений.

Основные теоретические положения настоящего исследования и практические рекомендации диссертанта получили отражение в следующих научных изданиях:

- Гармонизация понятия "производственная необходимость" в современном трудовом праве: международные стандарты и российское законодательство: Тез. докл. Международная научно-практическая конференция "35 лет Российской правовой академии Министерства юстиции Российской Федерации и ее роль в развитии юридического образования". Сборник статей "Первые Всероссийские Державинские чтения": В 4 км. (Москва, 12 октября 2005 года). Кн. 3: Проблемы частного права / Отв. ред. Е.А. Чефранова. М.: РПА МЮ РФ, 2005. С. 181 -190, 1 п.л., 0,6 авт.л.;

- Влияние производственной необходимости на изменение и прекращение трудового договора: международные стандарты и российское законодательство // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении. Материалы Международной научно-практической конференции, 19 - 21 января 2005. М., МГЮА, 0,5 п.л. (тезисы выступления приняты к публикации).

- Понятие "производственная необходимость" в современном трудовом законодательстве // Современное право. М., 2005, № 4, с. 18 - 23, 0,7 пл.;

- Производственная необходимость и современное законодательство о труде // Законо

11 дательство и экономика. М., 2005, № 4, с. 70 - 75, 1 пл., 0,6 автл.

Отдельные концептуальные положения диссертации были изложены 21 января 2005 года в МПОА на Международной научно-практической конференции "Гарантии реализации прав граждан в сфере груда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении" в форме доклада по теме "Влияние производственной необходимости на изменение и прекращение трудового договора".

Структура работы

Структура диссертации определена целью и задачами, направленными на ее достижение. Диссертация состоит из введения, основной части, включающей три главы, объединяющие семь параграфов, заключения, библиографического списка использованной литературы и перечней нормативно-правовых актов и актов высших судебных органов.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Архипов, Владимир Васильевич

Заключение

Происходящие в России социально-экономические преобразования требуют своевременного решения целого ряда проблем в трудовом законодательстве. К числу таких проблем, в частности, относится проблема воздействия на производственную обстановку различных экономических и чрезвычайных причин, порождающих изменение и прекращение трудовых отношений вследствие производственной необходимости. Выявление возможности соблюдения баланса интересов работодателя и работника в случае возникновения производственной необходимости должно быть основано, прежде всего, на Конституции РФ, которая в числе гарантий основ конституционного строя предусматривает, что "человек, его права и свободыявляются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина обязанность государства" (ст. 2). Конституция РФ имеет высшую юридическую силу (верховенство), прямое действие, а законы и иные правовые акты не должны противоречить ей (ст.ст. 4 и 15), что должно стать доминирующим принципом в регулировании трудо-правовых отношений.

Исследование рассмотренной в данной работе проблемы дало возможность попытаться раскрыть и обосновать природу такого явления как "производственная необходимость" и сделать вывод о том, что трудовое право в настоящее время в части регулирования трудовых отношений в условиях воздействия на производственный процесс этого явления, не в полной мере выполняет те основные задачи, которые определены в актах МОТ и в самой Конституции РФ.

На наш взгляд, появилась необходимость пересмотра, совершенствования и принятия тех правовых решений, которые приведут трудовое право в данной части в соответствие с требованиями Конституции РФ, международных стандартов ООН и Европейского Сообщества.

Проведённое в диссертации исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. В ходе осуществления исгорико-правового и сравнительно-правового анализа этапов развития национального трудового законодательства выявлено наличие определённой преемственности Трудового кодекса РФ с УПТ 1913 г., КЗоТ РСФСР 1918, 1922, 1971 гг. в отражении проблем работодателя в связи с воздействием на производственную обстановку явления "производственная необходимость".

Преемственность, прежде всего, проявляется в подходах законодателя к пониманию и регулированию трудовых отношений при влиянии на производственную обстановку объективных и субъективных причин, порождающих явление "производственная необходимость". Это выражается либо в принудительном переводе работника на другую работу, либо в возможности и перевода и увольнения по воле работодателя, а на отдельных исторических этапах в возможности увольнения с работы по воле любой стороны трудового договора. При

131 чинами изменения или прекращения действия трудового договора являются как чрезвычайные ситуации, так и субъективные проблемы работодателя, которые порождают организационные процессы, начиная от модернизации производства вплоть до ликвидации его деятельности.

2. Исследование международных стандартов труда позволило установить, что МОТ, допуская изменение и прекращение трудового договора в связи с производственной необходимостью предприятия (учреждения, службы), требует от национального законодателя следующего. Государствам, ратифицировавшим конвенции, учитывающие проблему воздействия производственной необходимости на трудовые отношения, следует предусмотреть в национальном законодательстве о труде специализированный порядок защиты работника от произвольных действий работодателя. От государств, не ратифицировавших специализированные конвенции, МОТ требует только соблюдения в законодательстве основополагающих положений действующих в ООН Деклараций, определяющих основы трудовых отношениях работника с работодателем.

3. Анализ законодательства зарубежных стран показал, что причинами изменения и расторжения трудового договора вследствие производственной необходимости являются, прежде всего, чрезвычайные и различного рода производственные обстоятельства, негативно или позитивно влияющие на интересы работодателя. Под воздействием этих обстоятельств, а также в целях их предупреждения или приспособления к ним бизнеса работодатель имеет право принимать решения, направленные на удовлетворение своих предпринимательских интересов, в частности, за счет изменения или прекращения трудовых отношений с работником. Причем, название оснований увольнения работника носит, как правило, обобщающий эти обстоятельства условный характер и выражается в терминах, указывающих на зависимость таких увольнений от экономических потребностей работодателя или реальную невозможность соблюдения им своих обязательств по договору найма.

4. В результате изучения применения понятия "производственная необходимость" в зарубежном и национальном законодательстве, а также, исходя из судебной практики, определена, на наш взгляд, трудо-правовая природа явления "производственная необходимость".

На наш взгляд, к характерным особенностям производственной необходимости, как относительно самостоятельному правовому явлению, относятся следующие признаки:

- угроза (или факт) возникновения абсолютно или относительно правового события или действия лица, с которыми законодательство о труде связывает возможность наступления правовых последствий для сторон трудового договора. Эти явления приводят к существенному изменению производственной обстановки в результате воздействия на неё позитивных или негативных факторов, характерных для возникших событий (случаев), влияющих на производственный процесс или в целом на объект производственной деятельности субъектов трудовых отношений;

- степень предполагаемого или реального воздействия правовых событий или действия лица на производственную обстановку, порождающая необходимость в преобразовании или прекращении производственной деятельности организации (или ее отдельных подразделений);

- допущение или обязывание законодателем принять работодателем решение (совершения юридического акта уполномоченным лицом), направленное на предупреждение, устранение последствий или приспособление сложившейся производственной обстановки к интересам работодателя за счет установления, изменения или прекращения трудовых отношений с работником в связи с возникшим событием или действием лица, породившим существенное изменение производственной обстановки;

- наличие юридического акта работодателя, совершенного независимо от волевого воздействия на него иного лица, в том числе работника, кроме случаев связанных с чрезвычайными обстоятельствами, определенными законодательством;

- отсутствие связи между увольнением (переводом, перемещением) работника и его личными (профессиональными, физическими и др.) качествами (способностями), а также отсутствие его виновных действий;

- отсутствие у работника возможности позитивно для него влиять как на возникновение, предотвращение и/или изменение таких событий, так и на решения и действия работодателя;

- защита работодателем своих интересов с учетом производственной целесообразности предпринимательской деятельности, в том числе путем приспособления под ожидаемую или реальную производственную обстановку трудовых отношений с работником.

