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

Правовое регулирование заемного труда :Международно-правовой, сравнительный и национальный аспекты  
  
**Год:**

2006

**Автор научной работы:**

Кривой, Ярослав Викторович

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

163

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Кривой, Ярослав Викторович

ВВЕДЕНИЕ.

ГЛАВА 1. СТАНОВЛЕНИЕ И ПОНЯТИЕ ЗАЕМНОГО ТРУДА

1.1. Гибкость трудовых отношений как предпосылка заемного труда.

1.2. Становление и социальная сущность заемного труда.

1.3. Основные отличия заемного труда от схожих правоотношений.

1.4. Правовое понятие заемного труда.

ГЛАВА 2. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАЕМНОГО ТРУДА

2.1. Универсальные источники правового регулирования заемного труда.

2.2. Региональное регулирование заемного труда в рамках Европейского Союза.

2.3. Проблемы международно-правового регулирования заемного труда.

ГЛАВА 3. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАЕМНОГО ТРУДА В НИДЕРЛАНДАХ И ГЕРМАНИИ

3.1. Правовое регулирование заемного труда в Нидерландах.

3.2. Правовое регулирование заемного труда в Германии.

3.3. Общее и особенное в правовом регулировании заемного труда в Германии и Нидерландах.

ГЛАВА 4. СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАЕМНОГО ТРУДА В РОССИИ

4.1. Необходимость учета специфики заемного труда в законодательстве.

4.2. Проект федерального закона о правовом регулировании заемного труда.

4.3. Элементы заемного труда, требующие правового регулирования.ИЗ

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Правовое регулирование заемного труда :Международно-правовой, сравнительный и национальный аспекты"

Актуальность темы диссертации. Переход от социалистической к рыночной модели построения экономических отношений в России, Беларуси и других государствах бывшего социалистического блока стал причиной появления значительной безработицы. По оценке Федеральной службы государственной статистики в конце января 2006 года 5,7 млн. человек, или 7,7% экономически активного населения, классифицировались в России как безработные. С другой стороны, в изменившихся социально-экономических условиях (расширение глобализации, бурный технический прогресс, активные процессы информатизации и др.) стали возникать и развиваться новые более гибкие формы занятости, среди которых особого внимания заслуживает заемный труд.

В последнее десятилетие эта современная кадровая технология уже достаточно широко используется как предприятиями с иностранными инвестициями, так и другими российскими юридическими лицами, что обусловлено проверенной практикой высокой экономической и организационной эффективности. Эффективность, в частности, выражается в концентрации организаций-пользователей на основной деятельности без отвлечения на временные и непрофильные работы, экономии времени и расходов на подбор и содержание персонала, уменьшении налоговых и ряда иных платежей, увеличении числа рабочих мест на рынке труда и др. По некоторым оценкам, в 2004 году объем российского рынка услуг по подбору заемных работников оценивался приблизительно в 80 млн. долларов.

Заемный труд признан во всех странах Европейского Союза и составляет заметную часть рынка труда. В большинстве стран Западной Европы на сегодняшний день в секторе заемного труда работают от 1% до 2,5% всего занятого населения1.

Исследование правовых аспектов заемного труда приобретают особую актуальность в связи с принятием Международной организацией труда в 1997 году Конвенции № 181 "О частных агентствах занятости", которая допускает его использование и дает основные ориентиры по регламентации. В 2004 году в Государственной Думе Российской Федерации были проведены парламентские слушания о концепции регулирования заемного труда2.

В настоящее время такой вид деятельности не регламентирован российским законодательством. С одной стороны, это влечет неопределенность как для работников, так и для работодателей, поскольку возникающие при этой форме найма отношения не вполне вписываются в традиционную модель трудового права, а зачастую и напрямую противоречат законодательству, порождая его нарушения. С другой стороны, такая ситуация создает условия для злоупотреблений как со стороны агентств, так и организаций-пользователей в плане лишения или существенного уменьшения трудовых и социальных прав заемных работников.

В России и других странах СНГ предпринимались лишь единичные попытки провести правовые исследования по данной теме. В научной литературе диапазон мнений расположился от резко отрицательной экономической, нравственной и юридической оценки заемного труда до предложений о немедленной его легализации в специальном комплексном законе. В то же время в большинстве стран Западной Европы этот вопрос детально урегулирован в законодательстве и получил надлежащее теоретическое обоснование в научной литературе.

Таким образом, актуальность темы исследования в России обусловлена, во

1 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Temporary agency work in an enlarged European Union. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. - 2006. - VIII. - P. 6.

Киселев И., Карабельников Б., Черкасова Э., Кукса С., Юдкин В., Леонов А., Свечкаренко В. Концепция правового регулирования заемного труда. // Хозяйство и право. - 2004. - № 2. - С.52-60; Хозяйство и право. - 2004. - № 3 -С. 40-48. первых, стремительным развитием практики применения заемного труда, во-вторых, недостаточным количеством и глубиной разработок теоретических основ и прикладных проблем заемного труда в науке трудового и смежных с ним отраслей права, а, в-третьих, отсутствием специального законодательства о заемном труде.

Цель и задачи исследования. Целью исследования является разработка и дальнейшее развитие научно обоснованных подходов по созданию эффективного правового регулирования заемного труда в Российской Федерации. В соответствии с поставленной целью в диссертационном исследовании решались следующие задачи:

- определить исторические и экономические предпосылки развития заемного труда в странах Западной Европы и России;

- оценить явление заемного труда на предмет его соответствия идеям рыночной экономики и концепции правового государства;

- исследовать заемный труд с позиций учения о единстве и дифференциации трудового права;

- установить признаки, которые отличают заемный труд от традиционного трудового правоотношения и от схожих институтов трудового и гражданского права;

- проанализировать международно-правовое регулирование заемного труда, в частности, Конвенцию МОТ № 181 "О частных агентствах занятости" и проект директивы Европейского Союза, посвященные этому вопросу;

- провести сравнительное исследование зарубежного правового регулирования заемного труда на примере Нидерландов и Германии;

- выработать научно обоснованные предложения и рекомендации по регулированию заемного труда в законодательстве России, в том числе посредством предлагаемого проекта специального федерального закона.

Объект и предмет исследования. Объектом настоящего исследования являются особенности содержания и механизма правового регулирования заемного труда как гибкой нестандартной формы занятости.

Предметом диссертационного исследования является регулируемая правом совокупность общественных отношений, складывающихся между тремя сторонами в процессе применения заемного труда (работником и работодателем (агентством), работодателем с организацией-пользователем и последним с работником) научные идеи и концепции, посвященные данной проблеме; нормы международного и национального права, регулирующие данные отношения.

