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

# Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров

**Год:**

2008

**Автор научной работы:**

Шабанова, Мария Андреевна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Ярославль

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

211

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Шабанова, Мария Андреевна

Введение.

Глава 1. Нетипичные трудовые договоры и нетипичные трудовые отношения: опыт комплексного анализа.

§ 1. Причины появления и дальнейшего распространения нетипичных трудовых договоров и отношений.

§ 2. Нетипичные трудовые отношения: общая характеристика.

§ 3. Дерегулирование и гибкость правового регулирования трудовых отношений.

§ 4. Соотношение гибкости, дифференциации и индивидуализации в трудовом праве.

§ 5. Юридическая конструкция нетипичного трудового договора.

Глава 2. Особенности правового регулирования отдельных нетипичных трудовых договоров.

§ 1. Особенности правового регулирования труда работников по вызову.

§ 2. Особенности правового регулирования труда телеработников.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров"

Актуальность темы исследования

Глубокие и стремительные изменения в обществе, развитие мировой экономики оказывают существенное влияние на сферу труда. Этому способствуют такие многообразные факторы, как глобализация, международная конкуренция, сокращение отраслей крупной промышленности и расширение сектора услуг, развитие информационных и телекоммуникационных технологий, либерализация международной торговли. Нельзя не отметить и происходящие процессы в социальной среде, в частности, демографические сдвиги в структуре рабочей силы (увеличение доли женщин, пожилых работников на рынке труда), изменение положения работника, в том числе его стремление к самостоятельности, независимости, повышение профессионального уровня, мобильность рабочей силы. Постепенно пересматривается сама идеология организации труда, изменяется стратегия управления персоналом. Как следствие, появляются новые формы организации труда и опосредующие их нетипичные трудовые договоры, не соответствующие в полной мере общепризнанной триаде признаков классических трудовых договоров. Ведущую роль в процессе возникновения нетипичных трудовых договоров ' играет усиление гибкости правового регулирования отношений в сфере наемного труда. В течение последних нескольких лет использование нетипичных трудовых договоров стало не просто реальностью, а непременным атрибутом рынка труда во всех развитых странах. Их появление вызвано требованием .времени, они соответствуют новым формам организации производства на постиндустриальной стадии развития общества.

Проблеме гибкости в сфере труда, появлению нетипичных трудовых договоров и правоотношений в последнее время в научной литературе уделяется все больше внимания. Рассмотрению этих вопросов посвящены специальные монографии, научные статьи и диссертационные исследования Н. Т. Вишневской1, Д. М. Вишневского2, В. Е. Гимпельсона3, Р. И.Капелюшникова4, И. Я. Киселева5,

6 7

Д. В. Морозова , А. А. Никифоровой и других ученых. При этом наибольшей разработанностью отмечен лишь экономический аспект поставленных проблем. Вместе с тем, отдельно и всесторонне вопрос о существовании нетипичных трудовых договоров и необходимости их особого правового регулирования в юридической науке вообще и науке трудового права в частности, не разрабатывался.

Именно поэтому исследование такого явления как гибкость, анализ конструкции нетипичного трудового договора, характеристика более общего феномена - нетипичного трудового правоотношения - на современном этапе развития трудового права приобретают особую значимость.

Актуальность темы диссертации обусловлена также тем, что заключаемые нетипичные трудовые договоры и отношения остаются вне сферы правового регулирования, поскольку традиционно используемые подходы к их

1 Вишневская, Н. Т. Нестандартные формы занятости в странах с развитой рыночной и переходной экономикой // Труд за рубежом. - 2004. - № 4. - С. 45-77; Она же. Самозанятые и рынок труда // Труд за рубежом. - 2005. - № 1. - С. 3-13.

Вишневский, Д. М. Гибкость российского рынка труда как фактор повышения эффективности использования рабочей силы: Автореф. дис. .канд. эк. наук: 08.00.05/Д. М. Вишневский. - М., 2003.-22 с.

3 Гимпельсон, В. Политическая экономия дерегулирования занятости// Вопросы экономики. -2002. - № 4. - С. 101-113; Гимпельсон, В. Капелюшников, Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. - М., 2005; Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость // Вопросы трудового права. - 2006. - № 9. - С. 39-51.

4 Капелюшников, Р. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации // Экономическая социология. - 2001. - Т. 2. № 2. - С. 5-22; Он же. Российская модель рынка труда: что впереди? // Вопросы экономики - 2003. - № 4. - С. 83-100.