Все перечисленные выше признаки можно назвать основными.

5. На основании выявленных характерных особенностей и закономерностей можно дать следующее определение широкого (родового) трудо-правового понятия "производственная необходимость " - это потребность работодателя в преобразовании или прекращении производственной деятельности организации (или ее отдельных подразделений) вследствие воздействия на производственную обстановку чрезвычайных либо связанных с интересами работодателя обстоятельств, которые в случаях, установленных законом, влекут за собой принятие им решения о заключении, изменении или прекращении действия трудового договора с работником, не вызванным его способностями или поведением.

6. Исходя из рассмотренных актов МОТ, зарубежного и российского законодательства, можно дать классификацию причин, порождающих производственную необходимость в изменении и расторжении трудового договора.

Так, обобщение причин, вызывающих индивидуальные и коллективные увольнения переводы) работников, негативно и позитивно влияющих на реализацию планов и удовлетворение интересов работодателя и работника, позволило сгруппировать их по следующим двум направлениям.

Первая группа условно названа "объективные причины производственной необходимости" - это различные существенные обстоятельства (факторы), сопровождающие негативные для деятельности организации явления (события, случаи), препятствующие обеим сторонам трудового договора извлекать выгоду из бизнеса.

К группе "объективные причины производственной необходимости" относятся события (случаи), исключающие возможность в период их действия ведение производственной деятельности (выполнение работ, оказание услуг), независимо от желания работодателя продолжать свой бизнес в том же или сокращенном объёме.

Для этой группы характерны три следующих отличительных признака:

- отсутствие возможности у работодателя положительно влиять на причины возникновения негативного явления (события, случая);

- отсутствие возможности у работодателя приспособить ведение бизнеса к условиям, порожденным влиянием на него возникшего негативного явления (события, случая);

- отсутствие возможности у работодателя позитивно для его интересов влиять на длительность срока действия негативного явления (события, случая) и его течение.

Вторая группа условно названа "субъективные причины производственной необходимости" - это различные существенные обстоятельства (факторы) финансово-экономического, технико-технологического, организационно-структурного и аналогичного характера (не связанные со способностями и поведением работника), воздействие которых на производственную обстановку обусловливает возникновение производственной необходимости у работодателя в изменении условий трудового договора с работником. Иными словами, это существенные позитивные или негативные обстоятельства, порожденные, в частности, конъюнктурными требованиями бизнеса, а нередко и бездействием работодателя, не принявшего превентивных мер для предотвращения негативных для производства последствий.

К группе "причины субъективной производственной необходимости" относятся все действия работодателя, направленные на сохранение или расширение его предпринимательского интереса и продолжение бизнеса.

Отличительные признаки, характеризующие особенности этой группы заключаются в следующем:

- возможность работодателя положительно для бизнеса влиять на возникшее внешнее событие, например за счёт измеиения маркетинговой политики увеличивать, поддерживать или уменьшать желаемый баланс своих интересов на рынке продукции (услуг, работ);

- возможность работодателя внутренне приспособить бизнес под возникшие событие, как правило, за счет ущемления трудовых интересов работников и в отдельных случаях предупреждать появление негативных событий, зависимых от внутренней организации производственного процесса;

- воля работодателя, направленная на координацию, модификацию и модернизацию бизнеса и, соответственно, преднамеренное планирование перемещения (перевода) или увольнения работника, как правило, путём сокращения штата и/или численности персонала при отсутствии возможности или потребности в его переводе (перемещении) на другую работу.

Общими для обеих групп являются следующие признаки:

- отсутствие виновных действий работника в возникновении нежелательных для него правовых последствий. Ибо виновные действия (бездействие) работника, негативно отразившееся на производственной обстановке, должны быть квалифицированы как обстоятельства, вызванные субъективными качествами работника и являться мотивом для его увольнения по основаниям, связанным с противоправным поведением;

- отсутствие связи между увольнением и способностями работника. Ибо невозможность исполнения функциональных трудовых обязанностей по причинам состояния здоровья и профессионального несоответствия должна быть квалифицирована как обстоятельство, вызванное субъективными качествами работника и являться поводом для увольнения по основаниям, связанным с его способностями;

- отсутствие у работника возможности позитивно влиять как на возникновение, предотвращение или изменение воздействия чрезвычайных факторов, так и на действия работодателя.

7. Наиболее существенные, закономерные связи явления "производственная необходимость" с реальной действительностью, характеризующие его влияние на производственную обстановку можно проследить с помощью классификации присущих этому явлению факторов, проявление которых обусловливает возникновение потребности в изменении и прекращении действия трудового договора.

Так, воздействие причин "объективной производственной необходимости" порождает, прежде всего, увольнение работника. При возникновении этих причин интересы работодателя, как правило, совпадают с интересами работника и направлены на скорейшее прекращение трудовых отношений с целыо избежания воздействия жизнеопасных факторов.

В таких случаях в законодательстве различных стран либо полностью отсутствуют гарантии алиментарного вознаграждения работника со стороны работодателя, либо оно ограничено определенным сроком вынужденного бездействия работника. Такой подход законодателя обусловлен принципом справедливости по отношению к работодателю не виновному в происходящих событиях, препятствующих ему надлежащим образом выполнять возложенные на него трудовым договором обязательства. Но в ряде стран экономическую защиту интересов уволенного из-за чрезвычайных обстоятельств работника обеспечивает государство, гарантируя ему материальную поддержку и (или) помощь в скорейшем трудоустройстве. Тем не менее, при возникновении чрезвычайных обстоятельств возможен переводе согласия работника в другое структурное подразделение (дочернее предприятие, филиал и т.п.), находящееся в местности, не охваченной чрезвычайным явлением, что достижимо при наличии у работодателя иных производственных объектов, имеющих вакантные рабочие места.

При возникновении причин "субъективной производственной необходимости" интересы работодателя вступают в противоречие с интересами работника. В данную группу причин входят финансово-экономические, организационно-структурные, технико-технологические и иные аналогичные обстоятельства, влияющие на производственные условия и процесс изготовления продукции (оказания услуг, выполнения работ) и вызывающие потребность у работодателя в переводе или увольнении работника.