Методология и методика исследования. В качестве методологической основы выступают общенаучные и частнонаучные методы познания. Исходя из объекта исследования, в работе использовались исторический, диалектический, логический, системный, структурно-функциональный, а также специальные юридические методы - сравнительно-правовой, метод правового моделирования, формально-юридический и др.

Теоретико-правовая база исследования. Нормативную базу исследования составляют Конституция, законы и проекты законов, подзаконные нормативные акты Российской Федерации, законодательство ряда иностранных государств, а также международно-правовые акты и их проекты.

Эмпирическую базу исследования составили данные, собранные и обобщенные автором на основе материалов Международной организации труда, Европейского фонда улучшения условий труда и жизни, Международной конфедерации агентств заемного труда, Государственной инспекции труда в Московской области и других организаций.

Научно-теоретической базой исследования являются теории, концепции, доктрины и иные результаты научных исследований представителей отечественной и зарубежной науки трудового права. Автором использовались работы следующих ученых: Н.Г. Александрова, М.И. Бару, М.И. Брагинского, К.Н. Гусова, Е.А. Ершовой, Б.Р. Карабельникова, С.С. Каринского, И.Я. Киселева, В.И. Кривого, К.Д. Крылова, A.M. Куренного, А.С. Леонова, A.M. Лушникова, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, А.Ф. Нуртдиновой, А.С. Пашкова, С.Л. Рабиновича-Захарина, О.С. Рымкевич, В.Г. Сойфера,

В.Н. Толкуновой, Е.Б. Хохлова, Э.В. Черкасовой, В.Ф. Юдкина и др. Базой исследования зарубежного и международного регулирования послужили работы С. Бефорта (США), А. Бронштейна (Швейцария), Р. Бланпана (Бельгия), Б. Вааса (Германия), М. Вайса (Германия), X. Ван Восса (Нидерланды), Р. Деккера (Германия), Д. Стори (Швеция), А. Якобса (Нидерланды) и др.

Научная новизна исследования. Научная новизна исследования обусловлена слабой разработанностью проблематики регулирования заемного труда в российской науке трудового права и заключается в комплексном анализе отношений, возникающих по поводу данной гибкой формы занятости.

В частности, научная новизна диссертации проявляется в следующем:

- заемный труд проанализирован с точки зрения его соответствия Конституции Российской Федерации и общепризнанному праву на труд;

- осуществлено исследование заемного труда на основе учения о единстве и дифференциации трудового права, что позволило, в частности, выявить конкретные факторы дифференциации, требующие учета в законодательстве;

- проведено разграничение заемного труда и смежных институтов трудового и гражданского права;

- обоснована потребность в заемном труде на рынке и необходимость создания комплексного правового института для опосредствования соответствующих общественных отношений;

- подтверждена дополнительной аргументацией неприспособленность общих норм и институтов традиционного трудового права для регулирования заемного труда, которая выражается, в частности, в непризнании трехстороннего трудового правоотношения, раздвоении функций работодателя и выполнении работы вне места нахождения работодателя;

- определен ряд новых научно обоснованных концептуальных подходов к правовому регулированию труда заемных работников;

- разработаны конкретные рекомендации по разработке правового регулирования в исследуемой области;

- подготовлен проект федерального закона о заемном труде.

Основные положения диссертации, выносимые на защиту.

1. Заемный труд как экономическое и правовое явление соответствует идеям рыночной экономики и концепции правового государства, предоставляя работникам (гражданам) одну из новых специфических гибких форм занятости, которую они могут использовать, свободно распоряжаясь своими способностями к труду и выбирая род деятельности, в соответствии с пунктом 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации.

2. Регулирование заемного труда должно осуществляться на основе учения о единстве и дифференциации трудового права (стабильности и гибкости трудовых правоотношений). В качестве конкретных факторов дифференциации при этом выступают: несовпадение места выполнения работы с местонахождением работодателя; периодичность выполнения временных работ у организаций-пользователей; ослабленная трудовая связь работника с работодателем; раздвоение функций работодателя между агентством заемного труда и организацией-пользователем.

3. Сформулировано понятие заемного труда. Это труд работников, состоящих в трудовых отношениях с агентством занятости, которые периодически направляются для выполнения временной работы в организации-пользователе под руководством и с подчинением внутреннему трудовому распорядку последних.

4. Выявлены основные признаки заемного труда, которые позволяют провести размежевание со схожими гражданско-правовыми и трудо-правовыми правоотношениями: трехсторонний характер правоотношений, наличие трудового правоотношения между заемным работником и агентством заемного труда; наличие гражданско-правового правоотношения между организацией-пользователем и агентством.

5. Обоснованы теоретическо-прикладные выводы о необходимости правового регулирования заемного труда с учетом соблюдения баланса между интересами:

- государства, основными целями которого являются уменьшение безработицы и обеспечение эффективной экономики;

- организаций-пользователей, нуждающихся в гибком и квалифицированном персонале и снижении затрат по найму и содержанию последнего;

- граждан (обычных и заемных работников) в получении и сохранении работы, а также адекватной защите их трудовых и социальных прав.

6. Предложены новые научно обоснованные концептуальные подходы к правовому регулированию заемного труда, в частности:

- основные условия труда заемных работников должны быть не хуже тех, которые бы им обеспечивались, если бы работники были наняты непосредственно организацией-пользователем для выполнения такой же либо схожей работы (принцип равного режима);

- из принципа равного режима допускаются исключения в случаях, установленных законом или коллективным договором, в отношении оплаты труда и дополнительных льгот и компенсаций, которые полагаются только постоянным работникам организации-пользователя;

- необходим законодательно закрепленный запрет на использование заемных работников в организациях-пользователях для разрешения коллективных трудовых споров на всех их этапах.

7. Проект Федерального закона "О правовом регулировании отношений, возникающих по поводу заемного труда".

Теоретическая и практическая значимость полученных результатов. Разработка и совершенствование научных концепций и последующее принятие правовых норм, направленных на регулирование заемного труда, позволят защитить и сбалансировать интересы работников, работодателей, организаций-пользователей заемного труда, а также государства по обеспечению социального мира в Российской Федерации и повышению эффективности экономики.

Легализация и расширение использования заемного труда будет способствовать созданию новых рабочих мест, позволит найти работу наиболее уязвимым категориям граждан, а также приобрести первоначальный профессиональный опыт лицам, впервые вступающим на рынок труда.