5 Киселев, И. Я. Зарубежное трудовое право. - М., 1998; Он же. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). - М., 2003; Он же. Сравнительное и международное трудовое право. - М., 1999; Он же. Сравнительное трудовое право. - М., 2005.; Он же. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. - М., 2005.

6 Морозов, Д. В. Механизм формирования организационных команд, в составе которых имеются телеработники: Автореф. дис. .канд. эк. наук: 08.00.05/Д. В. Морозов. - М., 2007.-20 с.

7 Никифорова, А. А. Нестандартные формы занятости и режимы рабочего времени//Труд за рубежом. - 1999. - № 1. - С. 3-15.

• 5 регламентации не позволяют учесть все более разнообразные интересы и потребности работника и работодателя. Пробелы в правовом регулировании с очевидностью влекут за собой ослабление правового положения работника, приводят к тому, что трудовое право не способно в полной мере реализовать свои г функции.

Однако фундаментальная ценность права заключается в его постоянном обновлении и приспособлении к изменяющимся отношениям. Современное состояние общества, стремительное развитие рынка требуют корректировки теоретических подходов к проблемам правового регулирования отношений в сфере труда, дальнейшего совершенствования трудового законодательства и практики его применения. В свою очередь, наука трудового права должна разработать такие теоретические основы, которые позволят оперативно реагировать на изменяющиеся потребности работника и работодателя, а значит, эффективно регламентировать вновь возникающие нетипичные трудовые договоры и отношения.

Цель и задачи диссертационного исследования

Основная цель диссертационного исследования заключается в выявлении специфики нетипичньрс трудовых договоров и определении особенностей их правового регулирования.

Исходя из поставленной цели в диссертации ставятся и решаются следующие научно-практические задачи:

1. Рассмотреть понятие и особенности юридической конструкции нетипичных трудовых договоров, обозначить роль и место нетипичных трудовых договоров в современной доктрине трудового права и практике применения трудового законодательства.

2. Выявить специфику нетипичного трудового правоотношения, возникающего на основании нетипичного трудового договора.

3. Проследить эволюцию законодательства, регулирующего отдельные нетипичные трудовые договоры, а также проанализировать социально-экономические причины, способствующие их распространению на современном этапе.

4. Определить юридический смысл и значение понятия «гибкость правового регулирования трудовых отношений».

5. Установить соотношение гибкости, дифференциации и индивидуализации в трудовом праве, определить уровни гибкого правового регулирования и уточнить его пределы.

6. Раскрыть сущность концепции гибкобильности, рассмотреть ее структурные элементы "и их взаимодействие между собой.

7. Рассмотреть отдельные виды нетипичных трудовых договоров: договоров с работниками по вызову, договоров с электронными надомниками, а также разработать теоретические основы для их эффективного „правового регулирования.

8. Сформулировать предложения по дальнейшему развитию' и совершенствованию российского трудового законодательства и практики его применения по вышеуказанным проблемам.

Методологическая основа диссертационного исследования

При подготовке диссертационного исследования были применены следующие общенаучные методы познания: анализ, синтез, обобщение, сравнение, аналогия, а также логический, системный, функциональный, структурный методы. Из специальных методов диссертантом были использованы формально-юридический, историко-сравнительный, интегративный сравнительно-правовой и другие методы исследования.

Теоретическая основа диссертационного исследования

Теоретическую основу диссертационного исследования составили труды ведущих российских ученых в области общей теории права, трудового,

I гражданского права: Е.М. Акоповой, Н.Г.Александрова, С.С.Алексеева,

Б.К.Бегичева, А.К.Безиной, Э.Н. Бондаренко, Л.Ю.Бугрова, К. М. Варшавского, Л.Я.Гинцбурга, С.Ю.Головиной, В.П.Грибанова, К.Н.Гусова, С. X. Джиоева, Л. Г. Ефимовой, А.Д. Зайкина, Т.В. Иванкиной, С.А.Иванова, И.Я.Киселева, О.А.Красавчикова, А.М.Куренного, В.М. Лебедева, Р.З.Ливншца, А.М.Лушникова, М.В.Лушниковой, С.П.Маврина, М.В .Молодцова, Ю.П.Орловского, А.С.Пашкова, Г.С. Скачковой, B.Hi Скобелкина, О.В.Смирнова, И.О. Снигиревой, В.Г: Сойфера, Л.А.Сыроватской, Л.С.Таля, М.Ю. Федоровой, Г.В. Хныкина, Е.Б.Хохлова и многих других.