Увольнение (перевод) работника по обстоятельствам, составляющим эту группу причин, осуществляется работодателем только в своих экономических интересах без учёта интересов работника. Иными словами, для этой группы факторов основанием прекращения (изменения) трудовых отношений являются причины субъективного характера, порождённые действиями (бездействием) работодателя. Перевод (увольнение) работника по этим причинам обусловлен в международном и зарубежном законодательстве предоставлением ему повышенной социальной защиты. В качестве минимальной меры защиты интересов работника, должна быть предусмотрена обязанность работодателя предоставить ему иное место работы или провести переобучение иным профессиям. И только в случае отказа работника от предоставленных ему вакансий, переобучения или при отсутствии иных рабочих мест, соответствующих деловым качествам работника, возможно его увольнение с выплатой средств для существования в определённый законодательством период.

При защите интересов работника от таких увольнений (переводов) в законодательстве зарубежных стран, априори презумируется вина работодателя, что компенсируется работнику при увольнении гарантированными социальными выплатами из средств работодателя, достаточными для определённого периода его существования без работы или адаптации к новому рабочему месту.

И объективные, и субъективные факторы в период их действия, как правило, порождают для работодателя проблему избыточности персонала. Возникновение чрезвычайных обстоятельств приводит обычно к вынужденной полной или частичной остановке предприятия (организации или отдельных подразделений) и, следовательно, к простою не по их винечасти или всех работников. Долговременная остановка производственной деятельности предприятия ведёт к переходу от простоя к сокращению численности (штага) работников в связи с невозможностью материально компенсировать время их бездействия из-за отсутствия достаточного количества денежных средств у простаивающего рабо тодателя.

8. Принимая во внимание изложенные выше обстоятельства о влиянии различных явлений на производственную обстановку, можно определить место оснований прекращения трудовых отношений по производственной необходимости в структуре ТК РФ.

В связи с этим, предлагается в российском законодательстве о труде события (случаи), отнесенные к субъективной производственной необходимости, назвать причинами увольнения работника по основанию: "расторжение трудового договора по инициативе работодателя вследствие производственной необходимости". В свою очередь события (случаи), присущие объективной производственной необходимости, в связи с идентичностью их правовой природы, учесть в составе причин, являющихся основанием для прекращения трудового договора вследствие наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (п. 7 ст. 83 ТК РФ).

9. В целях учета в законодательстве о труде влияния вышеперечисленных особенностей правового явления "производственная необходимость" на прекращение занятости работника и устранения имеющихся противоречий и неточностей в классификации увольнений, представляется желательным ратифицировать Россией Конвенцию МОТ № 158 "О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя".

В случае ратификации Конвенции МОТ № 158 представляется целесообразным осуществить предложенные в настоящей диссертации изменения и дополнения ст.ст. 77, 80, 81 и 83 ТК РФ.

10. В целях устранения имеющихся противоречий и неточностей в процедуре изменения существенных условий трудового договора, а также исключения возможности неоднозначного толкования изложенных правовых норм о переводе работника на иные работы в связи с производственной необходимостью представляется целесообразным следующее:

- привести в соответствие нормы российского трудового законодательства, регулирующие изменение условий заключенного трудового договора по инициативе работодателя, с гарантиями, установленными в Конституции РФ, а также с требованиями международных правовых актов. В этих целях считаем необходимым исключить из ст. 74 ТК РФ положения о возможности временного привлечения работника к принудительному (обязательному) труду при возникновении производственной необходимости, обусловленной частными и иными интересами работодателя;

- осуществить предложенные в диссертации изменения и дополнения правовых норм, которые взаимосвязаны с проблемой привлечения работника к принудительному (обязательному) труду. Для этого, на наш взгляд, необходимо изложить ст.ст. 4, 41 и 72 -74 ТК РФ в измененных и дополненных редакциях, предложенных в настоящей диссертации.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Архипов, Владимир Васильевич, 2005 год

1. Нормативные источники национальной правовой системы (в хронологическом порядке)

2. Устав о промышленности фабричной и заводской от 1893 г. Свод законов Российской Империи. Т. XI. 4.2. СПб., ред. 1893 г.

3. Устав о промышленном труде. Свод законов Российской Империи. Т. XI. 4.2. СПб., ред. 1913 г.

4. Свод гражданских законов. Свод законов Российской Империи Т. X. Ч. 1. СПб., ред. 1913 г.

5. КЗоТ 1918 г. СЗиРРиКП РСФСР, 1918, № 87-88, ст. 905.

6. Декрет CITK РСФСР от 17 июня 1920 г. "Общее положение о тарифе (Правил об условиях найма и оплаты труда рабочих и служащих всех предприятий, учреждений и хозяйств в РСФСР). СУ РСФСР, 1920, № 61-62, ст. 276.

7. КЗоТ 1922 г. СУ РСФСР, 1922, № 70, ст. 903.

8. Постановление ЦИК СССР № 8 и СНК СССР N 371 от 3 июня 1931 г. "О некоторых изменениях трудового законодательства. СЗ СССР, 1931, N 35, ст. 257.

9. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде.Ведомости ВС СССР, 1970, № 29, ст. 265.

10. КЗоТ 1971 г. Ведомости ВС РСФСР, 1971, № 50, ст. 1007.

11. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик. М.: Юридическая литература, 1982.

12. Декларация СНД РСФСР от 12 июня 1990 г. № 22-1 "О государственном суверенитете Российской Советской Федеративной Социалистической Республики". Ведомости СНД и ВС РСФСР, 1990, № 2, ст. 22.

13. Закон от 24 декабря 1990 г. № 443-1 "О собственности в РСФСР". Ведомости СНД и ВС РСФСР", 1990, № 30, ст. 416.

14. Постановление Верховного Совета РСФСР от 19 апреля 1991 г. № 1029-1 "О порядке введения в действие закона РСФСР "О повышении социальных гарантий для трудящихся". Ведомости СНД и ВС РСФСР, 1991, № 1 7, ст. 507.

15. Конституция Российской Федерации. // Российская газета, 1993, № 237.

16. Федеральный закон от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ "О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера". СЗ РФ, 1994, № 35, ст. 3648.

17. ГКРФ. СЗ РФ, 1994, №32, ст. 3301.

18. Постановлением Правительства РФ от 28 октября 1995 г. № 1050 "Об утверждении инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне". СЗ РФ, 1997, № 43, ст. 4987.

19. Постановление Правительства РФ от 10 сентября 1996 г. № 1094 "О классификации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера". СЗ РФЛ996, № 39, ст. 4563.

20. Постановление Правительства РФ от 10 ноября 1996 г. № 1340 "О порядке создания и использования резервов материальных ресурсов для ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера". СЗ РФ,1996, № 47, ст. 5334.