На теоретическом уровне результаты диссертационного исследования способны стимулировать углубленное изучение кардинальных основ трудового права о его единстве и дифференциации (стабильности и гибкости трудовых правоотношений), а также новых экономических и социальных явлений современной действительности, требующих создания и совершенствования их правового обеспечения.

Предложения и рекомендации, сформулированные в работе, могут быть использованы в правотворческой и правоприменительной деятельности, направленной на создание правового регулирования заемного труда, в оптимизации технологий использования кадров, а также в процессе преподавания трудового права в учебных заведениях России, Беларуси и других стран.

Апробация результатов диссертации. Результаты диссертационного исследования докладывались и обсуждались на следующих международных конференциях: Международная научно-практическая конференция "Трудовой кодекс Республики Беларусь: настоящее и будущее", 22-23 мая 2003г., Белорусский государственный университет, г. Минск; Международная научно-практическая конференция студентов и аспирантов "Проблемы развития законодательства и правоприменительной практики", 20-23 октября 2004г., Белорусский государственный университет, г. Минск; "Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении", 19-21 января 2005г., Московская государственная юридическая академия, г. Москва; "Современные тенденции развития трудового права и права социального обеспечения", 18-20 января 2006г., Московская государственная юридическая академия, г. Москва.

Презентация ряда основных выводов работы была сделана 30 апреля 2004 и г. на общем собрании сотрудников Института зарубежного и международного социального права имени Макса Планка в г. Мюнхене (Германия).

Материалы диссертации используются при чтении курса лекций по дисциплине «Международное и европейское трудовое право» на факультете международных отношений Белорусского государственного университета.

Выводы и предложения по созданию и совершенствованию законодательства, а также практики его применения направлены в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации, Национальный центр законопроектной деятельности при Президенте Республики Беларусь, Государственную инспекцию труда в Московской области.

Результаты исследования обсуждались на заседании кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета, кафедры трудового права и права социального обеспечения Московской государственной юридической академии.

Структура диссертационного исследования. Диссертация состоит из введения, общей характеристики работы, четырех глав, включающих 13 параграфов, заключения, списка использованных источников и приложения, содержащего проект Федерального Закона «О правовом регулировании отношений, возникающих по поводу заемного труда».

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Кривой, Ярослав Викторович

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Гибкость трудовых отношений предполагает удовлетворение специфических потребностей и пожеланий сторон, направленных на уменьшение регулятивного пресса, децентрализацию трудового регулирования, а также на создание возможностей для наибольшего приспособления к конкретной ситуации участников трудовых отношений. Заемный труд как одна из форм гибкого труда позволяет рынку и организациям-пользователям быстрее реагировать на изменяющийся спрос на рабочую силу и предоставлять краткосрочную занятость тем, кто в ней нуждается. В условиях российской действительности отсутствие необходимой гибкости в трудовых отношениях приведет к уходу трудовых отношений из правового поля в тень, что противоречит интересам работников, предпринимателей и государства.

2. Основными признаками заемного труда являются трехсторонний характер возникающих правоотношений, наличие трудового правоотношения между заемным работником и агентством, гражданско-правового - между агентством и организацией-пользователем, а также раздвоение функций работодателя. Заемный труд можно определить как труд работников, состоящих в трудовых отношениях с агентством занятости, которые периодически направляются для выполнения временной работы в организациях-пользователях под руководством и с подчинением внутреннему трудовому распорядку последних.

3. Универсальные источники регулирования, в частности инструменты МОТ, не предлагают подробного руководства для стран в сфере выработки регулирования трудового отношения по заемному труду, а устанавливают лишь общие принципы, оставляя детальное регулирование на усмотрение национального законодателя. Хотя Конвенция МОТ № 181 "О частных агентствах занятости" содержит правила, касающиеся безопасных и здоровых условий труда, социального обеспечения и выплаты заработной платы, она оставляет открытым вопрос о том, что следует считать достаточным уровнем защиты заемного работника. Ситуация с регулированием заемного труда на региональном уровне в рамках Европейского Союза характеризуется тем, что до сих пор не достигнут консенсус между социальными партнерами относительно окончательного текста проекта Директивы об условиях труда заемных работников. Основным камнем преткновения остаются принцип равного режима оплаты труда заемных работников и определение лиц, которых следует рассматривать в качестве сравнимых работников.

4. К общим чертам правового регулирования заемного труда в Германии и Нидерландах относятся признание трехсторонней структуры правоотношений, рассмотрение агентства заемного труда в качестве единственного работодателя, часть функций которого делегируется организации-пользователю, которая несет ответственность за безопасные условия труда работника в течение всего периода выполнения задания. Общепризнанным является и принцип равных существенных условий труда заемных работников и штатных работников организации-пользователя, выполняющих такую же или схожую трудовую функцию, из которого допускаются исключения в случаях, предусмотренных коллективным договором. В целом система регулирования заемного труда в Нидерландах более либеральная, и решение многих вопросов отнесено к ведению социальных партнеров, тогда как в Германии сохраняется сильный элемент государственного протекционизма.

5. Для целей правового регулирования основных субъектов заемного труда можно определить следующим образом. Заемный работник - лицо, состоящее в трудовых отношениях с агентством заемного труда и периодически направляемое в организации-пользователи для временной работы под руководством и с подчинением внутреннему трудовому распорядку последних. Направление работника - период, в течение которого заемный работник предоставляется организации-пользователю для работы под ее руководством. Агентство - физическое или юридическое лицо, которое в соответствии с трудовым законодательством наделено полномочием заключать трудовые договоры с заемными работниками с целью их дальнейшего предоставления организациям-пользователям для временной работы под их руководством. Организация-пользователь - физическое или юридическое лицо, в пользу и под руководством которой временно работает заемный работник.

6. На сегодняшний день заемный труд не вписывается в российское трудовое законодательство, несмотря на очевидный рост использования заемных работников в Российской Федерации. Основной причиной невозможности адекватного применения ТК РФ к заемному труду является тот факт, что заемные работники заключают трудовой договор с агентством, а фактически выполняют работу в пользу и подчиняясь организации-пользователю. Отсутствие правового регулирования заемного труда не способствует ни защите прав заемных работников, практически выведенных из сферы действия трудового права, ни использованию положительного потенциала заемного труда агентствами занятости и организациями-пользователями. Кроме того, рынок труда теряет гибкость, необходимую для конкурентоспособности национальной экономики.