В работе широко используются научные публикации в периодической печати, а также аналитические монографии ряда зарубежных ученых, среди которых: R. Blanpain, Б. Cordova, W. Daubler, J. Howe, О. Kahn-Freund, M. Rood, F. I Tros, T. Wilthagen и др.

• Нормативная основа диссертационного исследования

Нормативную основу диссертационного исследования - составляет

Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, иные федеральные законы, Указы 1 Президента РФ, Постановления Правительства РФ, а также иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Используются некоторые утратившие силу нормативные правовые акты дореволюционного и советского периодов развития трудового законодательства.

Особое место отводится международно-правовым актам (Конвенциям и

Рекомендациям МОТ, актам Совета Европы), по отдельным вопросам исследования дополнительно использованы законодательные акты ряда ) экономически развитых стран (Дании, Германии, Нидерландов, Японии и др.).

Научная новизна диссертационного исследования I I а i> \

Научная новизна работы заключается, прежде всего, в самой постановке проблемы диссертации. Она представляет собой первое системное комплексное научное исследование теоретических и практических аспектов правового регулирования нетипичных трудовых договоров.

Диссертантом рассмотрено понятие и дана характеристика нетипичного трудового отношения, проанализирована юридическая конструкция нетипичного трудового договора. ;

С юридической .точки зрения исследовано понятие гибкости правового регулирования трудовых отношений и выявлены последствия влияния гибкости на современное трудовое право.

К новизне данной работы следует отнести анализ нетипичных трудовых договоров, опосредующих работу по вызову, электронное надомничество, а также выработку оптимальных подходов к их эффективному правовому регулированию в современных условиях.

Наиболее значимые результаты, отражающие новизну исследования, содержатся в следующих положениях, выносимых на защиту:

1. Процесс усиления гибкости правового регулирования в сфере труда приводит к изменению общей концепции классических трудовых договоров и появлению нетипичных трудовых договоров: Последние характеризуются значительным видоизменением одного или нескольких ранее считавшихся обязательными признаков: личностного, организационного,имущественного и требуют в связи с этим особой правовой регламентации.

2. Нетипичный трудовой договор является основанием возникновения нетипичного трудового правоотношения, особенности юридической конструкции которого также проявляются в значительном видоизменении личностного, организационного или имущественного признака.

3. В истории российского трудового права были периоды, когда в законодательстве признавались отдельные нетипичные трудовые договоры, в частности, договоры \* с артелью, договоры с надомниками, договоры с работниками, заключаемыми через посредников, и др. Более того, признавалась необходимость их дифференцированного правового регулирования. На сегодняшний день, в эпоху постиндустриального развития общества, создается дополнительный комплекс условий и причин социально-экономического i характера для возникновения и дальнейшего распространения нетипичных трудовых договоров.

4. Традиционно используемые теоретические и практические подходы к правовому регулированию общественных отношений в сфере наемного труда не позволяют учесть все более разнообразные интересы и потребности работника и работодателя. В этойч связи они требуют корректировки. Сегодня очевидна необходимость в реформировании, обновлении действующего трудового законодательства. Такое реформирование должно осуществляться не путем отказа от регламентации отношений в сфере труда трудовым законодательством в пользу гражданско-правового (и (или) предоставления сторонам трудового договора неограниченной свободы, а посредством дальнейшего совершенствования современного механизма правового регулирования трудовых • отношений, повышения значимости индивидуально-договорного и коллективно-договорного уровней правового регулирования.

5. Важную роль в развитии современного трудового права играет усиление гибкости правового регулирования трудовых отношений. Юридический смысл данного понятия состоит в возникновении нетипичных трудовых отношений, заключении разнообразных нетипичных трудовых договоров, как предусмотренных, так и не предусмотренных действующим законодательством, а также их особой правовой регламентации. Иными словами, в трудовом праве гибкость находит свое внешнее проявление в дифференциации правового регулирования трудовых отношений. Критерием такой дифференциации является видоизменение одного или нескольких признаков классического трудового правоотношения.

6. Гибкое правовое регулирование ограничено определенными пределами. В качестве общих пределов гибкости выступают: международные трудовые стандарты (общепризнанные принципы и нормы международного права, закрепленные в актах ООН, МОТ, СЕ, положения международных договоров), отраслевые принципы, минимальный уровень основных трудовых прав работника, гарантированный государством, и максимально допустимый уровень его обязанностей, включая ответственность, а также недопустимость ограничения трудовой правосубъектности работника. Частным пределом гибкого регулирования является запрет злоупотребления трудовыми правами участниками трудовых правоотношений.