21. Федеральный закон от 26 февраля 1997 года № 31-ФЗ "О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации". СЗ РФ,1997, № 9, ст. 1014.

22. Постановление Правительства РФ от 24 марта 1997 г. № 334 "О порядке сбора и обмена в Российской Федерации информацией в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера". СЗ РФ, 1997, № 13, ст. 1545.

23. Федеральный конституционный закон от 30 мая 2001 г. № З-ФКЗ "О чрезвычайном положении" СЗ РФ, 2001, № 23, ст. 2277.

24. ТК РФ. СЗ РФ, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

25. Постановление Правительства РФ от 30 декабря 2003 г. № 794 "О единой государственной системе предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций". СЗ РФ, 2004, №2, ст. 121;

26. Указ Президента РФ от 11 июля 2004 г. № 868 "Вопросы Министерства РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий". СЗ РФ, 2004, № 28, ст. 2882.

27. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". СЗ РФ, 2004, № 31, ст. 3215.

28. Комментарий к законодательству о труде. М.: Юрид. лит. / Под ред. В.И. Тереби-лова Министра юстиции СССР, 1976.

29. Комментарий к законодательству о труде. М.: Юрид. лит. / под ред. В.И. Тереби-лова Председателя Верховного Суда СССР, 1987.

30. Комментарий части первой Гражданского кодекса РФ для предпринимателей. М.: Фонд "Правовая культура", 1995.

31. Комментарий части второй Гражданского кодекса РФ для предпринимателей. М.: Фонд "Правовая культура", 1996.

32. Комментарий к КЗоТ РФ / Под ред. К.П. Гусова. М.: Проспект, 1996.

33. Комментарий к Конституции РФ / Под ред. J1.A. Окунысова. М.: БЕК, 1996.

34. Комментарий к КЗоТ РФ /10.П. Коршунов, М.И. Кучма, И.О. Снигирева, Б.А. Шеломов. М.: Спарк, 1999.

35. Гриценко Н.Н., Снигирева О.И., Шалаев С.И. Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". Постатейные комментарии Научного центра профсоюзов, Академии Труда и Социальных Отношений. М., 2000.

36. Комментарий официальных органов к Кодексу законов о труде РФ. В 2-х т. / Сост. А.В. Верховцев. М.: Иифра М., 2001.

37. Комментарий к ТК РФ / Под ред. Ю.П. Орловского. Вариант для публикации в компьютерной справочно-правовой системе КонсультантПлюс, 2002;

38. Комментарий к ТК РФ / Ю.Н. Коршунов, М.И. Кучма, Б.А. Шеломов. М.: Экзамен, 2002.

39. Комментарий к ТК РФ / Под ред. С.А. Панина. М.: МЦФЭР, 2002.

40. Комментарий к ТК РФ / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2002.

41. Комментарий к ТК РФ / Под общ. ред. М. 10. Тихомирова. М.: Издание г-на Тихомирова М.Ю., 2002.

42. Киселев И. Я., Леонов А. С. Комментарий к ТК РФ. М.: Дело, 2003.

43. Комментарий к ТК РФ (постатейный) / Н.А. Бриллиантова и др.; под ред. О.В. Смирнова. М.: ТК Велби, Кнорус, 2005.

44. I. Акты национальных судебных органов (в хронологическом порядке)

45. Сборник постановлений Пленума Верховного Суда СССР (1924 1970 гг.). М.: Известия, 1970.

46. Сборник постановлений Пленума Верховного Суда РСФСР (1961 1977 гг.) М.: Юрид. лит., 1978.

47. Сборник постановлений Пленума Верховного Суда СССР (1924 1986 гг.). М.: Известия, 1987.

48. Конституционный Суд РФ: Постановления. Определения. 1992 -1196 / Составитель и отв. редактор д.ю.н. проф. Т.Г. Морщакова. М.: Новый Юрист, 1997.

49. Сборник постановлений Пленумов Верховного Суда и Высшего Арбитражного Суда РФ (1966 2000 гг.). М.: Проспект, 2000.

50. Информационное письмо Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 11 января 2002 г. № 66 "Обзор практики разрешения споров, связанных с арендой". Вестник Высшего Арбитражного Суда РФ, 2002. № 3.

51. Устав МОТ от 1919 г. // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XVI. М., 1957. С. 351 370.

52. Декларация относительно целей и задач МОТ от 1944 г. // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XVI. М., 1957. С. 371 372;

53. Всеобщая декларация прав человека от 1948 г. М.: Права человека, 1996.

54. Конвенция "О защите прав человека и основных свобод" от 1950 г. М. Инфра-М,2001.

55. Доклад Генерального директора МОТ. Некоторые трудовые и социальные аспекты экономического развития. МБТ, Женева, 1962.

56. Пакт о гражданских и политических правах от 1966 г. Ведомости ВС СССР, 1976 г., № 17(1831), ст. 291.

57. Пакт об экономических, социальных и культурных правах от 1966 г.Ведомости ВС СССР, 1976, № 17, ст. 291.

58. Доклад Генерального директора МОТ. Применение норм МОТ. МБТ. Женева,1985.

59. Доклад Генерального директора МОТ. Укрепление трёхсторонних структур с целью развития активной политики в области занятости. МБТ. Женева, 1995.

60. Доклад Генерального директора МОТ. Нормотворческая деятельность МОТ в эпоху глобализации. МБТ. Женева, 1997.

61. Трёхсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики" от 1977 г. МБТ, Жеиева, 2001.

62. Декларация МОТ "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" от 1998 г. // Российская газета, 1998, № 316;

63. Доклады Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ. МБТ. Женева, 1998 2004.

64. Конвенция № 29 "О принудительном или обязательном труде" // Сборник конвенций и рекомендаций, принятых Международной Конференцией Труда. 1919 1956. Т. I. МБТ. Женева, 1991.

65. Конвенция № 30 "О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях" // Сборник конвенций и рекомендаций, принятых Международной Конференцией Труда. 1919-1956. Т. I. МБТ. Женева, 1991.

66. Конвенция № 64 "О регламентации письменных трудовых договоров трудящихся коренного населения" // Сборник конвенций и рекомендаций, принятых Международной Конференцией Труда. 1919 1956. Т. I. МБТ. Женева, 1991.

67. Конвенция № 105 "Об упразднении принудительного труда". // Сборник конвенций и рекомендаций, принятых Международной Конференцией Труда. 1957 1990. Т. 2. МБТ. Женева, 1991.

68. Конвенция № 106 "О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях" // Сборник конвенций и рекомендаций, принятых Международной Конференцией Труда. 1957 1990. Т. 2. МБТ. Женева, 1991.

69. Конвенция № 110 "Об условиях труда на плантациях" // Сборник конвенций и рекомендаций, принятых Международной Конференцией Труда. 1957 1990. Т. 2. МБТ. Женева, 1991.