7. При разработке правового регулирования заемного труда необходимо учесть подходы, выработанные на международном уровне, а также в рамках национального законодательства зарубежных стран. Основной задачей правового регулирования заемного труда является установление прав и обязанностей агентств заемного труда, организаций-пользователей и заемных работников. Другой задачей регулирования является обеспечение добросовестности деятельности агентств заемного труда, что может быть достигнуто посредством допуска на рынок только агентств, обладающих достаточной управленческой компетенцией и способных обеспечить выполнение своих обязательств перед работниками.

8. На первоначальном этапе целесообразно ввести систему лицензирования деятельности частных агентств занятости, занимающихся предоставлением заемных работников, для осуществления контроля за соблюдением законодательства соответствующими агентствами. В случае заключения договора с участием агентства заемного труда, не имеющего лицензии, организация-пользователь должно признаваться ответственным перед работником по всем обязательствам агентства в соответствии с правилами о фактическом допуске к работе, установленными ТК РФ. Важным моментом является предоставление гарантий выплаты заработной платы работникам, чего можно достичь путем возложения на организацию-пользователь обязательства застраховать свою ответственность перед заемными работниками.

9. Для реализации принципа равной оплаты за равный труд необходимо установить требование об обеспечении заемному работнику всех тех существенных условий труда, которые имеют штатные работники организации-пользователя (принцип равного режима). При этом необходимо установить допустимые исключения из принципа равного режима в отношении оплаты труда заемных работников, а также льгот и компенсаций, полагающихся только постоянным работникам организации-пользователя.

10. Обязанность по охране труда заемных работников должна возлагаться на организацию-пользователь, в пользу и под руководством которого работник выполняет задания. Организация-пользователь должна ознакомить заемных работников с действующими правилами техники безопасности и обеспечить работнику безопасные и здоровые условия труда в течение всего срока занятости работника в данной организации-пользователе. Как лицо, ответственное за безопасные и здоровые условия труда, организация-пользователь должна нести наряду с работодателем-агентством солидарную ответственность за причинение вреда жизни и здоровью работника.

11. Заемным работникам необходимо обеспечить доступ к информации о наличии вакансий в организации-пользователе для предоставления им равных возможностей с другими работниками организации-пользователя по устройству на постоянную работу. Такая информация должна предоставляться в виде объявлений в организации-пользователе, размещаемых в доступном месте. Кроме того, следует установить, что любое положение трудовых договоров, а также локальных нормативных актов, запрещающее или имеющие своим результатом существенное усложнение заключения трудового договора между заемным работником и организацией-пользователем после завершения периода, на который работник предоставляется, считается ничтожным.

12. Необходимо последовать общепринятому в Европе подходу и запретить агентствам взимать с заемных работников любые платежи за предоставление их организациям-пользователям или за заключение трудового договора с организацией-пользователем после завершения задания в организации-пользователе. Эти положения не должны касаться возможности агентства получать разумный уровень компенсации за услуги, оказанные организации-пользователю.

13. Между организацией-пользователем и агентством должен заключаться договор о возмездном предоставлении услуг в соответствии с главой 39 ГК РФ и с учетом трудо-правовой специфики отношений по привлечению заемных работников. Необходимо законодательно запретить аутстаффинг (использование заемных работников для постоянной замены профильных работников организации-пользователя).

14. Право налагать дисциплинарные взыскания на заемного работника должно как и ныне принадлежать работодателю, то есть агентству. Если во время работы в организации-пользователе заемный работник нарушает дисциплину или не исполняет должным образом свои трудовые обязанности, то по предложению организации-пользователя агентство может наложить дисциплинарное взыскание на заемного работника в соответствии с главой 30 Трудового кодекса РФ.

15. С учетом принципов единства и дифференциации трудового права необходимо принять отдельный нормативно-правовой акт, направленный в первую очередь на защиту трудовых прав работника. Принимая во внимание, что заемный труд включает как трудо-правовые элементы, так и элементы гражданско-правового характера, следует разработать единый комплексный правовой акт, который бы устанавливал основы регулирования заемного труда. Выбор в пользу принятия отдельного нормативно-правового акта обусловлен главным образом смешанным (гражданским и трудовым) характером возникающих отношений, которые невозможно урегулировать лишь посредством внесения изменений в ТК РФ.

16. Вопрос о нормативно-правовом акте, которым должен регулироваться заемный труд, необходимо рассматривать в свете межотраслевого характера возникающих отношений и учения о единстве и дифференциации трудового права. В качестве конкретных факторов дифференциации при заемном труде выступают:

- несовпадение места выполнения работы с местонахождением работодателя;

- ослабленная трудовая связь работника с работодателем;

- периодичность выполнения временных работ у организаций-пользователей;

- раздвоение функций работодателя между агентством заемного труда и организацией-пользователем.

17. В дополнение к отдельному федеральному закону "О правовом регулировании отношений, возникающих по поводу заемного труда" для надлежащего регулирования заемного труда необходимо изменить статью 1 ТК РФ, определяющую предмет регулирования ТК РФ, дополнив ее упоминанием заемного труда. Статья 11 ТК РФ требует включения оговорки о том, что особенности правового регулирования трудовых отношений, возникающих при заемном труде, регулируются отдельным федеральным законом.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Кривой, Ярослав Викторович, 2006 год

1. МЕЖДУНАРОДНЫЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ПРОЕКТЫ ТАКИХ АКТОВ

2. Версальский мирный договор 1919 года.

3. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2002-2004 годы. / "Российская газета".-19.01.2002.

4. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005 2007 годы. / Российская газета.-29.01.2005.

5. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая от 30 ноября 1994 г. N 51-ФЗ. Часть вторая от 26 января 1996 г. N 14-ФЗ.

6. Договор об учреждении Европейского Сообщества от 25 марта 1957 года.

7. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 года.

8. Конституция Международной организации труда, 1944. -http://www.ilo.org/public/english/about/iloconst.htm.

9. Конвенция МОТ № 2 о безработице 1919 года. -http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/conv002.htm.

10. Конвенция МОТ № 34 о платных агентствах занятости 1933 года. -http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/conv034.htm.

11. Конвенция МОТ № 181 о частных агентствах занятости" 1997 г. -http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/conv 181 .htm.

12. Конвенция МОТ (пересмотренная) № 96 о платных бюро по найму 1949 г. http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/conv096.htm.

13. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года.

14. Московское трехстороннее соглашение на 2006 год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов, и московскими объединениями промышленников и предпринимателей (работодателей) от 2% ноября 2005г.

15. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть первая от 31 июля 1998 г. N 146-ФЗ. Часть вторая от 5 августа 2000 г. N 117-ФЗ.15. "Основы законодательства Союза ССР и союзных республик об аренде" от 23 ноября 1989 №810-1

16. Постановление Исполкома Федерация независимых профсоюзов России "О применении "заемного" труда в Российской Федерации" от 14.09.2005 г. № 5-4.

17. Рекомендация МОТ № 1 о безработице 1919 г. http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl7R001.

18. Рекомендация МОТ № 188 о частных агентствах занятости 1997 г. -http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/recl88.htm.

19. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.

20. Устав о промышленном труде Российской Империи 1913 года.

21. Федеральный закон "Об основах охраны труда в РФ" от 23 июня 1999 г. № 181-ФЗ.

22. Федеральный Закон "Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы" от 21 июля 1993 года № 54731.

23. Федеральный закон "О занятости населения в Российской Федерации" от 20 апреля 1996 г. № Зб-ФЗ.

24. Arbeitnehmerueberlassungsgesetz vom 23 Dezember 2002.

25. Charter of International Confederation of Temporary Work Businesses.-http://www.ciett.Org/about/0,000002,en,8,1,charter.htm.

26. Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. // Official Journal of the European Communities. No I. 18/1. -21.1.97.-Pp. 53-59.

27. International Labour Office. The employment relationship, Report V(l), International Labour Conference, 95th Session 2006. Geneva, 2005.

28. International Labour Office. Resolution concerning the employment relationship of the General Conference of the International Labour Organization 91st Session, 2003.

29. International Labour Office. The role of private employment agencies in the functioning of labour markets. Report VI, International Labour Conference, 95th Session 2006. Geneva, 2005.

30. International Labour Organization Unemployment Recommendation № 1, 1919. http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl7R001.

31. Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council Opinion on Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers. Brussels: Economic and Social Committee. 2002.

32. The Act on Employment of Temporary Employees. Poland. 2003.

33. The Act on the provision of temporary workers on a commercial basis. -Germany. 2002.

34. The Netherlands Civil Code, Book 6, The Law of Obligations, Draft Text and Commentary (The Netherlands Ministry of Justice ed., Leiden: A.W. Sijthoff, 1977.

35. Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) Wet van 14 mei 1998.41.. ПУБЛИКАЦИИ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ АВТОРОВ

36. Агальцова М. Персонал внаем: плюсы и минусы. // Служба кадров. -2002.-№5.-С. 24-29.

37. Адрианова М.А. Статус государственных и частных служб занятости и их роль в регулировании миграционного процесса в РФ. // Государственная власть и местное самоуправление. 2002. - № 2. - С. 11-14.

38. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юрид. Изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. 336 с.

39. Андреев B.C., Медведев О.М. Организованный набор рабочих. Практическое пособие. М.: Юридическая литература, 1988. 208 с.

40. Артемьев К. Аутстафинг по-русски. // Московский бехгалтер. 2003. -№ 12. http://www.berator.ru/mosbuh/article/844.

41. Банцекина О. Умелое построение взаимоотношений с людьми "тонкая" работа для профессионала. Интервью с генеральным директором компании "Coleman Service". // Управление персоналом. - 2002. - № 3. - С.8.

42. Банцекина О. Лизинг персонала в России: позиция рекрутера. // Кадровик.-2002.-№ 12.

43. Бару М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. 1971. - № 10. - С. 45-50.

44. Брагинский М.И. Договор подряда и подобные ему договоры. М.: Статут, 1999.-254 с.

45. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Книга вторая: Договоры о передаче имущества. М.: Статут, 2000. - 800 с.

46. Васильев В.А. Представительство в трудовых отношениях в условиях заемного труда // Трудовое право. 2005. - № 11. - С. 46-50.

47. Викторов И.С. Практика применения лизинга персонала: правовая оценка. // Кадровик. 2002. - № 12 - С. 9.

48. Виноградова О.А. Использование заемного труда. // Трудовые споры. -2005.-№ 1-С. 4-6.

49. Винокурцева Е. Почему российские компании стали привлекать временный персонал. // Компания. 2004. - № 281. - С. 18-21.

50. Волегов Ю.Б. Значение дифференциации для совершенствования трудового законодательства. Советское государство и право. - 1982. - № 1, С. 50-54.

51. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Наука, 1977.-310 с.

52. Горбачева Ж. Закрепление в новом Трудовом Кодексе России гарантий прав граждан в сфере содействия занятости и трудоустройства. // Трудовое право. 2000. - № 2( 16). - С. 24 - 31.

53. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. М., 1993. - 50 с.

54. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовой договор: Комментарий к КЗоТ / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. М.: Проспект, 1996. - 192 с.

55. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М.: ТК Велби, 2005. - 496 с.

56. Дудников С. Служба занятости и кадровые агентства: партнеры, а не конкуренты. // Кадровик. 2003. - № 2. - С. 75 -76.

57. Ершова, Е. А.Актуальные теоретические и практические проблемы заемного труда // Российский судья. 2005. - № 12. - С. 16 - 19.

58. Ершова Е.А. Заемный труд. // Трудовое право. 2004. - № 10 (56). - С. 25 -28.

59. Климов П.В. Нестандартные виды договоров о труде в Великобритании; "Заемные работники". // Законодательство. -2004. № 1. - С. 51 - 57.

60. Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование отношений, связанных с направлением работников для выполнения работ в других организациях (заемный труд). // Трудовое право. 2005. - № 6. - С. 7-30.

61. Клауверт С. Влияние социальных партнеров Европейского Союза на разработку права Европейского Союза // Правоведение. 2002. - № 1 (240). -С. 98-116.

62. Кузнецов Г. Нестандартная занятость и охрана труда. // Человек и труд. -2004-№ 7. .

63. Киселев И. Судьбы трудового права в XXI веке. // Вопросы трудового права. № 5. - 2006. - С. 11-16.

64. Киселев И., Карабельников Б., Черкасова Э., Кукса С., Юдкин В., Леонов А., Свечкаренко В. Концепция правового регулирования заемного труда. // Хозяйство и право. 2004. - № 2. - С.52-60; Хозяйство и право. - 2004. - № 3 - С. 40-48.

65. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник. М.: Норма-Инфра, 1998. -263 с.

66. Кривой В.И. Правовые вопросы вахтового метода организации работ. -М., Юрид. лит. 1988. - 282 с.

67. Кривой Я.В. Эволюция регулирования заемного труда на примере Нидерландов // Трудовое право. 2006. - № 1. - С. 4-7.