7. Гибкость правового регулирования может достигаться либо за счет расширения сферы действия и детализации уже существующих законодательных норм, либо путем разработки специального нормативного акта, либо1 посредством дополнения действующего Трудового кодекса специальной главой, посвященной регламентации деятельности отдельных категорий работников.; В каждом конкретном случае выбор зависит от законодателя и обуславливается спецификой регулируемых отношений.

8. Поскольку гибкость в сфере труда в части появления нетипичных трудовых договоров и отношений - это явление неизбежное, вызвано современным состоянием общества и трансформацией отрасли, постольку она требует соответствующего реагирования со стороны законодателя. Неурегулированная гибкость может привести к ухудшению правового положения работника. В этой связи особую актуальность приобретает концепция гибкобильности, основная идея которой заключается в необходимости сочетания гибкого регулирования, с одной стороны, и защиты работника, с другой, с целью обеспечения стабильности трудовых правоотношений.

9. Развитие современного трудового права, трудового законодательства и практики его применения связывается диссертантом не только с усилением гибкости правового , регулирования и появлением нетипичных трудовых договоров. Трансформация отрасли оказывает влияние практически на все ее традиционные институты и категории:

- расширение круга регулируемых отношений свидетельствует об экспансии трудового права,

- воздействие на метод проявляется в сокращении количества императивных (обязывающих) и в некоторой степени запрещающих норм, повышении значимости таких средств регулирования, как дозволение,

- концепцию гибкобильности можно рассматривать как новый подход к пониманию социального назначения отрасли.

10. Одним из видов' нетипичного трудового договора является договор, опосредующий работу по вызову. Его специфика обусловлена видоизменением организационного критерия и проявляется в установлении- „ достаточно своеобразного и> неизвестного отечественному законодателю режима рабочего времени. В результате проведенного анализа диссертантом . предложено следующее определение работы по вызову. Работа по вызову - особый режим рабочего времени, в соответствии с которым работодатель получает право в случае необходимости периодически привлекать работника к выполнению работы по обусловленной трудовой функции. Дата и время начала работы, общая продолжительность рабочего дня в случае вызова на несколько дней, место выполнения работы в каждом случае должны указываться работодателем в предупреждении работника. Нетипичность рассматриваемого трудового договора обуславливает необходимость его особой регламентации. Вследствие этого автором предлагается в разделе XII ТК РФ выделить отдельную главу «Особенности регулирования труда работников по вызову», в которой закрепить специальные нормы, распространяющиеся на данную категорию работников. На защиту выносится проект главы Трудового кодекса РФ «Особенности регулирования труда работников по вызову».

11. За последние несколько лет значительное распространение получают нетипичные трудовые договоры с электронными надомниками (телеработниками). Они характеризуются выполнением работы высококвалифицированными специалистами не в офисе работодателя, а непосредственно дома у работника либо в специально оборудованных помещениях (телецентрах, телекоттеджах), как правило, в режиме гибкого рабочего времени. Технической основой такого труда является использование современных средств и видов телекоммуникации: факс, телефон, компьютер> с- выходом в сеть Интернет, электронная почта и пр., что обеспечивает возможность общения с коллегами и руководством в режиме реального времени. На сегодняшний день труд данной категории работников не получил законодательной регламентации. В работе рассмотрены, особенности нетипичного трудового договора с телеработниками, высказаны предложения по усовершенствованию норм главы- 49 ТК РФ «Особенности регулирования труда надомников» с тем, чтобы впоследствии\* их можно было распространить и на телеработников с учетом специфики их труда.

Теоретическая • и практическая значимость диссертационного исследования

Теоретические выводы, сделанные в диссертации дополняют и развивают ряд положений науки трудового права, в частности, учения о трудовом договоре и трудовом правоотношении, учения о предмете, методе, социальном назначении и функциях отрасли и др.

Практическая значимость диссертационного исследования! заключается в том, что положения, выводы и рекомендации, сформулированные автором, могут быть использованы правотворческими органами в процессе работы по совершенствованию нормативных правовых актов о труде, посвященных особенностям правового регулирования нетипичных трудовых договоров.