70. Конвенция № 114 "О трудовых договорах рыбаков" // Сборник конвенций и рекомендаций, принятых Международной Конференцией Труда. 1957 1990. Т. 2. МБТ. Женева, 1991.

71. Конвенция № 158 "О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя" // Сборник конвенций и рекомендаций, принятых Международной Конференцией Труда. 1957 1990. Т. 2. МБТ. Женева, 1991.

72. Конвенция № 162 "Об охране труда при использовании асбеста" // Сборник конвенций и рекомендаций, принятых Международной Конференцией Труда. 1957 1990. Т. 2. МБТ. Женева, 1991.

73. Конвенция № 168 "О содействии занятости и защите от безработицы" // Сборник конвенций и рекомендаций, принятых Международной Конференцией Труда. 1957 1990. Т. 2. МБТ. Женева, 1991.

74. Конвенция № 170 "О безопасности при использовании химических веществ на производстве" // Сборник конвенций и рекомендаций, принятых Международной Конференцией Труда. 1957 1990. Т. 2. МБТ. Женева, 1991.

75. Конвенция № 173 "О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя". Текст Конвенции официально не опубликован. Русский текст размещен на официальном Интернет-сайте MOT "www. ilo. ги".

76. Конвенция № 174 "О предотвращении крупных промышленных аварий". Текст Конвенции официально не опубликован. Русский текст размещен на официальном Интернетсайте MOT "www. ilo. ru".

77. Конвенция № 175 "О работе на условиях неполного рабочего времени". Текст Конвенции официально не опубликован. Русский текст размещен на официальном Интернет-сайте MOT "www. ilo. ru".

78. Конвенции: № 176 "О безопасности и гигиене труда на шахтах" Текст Конвенции официально не опубликован. Русский текст размещен на официальном Интернет-сайте МОТ "www. ilo. ru".

79. Конвенция № 183 "О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства". Текст Конвенции официально не опубликован. Русский текст размещен на официальном Интернет-сайте MOT "www. ilo. ru".

80. Рекомендации № 95 "Об охране материнства" // Сборник конвенций и рекомендаций, принятых. Международной Конференцией Труда. 1919 1956. Т. I. МБТ. Женева, 1991.

81. Рекомендация № 119 "О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя" // Сборник конвенций и рекомендаций, принятых Международной Конференцией Труда. 1957-1990. Т. 2. МБТ. Женева, 1991.

82. Рекомендация № 166 " О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя" // Сборник конвенций и рекомендаций, принятых Международной Конференцией Труда. 1957 1990. Т. 2. МБТ. Женева, 1991.

83. Рекомендация № 175 "О безопасности и гигиене труда в строительстве" // Сборник конвенций и рекомендаций, принятых Международной Конференцией Труда. 1957 -1990. Т. 2. МБТ. Женева, 1991.

84. Рекомендация № 182 "О работе на условиях неполного рабочего времени". Текст Рекомендации официально не опубликован. Русский текст размещен на официальном Интернет-сайте MOT "www. ilo. ru".

85. Рекомендация № 192 "О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве". Текст Рекомендации официально не опубликован. Русский текст размещен на официальном Интернет-сайте MOT "www. ilo. ru".

86. Termination of employment digest: A legislative review. ILO. Geneva, 2000. 403 P.

87. Развитие предприятий и создание рабочих мест. Бюро МОТ в Москве, 1997.

88. Создание рабочих мест на малых и средних предприятиях. Руководство к Рекомендации МОТ № 189. МБТ. Женева, 1998.

89. Доклады Комитетов Конференций об общих условиях для стимулирования создания рабочих мест на малых и средних предприятиях. МБТ. Женева, 1997 1998.

90. Доклады Комитетов Конференций о работе на условиях неполного рабочего времени. МБТ. Женева, 1993 1994.

91. Государственные органы по улучшению взаимоотношений между предпринимателями и трудящимися и по урегулированию трудовых споров: рабочий доклад МОТ. МБТ. Женева, 1962.

92. Основные сведения об Организации Объединённых Наций. М.: Международные отношения, 1991.

93. Стратегия МОТ в поддержку предприятий: рабочий доклад МОТ. МБТ. Женева,1995.

94. Представительность профсоюзов: сравнительный анализ. Бюро МОТ в Москве,1996.

95. Труд за рубежом. М.: Институт труда Минтруда РФ, 1996 -2003 гг.

96. Суды по трудовым спорам в Европе. Бюро МОТ в Москве, 1997.

97. Нормы международного права в правовой системе России. М.: Спарк, 1997.

98. Коллективные переговоры и их правовое регулирование в Центральной и Восточной Европе: некоторые сравнительные данные. Бюро МОТ в Москве, 1998.

99. Решения Европейского суда по правам человека. М.: Права человека, 1998.

100. Доклады Комитетов Конференций о содействие развитию кооперативов. МБТ. Женева, 1998-2002.

101. Защита прав человека. Международные и российские механизмы. Азаров А. и др. М.: Московская школа прав человека, 2000.

102. Переход к кооперативному предпринимательству. МБТ. Женева, 2001.

103. Суд Европейских сообществ. М.: Норма, 2001.

104. Доклады Комитетов Конференций о влияние на занятость процесса слияний и приобретений в секторе услуг. МБТ. Женева. 2001.

105. Реформа трудового законодательства в России. Бюро МОТ в Москве, 2001.

106. Доклад Генерального секретаря ООН на совещание участников Международной организации предпринимателей. "Глобальная инициатива ООН. Руководство для работодателей". ООН. Берлин, 2001.

107. Доклады Комитетов Конференций о достойном груде и неформальной экономике. МБТ. Женева, 2001 -2002.

108. Европейский суд правам человека. М.: Юрлитинформ, 2003.

109. Международные механизмы защиты прав человека. М,: Норма, 2003.

110. Принудительный труд в современной России. МОТ. М.: Права человека, 2004.

111. V. Нормативные акты зарубежных стран (по алс|)авиту)

112. Австралия. Закон "Об отношениях по месту работы" (в ред. 1996 г.).

113. Венесуэла. "Основной закон о труде" от 27 ноября 1990 года (в ред. 1997 г)

114. Камерун. Кодекс законов о труде от 1992 г. (в ред. Декрета № 21/MTPS/SG/CJ от 1993 г.).

115. Кипр. Закон "О завершении занятости" от 1967 г. (в ред. 1994 г.).

116. Намибия. Трудовой закон от 1992 г.

117. Турция. Закон "О труде" от 1971 г. Закон "О коллективных договорах, забастовках и локаутах" от 1983 г. Закон "О трудовых судах" от 1990 г.

118. Франция. Трудовой кодекс (в ред. 1995 г.).

119. Швеция. Закон "О защите занятости" от 1984 г. (в ред. 1994 г.). Закон "О совместных решениях в трудовых отношениях" от 1976 г. (в ред. 1994 г.).