68. Кривой Я.В. Некаторыя аспекты прававога рэгулявання дзейнасщ прыватных агенцтвау занятасщ у Еурапейскай супольнасщ// Журнал международного права и международных отношений. 2005. - № 4.- С. 16-19.

69. Крывой Я.В. Канвенцыя № 181 М1жнароднай аргашзацьи працы i рэгуляванне заемнай працы // Праушк. 2005. - № 1. - С. 104-109.

70. Кривой Я.В. Некоторые аспекты правового регулирования заемного труда в Нидерландах // Право и Государство. 2006. - № 1. - С. 30-33.

71. Кривой Я.В. Заемный труд: правовая природа и перспективы // Корпоративный юрист. 2005. - № 4. - С. 24-26.

72. Кривой Я.В. Заемный труд: между трудовым и гражданским правом // Юрист 2005 - № № 5, 6. - С. 89-90,91-92.

73. Кривой Я.В. Целесообразность и перспективы регулирования заемного труда // Промышленно-торговое право. 2005. - № 6. - С. 74-77.

74. Кривой Я.В. Правовое регулирование заемного труда: зарубежный опыт и перспективы регулирования // Правоведение. 2004 - № 5. - С. 107-110.

75. Кривой Я.В. Заемный труд: сущность и правовое регулирование // Отдел Кадров. 2004 - № 9 - С. 41-44.

76. Кривой Я.В. Некоторые вопросы правового статуса нанимателя при заемном труде: Материалы международной научно-практической конференции студентов и аспирантов "Проблемы развития законодательства и правоприменительной практики". Минск, 2004. - С. 136-137.

77. Кривой Я.В. Канцэптуальныя асновы правовога рэгулявання заёмнай працы // Праушк. -2006. №2. - С.153-155. (0,2 п.л.)

78. Крикунов С. Правовые аспекты договора о предоставлении персонала. // Работа и Зарплата. 2005 — № 1. — <http://www.zaфlata.ru/businessman/22/articleid~841 .asp>

79. Кузнецов Г. "Нестандартная" занятость и охрана труда. // Человек и труд. — 2004.—№ 7-С.45—49.

80. Куренной А. Правотворчество в сфере трудовых отношений: первоочередные задачи. // Вопросы трудового права. 2006. - № 3. - С. 8-12.

81. Курс российского трудового права / Под общ. ред. С.П. Маврина и др. -СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996 Т. 1. - 1996. - 573 с.

82. Лукьянов В. Новый способ занятости населения. // Работа & Зарплата. -2004. http://podborpersonala.ru/content/view/1596/47/

83. Лушникова М.В, Лушников A.M. Заемный труд: исторический опыт и перспективы правового регулирования. // Человек и труд. 2004. - № 7. - С. 85-88.

84. Лушникова М.В., Лушников A.M. Курс трудового права: В 2 т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учеб. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. - 448 с.

85. Лушникова М.В., Лушников A.M. Курс трудового права: В 2 т. Т. 2. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право: Учеб. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. - 608 с.

86. Лушникова М.В. Лушников A.M. Очерки теории трудового права. -СПб.: Издательство Р. Асланова "Юридический центр Пресс", 2006. 940 С.

87. Маврин С. П. Рымкевич О. П. Проект европейской директивы относительно правового регулирования отношений, порождаемых заемных трудом в странах Европейского Союза //Кодекс info. -2005. № 3 - 4. - С. 42 -47.

88. Максименко А. Рекрутинговые агентства: атрибут цивилизованного рынка труда. // Человек и труд. 2000 - № 10 - С. 62-64.

89. Некипелов Д.С. Частные агентства по трудоустройству на рынке труда. // Труд за рубежом. 1999 - № 1. С. 15-31.

90. Новак 3. Работник на время. // Карьера. 2003 - №42. -

91. Нуртдинова, А. Заемный труд: Особенности организации и возможности правового регулирования. // Хозяйство и право. 2004. - № 9. - С. 22 - 30

92. Общая теория права: Учебник для юридических вузов / Дмитриев Ю.А. Казьмин И.Ф., Лазарев В.В. и др: М.: Изд-во МГТУ им Н.Э. Баумана, 1997. -384 с.

93. Орлова, Е. В. Операции по передаче непрофильных функций сторонними организациями (аутсорсинг): Особенности бухгалтерского и налогового учета // Налоговый вестник. -2004. № 1. - С. 114 -124.

94. Пашков А.С. Занятость, безработица, трудоустройство. / СПб.: Россия -Нева, 1994. 56 с.

95. Поляков В. Рекрутеры идут на Восток. Между кадровыми агентствами и службами занятости противоречий нет. // Кадровик. 2003 - № 2. - С. 64-67.

96. Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права. В кн.: Вопросы советского гражданского и трудового права. - М.: Изд-во АН СССР. - 1952. - С. 28-34.

97. Ю1.Рымкевич О.П. "Заемный труд": итальянский опыт. // Правоведение. -2004 -№ 2. С. 36-48.

98. Ю2.Рымкевич, О. П. Заемный труд последнее табу современного трудового права // Российский ежегодник трудового права, 2005. - № 1. - СПб.: Издательский дом СПбГУ, 2006. - С. 476-490.

99. Ю7.Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Монография. М.: МГИУ, 2003. - 316 с.

100. Смирнова И. Интервью с А.С. Ивановым. Персонал в аренду: проблемы работодателей. // Кадровое дело. 2005 - N1. - < http://www.kdelo.ru/kd.pl/page~printstate/id~1845 >.

101. Смирных Л.И. Заемный труд: экономическая теория, опыт стран ЕС и России. М.: Российско-Европейский Центр Экономической Политики, 2005. -62 с.

102. Ш.Сойфер В.Г. Лизинг персонала: проблемы правового обеспечения. // Трудовое право. 2004 - № 3(49). - С. 43-46.

103. Сойфер В.Г. Правовой механизм трудоустройства: сегодня и завтра. // Трудовое право. 2003. - N 12. - С. 26-29.

104. Сойфер В.Г. Новые формы организации труда и вопросы их правового обеспечения. // Законодательство и экономика. 2004 - № 2. - С. 41-45.

105. Сойфер В.Г. Автореферат диссертации на соискание степени доктора юридических наук. Стабильность и динамика трудового правоотношения. -Екатеринбург, 2005. 48 с.

106. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. Очерки промышленного рабочего права. -2-е изд., доп. М.: Моск. науч. изд-во, 1918. - 226 с.

107. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М.: ООО «ТК Велби», 2003. - 320 с.

108. Томашевский К.Л. Договоры о выполнении работ (услуг) гражданами (образцы, комментарий): на основе Указа Президента Республики Беларусь от 6 июля 2005 г. № 314. Минск.: Дикта, 2005. - 52 с.

109. И 8. Трудовое право: учебник. / Под общей редакцией В.И. Семенкова. -Минск: Алмафея, 2002. 672 с.

110. Ушакова О. "Заемный труд" пока вне закона. // Парламентская газета. -2004-№ 1461.

111. Харитонова Ю.С. Как заключить договор о предоставлении персонала? // Хозяйство и право. -2004. № 10. - С. 25 - 28.

112. Харитонова Ю.С. Договор о предоставлении персонала. // Законодательство. 2003 - № 5. С. 43 - 49.

113. I. ПУБЛИКАЦИИ ЗАРУБЕЖНЫХ АВТОРОВ

114. Bardasi Е., Francesconi М. The impact of atypical employment on individual wellbeing: evidence from a panel of British workers. Essex: The Institute for Social and Economic Research, 2003. 44 p.

115. Befort S. Revisiting the black hole of workplace regulation: a comparative perspective of contingent work. // Berkley Journal of Employment and Labor Law. -2003. -Volume 24. Issue 24(1). - Pp. 153-177.

116. Bergstroem O., et al. New Understanding of European Work Organization. Final Report.: Goeteborg: Goeteborg University, 2003. http://www.nuewo.org/NUEWO%20Final%20report%202003.pdf.

117. Bernier J., Valee G., Jobin C. Social protection needs of individuals in nonstandard work situations, Final report, Canada, Quebec, Ministry of Labour. 2003. http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/travail-non-traditionnel/Bernier2003/index.html

118. Blanpain R., Graham R. Temporary Agency Work and the Information Society. The Hague/London/New York: Kluwer Law International. 2004.

119. Blanpain R. Temporary Work and Labour Law of the European Community and Member States. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers. 1993. - 78 p.

120. Blanpain R. EU Legislation on Temporary Work, in Bulletin of Comparative Labour Relations. Vol. 50. Kluwer Law International. 2004. Pp. 259-260.

121. Booth A., Francesconi M., Frank J. Labour as a Buffer: Do Temporary Workers Suffer? Discussion Paper No. 673. Bonn: Institute for the Study of Labor. -2002.-35 p.

122. Booth A., Francesconi M., Frank J. Temporary jobs: who gets them, what are they worth, and do they lead anywhere? Essex: The Institute for Social and Economic Research. 2000. 43 p.

123. Boockmann B. and Hagen T. The Use of Flexible Working Contracts in West Germany: evidence from an establishment panel. Discussion paper No. 01-33. Mannheim: Centre for European Economic Research, 2001. 32 p.

124. Bronstein A. Temporary Work in Western Europe: threat or complement to permanent employment. // International Labour Review. 1991. Vol. 130. - Issue 130(3).-Pp. 29-35.

125. Burchell В., Deakin S., Honey S. The Employment Status of Individuals in Non-standard Employment. Cambridge: University of Cambridge and Department of and Industry, 1999.

126. Cohany S. Workers in Alternative Employment Arrangements. Monthly Labour Review. 1996. -119(10) - Pp. 31-45.

127. Czarzasty J. Temporary agency work legislation approved. Warsaw: Foundation Institute of Public Affairs. 2003. - 38 p.

128. Davidov G. Joint employers status in triangular employment relationships. -Haifa: University of Haifa, 2003. 31 p.

129. Dekker R., Kaiser L. Atypical or Flexible? How to define Non-Standard Employment Patterns The Cases of Germany, the Netherlands and the United Kingdom. - Colchester: University of Essex, 2000. - 62 p.

130. Delsen, L. Atypical Employment: An international perspective. Causes, consequences and policy. Groningen: Wolters-Noordhof, 1995. 43 p.

131. Elke J. IAB Kurzbericht. Nuernberg: Institut fuer Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt fuer Arbeit, 2004. 19 p.

132. Dunnenwijk T. Temporary Work Agencies in the Netherlands: emergence and perspective. CJB Report 2001/1. Amsterdam: Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, 2001. 21 p.

133. Finney M., Dasch D. A Heritage of Service: The History of Temporary Help in America. Alexandria, VA: National Association of Temporary Services, 1991. -50 p.

134. Goodale G. Temps fall in legal grey area. // Warsaw Business Journal. 2002. -No. 8(10). Pp. 14-19.

135. Graham R. Temporary Agency Work and Freedom of Services in the European Union // Bulletin of Comparative Labour Relations. 2004. - 50. - Pp. 277-294.

136. High-Tech Independent Contractors and Agency Temps: Who They Are and How They Work. Washington D.C.: Employment Policy Foundation. 2001.

137. Holmlund В., Storrie D. Temporary Work in Turbulent Times: the Swedish Experience. Stockholm: Center for Economic Studies & IFO Institute for Economic Research, 2002. 34 p.

138. Hotopp U. Recruitment agencies in the UK. London: Employment Relationship Directorate, Department of Trade and Industry, 2001. - 7 p.

139. Kennedy В., Dillon D. Social security in a flexible labour market. Limassol, 2003.-67 p.

140. Kenner J. EU Employment Law. From Rome to Amsterdam and Beyond. -Oxford: Hart Publishing, 2003. 144 p.

141. Lutz K. Befristung und Leiharbeit: Brucken in regulare Beschaftigung? -Dtisseldorf: WSI Mitteilungen, 2003. Vol. 56. - n°8. - Pp. 484-493.

142. Miedema E.P., Hesselink K. Employed or excluded. TNO Work & Employment. Hoofddorp, 2002. 22 p.

143. Morris G. Temporary work in English law. London: Brunei University, 2003. -23 p.

144. Nakayama J., Samorodov A. Public and Private Employment Services: from Co-existence to Co-operation // Bulletin of Comparative Labour Relations. The Hague: Kluwer Law International, 2004. -Vol. 50. Pp. 19-45.

145. Nollen S. Negative Aspects of Temporary Employment. // Journal of Labor Research. 1996 - 17(4). - Pp. 567-582.

146. Neugart M., Storrie D. Temporary Agency Work and Equilibrium Unemployment. Goeteborg: Goeteborg University, 2001. 30 p.

147. Pandya S. Retrofitting Unemployment Insurance to Cover Temporary Workers. // Yale Law and Policy Review. 1999. - 17 - P. 907-922.