Результаты диссертационного исследования могут быть также использованы в учебном процессе в качестве теоретической и методической базы по дисциплине «Трудовое право», при чтении лекционных курсов по сравнительному трудовому праву итрудовому праву зарубежных стран:

Данная работа может быть использована для дальнейшей более детальной и углубленной разработки рассматриваемой темы. 1

Апробация и внедрение результатов исследования

Диссертация подготовлена и обсуждена на кафедре трудового и финансового права» Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова- Основные ее положения и выводы докладывались на межвузовских и международных научно-практических конференциях с опубликованием докладов, включая« следующие:] Международной научной конференции^ студентов, с аспирантов^ и молодых ученых «Ломоносов; — 2006»- (2006 г., Москва), Международной? научно-практической конференции «Современные проблемы: трудового права\ и права1 социального: обеспечения»- (2006 г., Минск), Научно-практической конференции; посвященной 90-летию Пермского государственного университета (2006» г.!, Пермь), Международных межвузовских конференциях аспирантов и студентов «Традиции и новации в; системе современного Российского права» (2007-2008 г.г., Москва), а также Конференциях: молодых ученых и аспирантов; Ярославского государственного университета им. П.Г.Демидова (2005-2008 г.г., Ярославль). Наиболее важные положения и выводы проведенного исследования опубликованы в девяти научных работах диссертанта, список которых прилагается.

Структура работы I

Структура работы обусловлена целью и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, , двух глав, объединяющих семь параграфов, заключения, списка нормативных правовых актов и использованной литературы.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Шабанова, Мария Андреевна

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современное состояние общества, стремительное развитие рыночной экономики требуют корректировки теоретических и практических подходов к правовому регулированию общественных отношений в сфере труда. Очевидное тому подтверждение — появляющиеся нетипичные трудовые договоры и возникающие на их основе нетипичные трудовыеправоотношения, не получившие до настоящего времени соответствующей законодательной регламентации. Отчасти это объясняется тем, что в науке трудового права еще не разработаны такие теоретические основы, которые позволили бы эффективно их урегулировать. В то же время присущая им специфика не позволяет распространить на них в полной мере нормы действующего законодательства.

Настоящая диссертационная работа посвящена исследованию особенностей правового регулирования нетипичных трудовых договоров и в этой связи ее положения дополняют и развивают учение о трудовом договоре и трудовом отношении. В ней также затронуты важные проблемы трудового права, касающиеся таких традиционных категорий и институтов отрасли, как предмет, метод, социальное назначение, функции трудового права.

В результате проведенного исследования диссертантом сделаны следующие теоретические выводы и сформулированы научно-практические рекомендации.

1. На сегодняшний день, в эпоху постиндустриального развития общества создается дополнительный комплекс причин социально-экономического характера для появления и дальнейшего развития нетипичных трудовых договоров. Их возникновение обусловлено изменением общей концепции (традиционной модели) классических трудовых договоров. Нетипичные трудовые договоры характеризуются значительным видоизменением одного или нескольких ранее считавшихся обязательными признаков: личностного, организационного, имущественного, в связи с чем требуют особой правовой регламентации.

2. Нетипичный трудовой договор является основанием возникновения нетипичного трудового отношения, особенности юридической конструкции которого также проявляются в значительном видоизменении личностного, организационного или имущественного критерия. Такая теоретическая конструкция имеет, безусловно, практическое значение, позволяет учитывать реалии сегодняшнего дня, способствует достижению баланса интересов работника и работодателя.

3. Исторический анализ законодательного регулирования отдельных нетипичных трудовых договоров позволяет сделать вывод о том, что их существование представляет собой давнюю историческую традицию. Отечественный законодатель и ранее уделял внимание правовому регулированию, в частности, таких нетипичных трудовых договоров, как договоры с артелью, срочные трудовые договоры, договоры с надомниками, договоры с заемными работниками, заключаемыми через посредников, и иных.

4. Проведенный исторический анализ свидетельствует о том, что традиционно используемые подходы к регулированию трудовых договоров, не позволяющие учесть все более разнообразные интересы и потребности работника и работодателя, требуют обновления. В связи с этим очевидна необходимость в реформировании действующего трудового законодательства, совершенствовании механизма правового регулирования отношений в сфере наемного труда. Обновленные подходы к этому механизму заключаются в признании изменившегося соотношения уровней правового регулирования в сторону повышения значимости индивидуально-договорного и коллективно-договорного уровней правового регулирования.