120. Эфиопия. Трудовая Декларация от 1993 г.

121. VI. Учебники и учебные пособия (в хронологическом порядке)

122. Тарасов И.Т. Учение об акционерных компаниях. Киев. Типогр. В.И. Завадского,1878.

123. Антонович А.Я. Курс государственного благоустройства (полицейского права). В 2-х частях. Киев. Типогр. В.И. Завадского, 1890.

124. Чичерин Б.Н. Курс государственной науки, В 3-х т. М.: Типогр. т-ва И.Н. Кушнерев и К, 1894.

125. Победоносцев К.П. Курс гражданского права. В 3-х т. С.-Пб, Синод, типогр., 1896.

126. Сперанский М.М. План государственного преобразования (введение к уложению4бгосударственных законов 1809 г.). М.: Тнпо-лнтогр. Т-ва И.Н.Кушнерев и К.Пимен., 1905.

127. Трубецкой Е.Н. Лекции по энциклопедии права. М.: Типогр. Императорского Московского Университета, 1909.

128. Шершеневич Г.Ф. Общая теория права. В 4-х т. М.: Издание Бр. Башмаковых, 1910.

129. Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права. М.: Издание Бр. Башмаковых, 1911.

130. Елистратов А.И. Административное право. М.: Типогр. И.Д. Сытина, 1911.

131. Васысовский Е.В. Руководство к толкованию и применению законов. Для начинающих юристов. М.: Издание Бр.Башмаковых, 1913.

132. Мейер Д.И. Русское гражданское право. Петроград, Типогр. Двигатель, 1914. .6.12. Васьковский Е.В. Учебник гражданского процесса. М.: Издание Бр. Башмаковых,1917.

133. Камиика А.И. Основы предпринимательского права. Петроград, Изд-во "Труд",1917.

134. Покровский И.А. Основные проблемы гражданского права. Петроград, Юридический книжный склад "Право", 1917.

135. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. Догадова В.М., Горшенина К.П. и др. М.: Юриздат, 1939.

136. Умансгсий Я.И. Советское государственное право: Учебник для вузов. М.: Высшая школа, 1970.

137. Основы экономики и управления производством: Учеб. пособие / Под ред. И.И. Сигова, 1972.

138. Труд руководителя: Учеб. пособие / Под ред. Д.И. Карпухина, М.: Экономика,1976.

139. Основы советского гражданского и трудового права: Учеб. пособие / Под ред. Ю.А. Черняева, 1980.

140. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. Пашкова А.С. и Смирнова О.В. М.: Юриздат, 1982.

141. Основания прекращения трудового договора: Учеб. пособие / Андреев B.C., Гусов К.И. М.:РИО ВЮЗИ, 1985.

142. Алексеев С.В. Государство и право. Начальный курс. М.: Юрид. лит., 1993.

143. Плиев И.П., Кесаев С.М. Заключение и расторжение трудового договора (контракта): Учеб. пособие. Владикавказ: Изд-во СОГУ, 1993.

144. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.С. Пашкова. СПб.: Изд-во СПбУ,1993.

145. Богуславский М.М. Международное частное право: Учебник. М.: Международные отношения, 1994.

146. Протасов В.Н. Что и как регулирует право: Учеб. пособие. М.: Юрист, 1995.

147. Международное право: Учебник / Отв. ред. 10.М. Колосова, В.И. Кузнецова. М.: Международные отношения, 1995.

148. Общая теория права и государства: Учебник / Под ред. В.В. Лазарева. М.: Юристъ, 1996.

149. Практикум по трудовому праву: Учеб. пособие / Под ред. А.А. Абрамовой. М.: Юрид. колледж МГУ, 1996.

150. Аппаков А.А. Расторжение трудового договора.Учебное пособие. Владивосток. Издание Дальневосточного ин-та, 1997.

151. Круглова Н.Ю. Хозяйственное право: Учеб. пособие. М.: Русская Деловая Литература, 1997.

152. Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. 2-изд. М.: Проспект, 1998.

153. Нерсесянц B.C. Юриспруденция. Введение в курс общей теории права и государства. Для юрид. вузов и факультетов. М.: НОРМА, 1998.

154. Нерсесянц B.C. Общая теория права и государства. Учебник для юрид. вузов и факультетов. М.: НОРМА, 1999.

155. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело, 1999.

156. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. М.: НОРМА, 1999.

157. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. Учебное пособие. М.: НОРМА, 2001.

158. Курс российского трудового права. В 2-х т. / Под ред. С.П. Маврииа, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. М.: ЕОристъ, 2001.

159. Ромашов О. В. Социология груда: Учеб. пособие. М.: Гардарики, 2001.

160. Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. 4-изд. М.: Проспект, 2001.

161. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право. Учебник для вузов. М., РПА МЕО РФ, 2002.

162. Черданцев А.Ф. Толкование права и договора: Учеб. пособие для вузов. М.: ЮНИТИ ДАНА, 2003.

163. Лушников A.M., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2-х т. Учебник. М.: Проспект, 2003.

164. Ильин И.А. Теория права и государства. (Воспроизведение по изданиям 1915 и 1956 г.г). М.: Зерцало, 2003 г.

165. Молодцов М.В., Головина СТО. Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: Норма, 2003

166. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.А. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юрист 2003.

167. VII. Диссертации и авторефераты диссертацийв хронологическом порядке)

168. Гершанов Е.М. Прекращение трудовых правоотношений рабочих и служащих. Ав-тореф. дис. к.ю.н. М., 1948.

169. Каминская П.Д. Понятие трудового договора в советском праве. Автореф. дис. д.ю.н. М., 1949.

170. Бирилева Е.А. Прекращение и расторжение трудовых правоотношений рабочих и служащих по советскому трудовому праву. Авторефер. дис. к.ю.н. Казань, 1951.

171. Абжанов К. А. Советский социалистический трудовой договор и его прекращение по советскому праву. Авторефер. дис. к.ю.н. JI., 1953.

172. Заменков З.М. Изменение и расторжение синаллагматических договоров по советскому праву. Авторефер. дис. к.ю.н. М., 1954.

173. Симорот З.К. Расторжение трудового договора по инициативе профсоюзных органов. Авторефер. дис. к.ю.н. Киев, 1964.

174. Гудимов М.И. Расторжение трудового договора по советскому праву. Автореф. дис. к.ю.н. М., 1966.

175. Лазарев В.В. Пробелы в советском праве и методы их устранения. Автореф. дис. к.ю.н. М., 1967.

176. Бочков А.Ф. Расторжение трудового договора по советскому праву на материалах БССР. Автореф. дис. к.ю.н. Минск, 1967.

177. Груздев К.А. Основания прекращения трудового договора по советскому праву. Автореф. дис. к.ю.н. М., 1974.