148. Paoli P., Merllie D. Third European survey on working conditions 2000. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2001.-210 p.

149. Pot F., Koene, В., Paauwe, J. "Contingent Employment in the Netherlands." Research Paper ERS; ERS-2001-04-ORG. Rotterdam: Erasmus University. 2005. -39 p.

150. Rixen S. Personal-Service-Agenturen im Schnittfeld von Sozial-, Haushalts-und Vergaberecht. //Neue Zeitschrift fuer Sozialrecht. 2004. - 8. - P. 21-28.

151. Russo G., Gorter C., Molenaar D. Temporary Jobs and Temporary Workers. Rotterdam: Tinbergen Institute, 1997. 47 p.

152. Schmidt M. News of Atypical Work in Germany: Recent developments as to fixed-term contracts, temporary and part-time work. // German Law Journal. 2002 -7. .

153. Schmid G., Storrie D. Employment relationships in the new economy. // Yearbook of the Social Science Research Centre. Berlin, 2001. 121 p.

154. Schneider F. Size and measurement of informal economy in 110 countries around the world. Washington D.C.: World Bank. 2002. - 74 p.

155. Schoemann I., Schumann K. In Search of a New Framework for Flexibility-(Re) Regulation of Non Standard Employment Relationships In The EU. Berlin: Social Science Research Center, 2000. 87 p.

156. Schoenfeld T. Flexibles Personalmanagement Zeitarbeit - eine Branche in Umbruch. // Arbeit und Arbeitsrecht. - 2003 -Jg. 58. - H. 9. - S. 8-16.

157. Storrie D. Temporary Agency Work in the European Union. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002. 110 p.

158. Slater G. Temporary Work in the UK: Evolution and Regulation. Nottingham: The Nottinghamshire Research Observatory, 2003. 68 p.

159. Sol E. Targeting on transitions: employment services in the Netherlands. // Comparative Labor Law & Policy Journal. 2001 - Vol. 23. - No. 1. - Pp. 81-128.

160. Stancanelli E. Do Temporary Jobs Pay? Wages and Career Perspectives of Temporary Workers. OECD, Paris and Tilburg University, 2002. 36 p.

161. Stessman J., Achdut L. Employment through Temporary-Work Agencies and Social Security Provisions: The Israeli Case. Tel-Aviv: National Insurance Institute, 2002.

162. Sukert A. Marionettes of globalization: A comparative analyses of legal protections for contingent workers in the international community. // Syracuse Journal of International Law and Commerce. 2000- Vol. 27. No. 2, 27(2). Pp. 431477.

163. Treu T. Labour flexibility in Europe // International Labour Review. 1992 -Vol. 131.-No. 4-5-Pp. 533-549.

164. Van Oorschot W. Flexibility and Security for Workers and Carers in the Netherlands. Tilburg: Tilburg University, 2000. 23 p.

165. Van Oorschot W. Dutch "flexicurity" policy: Flexibility and security for Dutch workers? Tilburg: Tilburg University, 2003. 18 p.

166. Van Voss H. The 'Tulip Model1 and the New Legislation on Temporary Work in the Netherlands. // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 1999 - Volume 15/4. - Pp. 419-430.

167. Visser D., Plessen W., Jacobs A. The Netherlands. In Temporary Agency Work and the Information Society. The Hague/London/New York: Kluwer Law International, 2004. 25 p.

168. Vosko L. Legitimizing the triangular employment relationship: emerging international labour standards from a comparative perspective. // Comparative Labor and Policy Journal. 1997. - Vol. 19. - Pp. 43-78.

169. Walwei U. Flexibility of Employment Relationships: Possibilities and Limits. Nuernberg: German Institute for Employment Research, 1997. 45 p.

170. Waas B. Temporary Agency Work in Germany: Reflections on Recent Developments. // International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2003 - 19(3). - Pp. 387-404.

171. Wiley C. Recruiting Strategies for changing times. // International Journal of Manpower. 1992 - No. 9. - Pp. 13-21.

172. Zappala L. The Temporary Agency Workers' Directive: An Impossible Political Agreement? // Industrial Law Journal. 2003. - Vol. 32. - Issue 32(4). - Pp. 310-316.а. ДОКЛАДЫ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ИНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

173. Международное бюро труда. Роль частных агентств по трудоустройству в функционировании рынков труда. Доклад VI. Международная конференция труда 81-я сессия 1994. Женева, 1994. 112 с.

174. Международное бюро труда. Трудовые отношения. Доклад V (1). Международная конференция труда. 95-я сессия, 2006. Женева, 2005. 95 с.

175. Проект Рекомендации парламентских слушаний на тему "Перспективы ратификации Российской Федерацией Конвенции МОТ № 181 и проблемы правового регулирования "заемного труда" от 17 мая 2004 г. 4 с.

176. Типовой договор возмездного оказания услуг по предоставлению трудовых ресурсов ООО "Келли Сервисез Си-Ай-Эс"

177. Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies towards a Stronger Society. Deloitte & Touche, 2000. - 79 p.

178. Organization for Economic Cooperation and Development. OECD Employment outlook: taking the measure of temporary employment. Paris: OECD, 2002. - 73 p.

179. The Fifteenth International Conference of Labour Statisticians. Resolution concerning the international classification of status in employment. Geneva, 1993.

180. The Lisbon Strategy for Growth and Employment. Mid-term review at the European Council of March 2005. Brussels: International Confederation of Temporary Work Businesses, 2005.

181. Temporary Agency Work in the European Union. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004.

182. International Confederation of Temporary Work Businesses. The Lisbon Strategy for Growth and Employment. Mid-term review at the European Council of March 2005. Brussels: CIETT, 2005.

183. Revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949 (No.96). Report IV (1). Geneva: International Labour Office, 1997. 91 p.

184. Revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949 (No.96). Report IV (2). Geneva: International Labour Office, 1997. 136 p.

185. The role of private employment agencies in the functioning of labour markets. Report VI. International Labour Conference, 81st Session 1994. Geneva: International Labour Office, 1994. 89 p.

186. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Temporary agency work in an enlarged European Union. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 2006. - VIII. - 46 pp.

187. Deloitte & Touche. Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies towards a Stronger Society. Deloitte & Touche, 2000. http://www.smallbusinesseurope.org/Issues/Temporary%20Agency%20Workers/102 4471795/deloitte-touchereport.pdf.

188. Backgrounder: Long-Term Temps: A Rare Breed. Washington D.C.: Employment Policy Foundation, 1999. 2 p.

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