178. Гусов К.И. Дополнительные основания для прекращения трудового договора некоторых категорий рабочих и служащих. Автореф. дис. к.ю.н. М., 1974.

179. Витауто К.К. Правовое регулирование сроков заключения и расторжения трудовых договоров. Автореф. дис. к.ю.н. Вильнюс, 1978.

180. Плиев И.П. Дополнительные основания прекращения трудового договора. Автореф. дис. к.ю.н. JI., 1979.

181. Грушинский И.М. Гарантии при расторжении трудового договора по дополни149тельным основаниям. Автореф. дис. к.ю.н. Харьков, 1983.

182. Швейдар А. Прекращение трудового договора по законодательству ПНР. Автореф. дис. к.ю.н. М., 1984.

183. Нуртдинова А.Ф. Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений в условиях рыночной экономики. Автореф. дис. к.ю.н. М., 1991.

184. Хохлов Е.Б. Правовое регулирование труда в современных условиях. Автореф. дис. к.ю.н. СПб., 1991.

185. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики. Диссертация д.ю.и. М., 1993.

186. Ершова Е.А. Правоприменительная практика расторжения трудового договора (контракта) по инициативе администрации. Диссертация к.ю.н. М., 1998.

187. Миронов В.И. Источники трудового права Российской Федерации: теория и практика. Автореф. дис. к.ю.н. М., 1998.

188. Соменков С.А. Расторжение договора по гражданскому законодательству РФ. Автореф. дис. к.ю.н. М., 1999.

189. Аленина И.В. Коллизии в трудовом праве. Автореф. дис. к.ю.н. Томск, 2000.

190. Костян И.А. Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения. Автореф. дис. к.ю.н. М., 2000.

191. Циндяйкина Е.П. Изменение трудового договора. Автореф. дис. к.ю.н. М., 2000.

192. Васильев Д.А. Фабричное законодательство России конца XIX начала XX вв. Автореф. дис. к.ю.н. М., 2001.

193. Ведяшкин С.В. Локальные нормативные правовые акты и их роль в установлении внутреннего трудового распорядка организации. Автореф. дис. к.ю.н. Томск, 2001.

194. Лютов Н.Л. Междуиородио-правовое регулирование разрешения коллективных трудовых споров (по актам ООН, МОТ и др., а также законодательству отдельных стран). Автореф. дис. к.ю.н. М., 2001.

195. Полетаев Ю.И. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. Диссертация д.ю.и. М., 2001.

196. Половова Л.В. Функции интепретационной практики. Автореф. дис. к.ю.н. Н. Иов-город, 2001.

197. Умирзакова Ж.Ж-К. Процедурно-процессуальные правоотношения в трудовом праве. Автореф. дис. к.ю.н. Астана, 2001.

198. Котова-Смоленская А. М. Ограничение права работодателя на прекращение трудового отношения. Автореф. дисс. к.ю.н. М., 2002.

199. Угрюмова Г.И. Правовое регулирования увольнения за нарушение трудовой дисциплины. Диссертация к.ю.н. М., 2003.

200. Фильчакова С.Ю. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Диссертация к.ю.н. М., 2003.

201. Акопова Е.М. Трудовой договор: становление, развитие и современое состояние. Диссертация д.ю.н. М., 2003.

202. VIII. Литература до советского периода (статьи, монографии, иные произведения) (в хронологическом порядке)8. 1. Ленин В.И. О штрафах. Женева. Типогр. "Союза Русских Социалдемократов", 1887 //Ленин В.И. ПСЧ. Изд. 5. Т. 2. М.: Полит, лит., 1958.

203. Шершеневич Г.Ф. О чувстве законности. Казань. Типо-лигогр. Казанского Императорского Университета, 1897.

204. Ленин В.И. Новый фабричный закон. Женева. Типогр. "Союза Русских Социалдемократов", 1899 //Ленин В.И. ПСЧ. Изд. 5. Т. 2. М.: Полит, лит., 1958.

205. Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. С.-Пб. Типогр. А.С. Суворина, 1900.

206. Ленин В.И. Эра реформ // Искра, 1903, № 14 // Ленин В.И. ПСЧ. Изд. 5. Т. 7. М.: Полит, лит., 1959.

207. Сталин И.В. "Фабричное законодательство" и пролетарская борьба // Ахали Дроеба (Новое время). 4 декабря 1906 г. // Сталин И.В. ПСЧ. Т. 1. М.: Полит, лит., 1946.

208. Луиц М.Г. Из истории фабричного законодательства, фабричной инспекции и рабочего движения в России: Сборник статей. М.:Типогр. «Печатное дело», 1909.

209. Таль Л.С. Положительное право и нерегулированные договоры. Ярославль.: Типогр. Губернского Правления,1912.

210. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. I. Общие учения. Ярославль. Типогр. Губернского Правления. 1913

211. Таль Л.С. Очерки промышленного права. М.: Типогр. Г. Лисснера и Д. Собко,1916.

212. Каминская П.Д. Очерки трудового права. М.: Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1927.

213. Каминская П. Д.Советское трудовое право: обзор действующего законодательства с постатейным комментарием к Кодексу законов о труде // Вопросы труда, 1928.

214. Александров Н.Г. Великая Отечественная война и вопросы теории трудового права // Учёные записки ВИЮН. Вып. III, 1944.

215. Шелымагин И.И. Фабричио-трудовое законодательство России (1880 1900 гг.). М.: Юрид. лит., 1947.

216. Александров Н.Г. Отличительные признаки трудового правоотношения // Вопросы трудового права. Сб. 1 под ред. проф. В.М. Догадова. М II.: Изд-во Академии наук СССР, 1948.

217. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юрид изд-во МЮ СССР, 1948.

218. Догадов В.М. К вопросу о возникновении и прекращении социалистических трудовых правоотношений. // Вопросы трудового права. М.: Изд-во АН СССР, 1948.

219. Догадов В.VI. Советское трудовое право в борьбе за выполнение плана послевоенной сталинской пятилетки // Вопросы трудового права: Сб. 1 под ред. проф. В.М. Догадова. М JL: Изд-во Академии наук СССР, 1948.

220. Каминская П.Д. Понятие трудового договора в советском праве // Вопросы трудового права: Сб. 1 под ред. проф. В.М. Догадова. М JT: Изд-во Академии наук СССР, 1948.

221. Пашерстник А.Е. К вопросу о понятии вознаграждения за труд рабочих и служащих // Вопросы трудового права: Сб. 1 под ред. проф. В.М. Догадова. М JL: Изд-во Академии наук СССР, 1948.

222. Пашерстник А.Е. Право на труд. Очерки по трудовому праву. М.: Изд-во АН СССР, 1951.

223. Шелымагин И.И. Законодательство о фабрично-заводском груде в России (19001917 гг). М.: Юрид. лит., 1952.

224. Москаленко Г.К. Советский коллективный договор на первом этапе своего развития // Советское государство и право, 1958, № 4.

225. Пашерстник А.Е. Рассмотрение трудовых споров. М.: Госюриздат, 1958.

226. Догадов В.М. Правовое регулирование труда при капитализме (до второй мировой войны). М.: Госюриздат, 1959.

227. Явич JI.C. К вопросу о предмете и методе правового регулирования. Вопросы общей теории советского права. М.: Госюриздат, 1960.

228. Ставцева А.И. Восстановление на работе неправильно уволенных рабочих и служащих. М.: Юрид. лит., 1962.

229. Бегичев Б.К. Приём иа работу и увольнение рабочих и служащих. М.: Госгориздаг,1963.

230. Акопова Е.М. Охрана трудовых прав рабочих и служащих фабзавместкомами профсоюзов. Ростов н/Д.: Изд-во РГУ, 1964.

231. Давидович Я.И., Хрусталев Б.Ф. Прием на работу, перевод, дисциплина труда и увольнение работников. Казань: Изд-во КазГУ. 1964.

232. Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд в СССР. М.: Юрид. лит., 1964.

233. Голованова Е.А. Прекращение трудового договора. М.: Юрид. лит., 1966.

234. Гудимов Н.В. Расторжение трудового договора по советскому праву. М.: Юрид. лит., 1966.

235. Аврух С.Э., Бовшовер З.Р. Расторжение трудового договора. (Обобщение судебной практики). // Записки Ташкентского ун-та., 1967. Вып. 309.

236. Снигирева И.О., Явич Л.С. Государство и профсоюзы. М.: Юрид. лит., 1967.

237. Ставцева А.И., Яковлев М.В. Приём и перевод на другую работу. М.: Юрид. лит.1967.

238. Смирнов О.В. Проблемы трудового права и научная организация труда на предприятиях // Сов. государство и право, 1968, № 1.

239. Смирнов Л.Д. Приём на работу, перевод и увольнение рабочих и служащих в СССР. М.: Знание, 1969.

240. Бару М.И. Оценочные понятия в трудовом законодательстве // Советсткое государство и право, 1970, № 7.

241. Пиголкин А.С. Обнаружение и преодоление пробелов в праве // Советсткое государство и право, 1970, № 3.

242. Бочков А.Ф. Расторжение трудового договора. Минск.: Наука и техника, 1971.

243. Киселев И.Я. Современый капитализм и трудовое законодательство. М.: Юриздат,1971.

244. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М.: Юрид. лит., 1972.

245. Лившиц Р.З., Никитинский В.И. Принципы советского трудового права // Советское государство и право, 1974, № 8.

246. Волин С. Расторжение трудового договора по инициативе администрации // Соц. законность, 1974, № 10.

247. Гончарова Г.С., Петракеев Н.С. Порядок заключение и расторжения трудового договора. Харьков: Изд-во Харьковского ун-та., 1975.

248. Миронов В.К. Трудовой договор в социалистических странах. М.: Изд-во МГУ,1975.

249. Никитинский В.И., Гершанов Е.М. Приём на работу, перевод и увольнение рабочих и служащих. М.: Юрид. лит., 1976.

250. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.Г1. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Юрид. лит., 1978.

251. Никитинский В.И., Хохрякова О.С. Недействительность договоров о труде // Советское государство и право, 1979, № 6.

252. Цунэо Инако. Современное право Японии. Перевод с японского В.В. Батуренко. М.: Прогресс, 1981.

253. Пашкевич П.Ф. Закон и судейское усмотрение // Советское государство и право, 1982, № 1.

254. Голованова Е.А. Применение аналогии при увольнении по инициативе администрации // Советское государство и право, 1984. № 2.

255. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М.: Юрид. лит., 1985.

256. Трудовое право Франции. Сборник нормативных актов. Составитель Муцинова Н.А., М.: Юрид. лит., 1985.

257. Егоров В.В. Право на труд рабочих и служащих: теория и практика. М.: Наука,1986.

258. Никитинский В.И., Гершанов Е.М. Трудоустройство, приём, перевод и увольнение рабочих и служащих. ВНИИСЗ. М.: Юрид. .лит., 1986.

259. Иванова Р.И. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР. М.: Юрид. лит., 1986.

260. Бугров Л.Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу. Красноярск: Знание, 1987.

261. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав в СССР. М.: Юрид. лит., 1987.

262. Гейхман В.Л. Приём, переводы и увольнение рабочих и служащих. М.: Изд-во МГУ, 1988.

263. Андреев B.C., Медведев О.М. Организованный набор рабочих. Практическое пособие. М.: Юрид. лит., 1988.

264. Мордслей Б. Проблема увольнений и правовые меры защиты // Право на труд: советский и британский подходы. По материалам 2-го советско-британского симпозиума. Отв. ред. Иванов С.А. М.: Юрид. лит., 1989.

265. Сыроватская JI.A. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М.: Юриздат, 1990.

266. X. Литература постсоветского периодастатьи, монографии, иные произведения) (по алфавиту)

267. Акопова Е.М. Современный трудовой договор (контракт). М.: Экспертное бюро -М., 1997.

268. Акопова Е.М. Трудовой договор: становление и развитие. Ростов н/Д: Изд-во Рост, ун-та, 2001.

269. Алпатов А. Что считать "переводом на другую работу" // Российская юстиция. 1999. №4.

270. Афанасьева И.В., Хорунжая JI.B. Анализ проблем правового регулирования трудовых отношений при банкротстве предприятий // Юрист. 2003. № 9.

271. Бондаренко Э.Н. Критерии разграничения разиоотраслевых договоров о труде (На примере трудового договора и договора возмездного оказания услуг) // Современное право. 2003, № 7.

272. Бондаренко Э.Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты // Российское право, 2003, № 1.

273. Бриллиантова Н.А. Порядок заключения трудового договора (контракта) // Советская юстиция, 1993, № 15.

274. Бугров Л. Останется ли трудовое право самостоятельной отраслью права? // Российская юстиция, 1995, №5.

275. Алексеев С.С. Общие дозволения и общие запреты в советском праве. М., Юрид. лит. 1989.

276. Алексеев С.С. Право: азбука теория - философия: Опыт комплексного исследования. М.: Статут, 1999.

277. Андрианов С.Н., Никофоров А.С. Англо-русский юридический словарь. М.: Изд-во. Международные отношения, 1963.

278. Государственная дисциплина: Сборник нормативных актов / Под ред. A.M. Ре-кункова и К.С. Павлищева. М.: Юрид. лит., 1978.

279. Гумилев Л.Н. От Руси к России: очерки этнической истории. М.: Экопрос, 1992.

280. П.6. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. В 4-х т. М.: OJIMA-ПРЕСС, 2002.

281. Зарубежные центры по подготовке управляющих. М.: Прогресс, 1975.

282. Заработная плата в зарубежных странах. М.: Бухгалтерский бюллетень, 1997.

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