5. Решающую роль в развитии современного трудового законодательства и практики его применения играет усиление гибкости правового регулирования отношений в сфере труда. Юридический смысл данного понятия состоит в возникновении нетипичных трудовых отношений, заключении разнообразных нетипичных трудовых договоров, как предусмотренных, так и не предусмотренных действующим законодательством, а также их особой правовой регламентации. В трудовом праве гибкость находит свое внешнее проявление в дифференциации правового регулирования трудовых отношений. Критерием такой дифференциации являются не объективные или субъективные признаки, а сама специфика нетипичного трудового отношения, особенности конструкции нетипичного трудового договора.

6. Необходимо выделять три уровня гибкости:

- нормативный уровень гибкости (создание законодателем норм, регламентирующих нетипичные трудовые договоры и отношения),

- коллективно-договорный уровень гибкости (особенности регулирования нетипичных трудовых отношений вырабатываются социальными партнерами в ходе коллективных переговоров),

- индивидуально-договорный уровень гибкости (заключение нетипичных трудовых договоров, определение и конкретизация их условий в индивидуальном порядке с учетом интересов и потребностей сторон в рамках, установленных законом).

7. Гибкое правовое регулирование ограничено определенными пределами. В качестве общих пределов гибкости выступают: международные трудовые стандарты (общепризнанные принципы и нормы международного права, закрепленные в актах ООН, МОТ, СЕ, положения международных договоров), отраслевые принципы, минимальный уровень основных трудовых прав работника, гарантированный государством, и максимально допустимый уровень его обязанностей, включая ответственность, недопустимость ограничения трудовой правосубъектности работника. Частным пределом гибкого регулирования является запрет злоупотребления трудовыми правами участниками трудовых отношений.

8. Гибкость правового регулирования трудовых отношений может достигаться несколькими путями:

- за счет расширения сферы действия и детализации уже существующих законодательных норм;

- путем разработки специального нормативного акта. Такой способ приемлем тогда, когда специфика возникших отношений столь существенна, что не позволяет их урегулировать только путем внесения изменений и дополнений в действующее законодательство;

- посредством дополнения действующего Трудового кодекса специальной главой, посвященной регламентации деятельности отдельных категорий нетипичных работников.

9. Поскольку гибкость в сфере труда - это явление неизбежное и обусловлено современным состоянием общества, постольку требует соответствующего реагирования со стороны законодателя. Неурегулированная гибкость может привести к ухудшению правового положения работника. В этой связи особую актуальность приобретает концепция гибкобильности, основная идея которой заключается в необходимости сочетания гибкого регулирования, с одной стороны, и защиты работника, с другой, с целью обеспечения стабильности трудовых правоотношений.

10. Развитие современного трудового права, трудового законодательства и практики его применения связывается нами не только с усилением гибкости правового регулирования трудовых договоров. Трансформация отрасли оказывает влияние практически на все ее традиционные институты и категории:

- расширение круга регулируемых отношений свидетельствует об экспансии трудового права,

- воздействие на метод проявляется в сокращении количества императивных (обязывающих) и в некоторой степени запрещающих норм, повышении значимости таких средств регулирования, как дозволение, в системе источников возрастает роль коллективного и индивидуального трудового договора. При этом отмечается тенденция к постепенному отходу от коллективных соглашений, заключаемых на уровне отрасли, к коллективным договорам, заключаемым на уровне конкретного предприятия. Генеральные, межрегиональные, региональные, отраслевые соглашения постепенно превращаются в своего рода рамочные соглашения, а конкретизируются в коллективных договорах. Это позволяет предприятиям с учетом конкретной ситуации устанавливать наиболее приемлемые условия труда. Постепенно повышается значимость международных соглашений, в частности, соглашений на уровне ЕС. Таким образом, происходит пересмотр положения источников: от национального законодательства к коллективному и индивидуальному договору, от национального к международному (наднациональному) законодательству;

- концепцию гибкобильности можно рассматривать как новый подход к пониманию социального назначения отрасли. В постиндустриальную эпоху традиционный антагонизм - единство и противоречие труда и капитала как факторов общественного производства — наполняется новым звучанием. Если рассматривать гибкость как один из способов реализации производственной функции трудового права, а защиту и стабильность как один из способов осуществления социальной функции, то можно констатировать, что концепция гибкобильности направлена на решение основной задачи трудового законодательства - создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон нетипичных трудовых отношений, интересов государства. Вместе с тем, защита и стабильность в современном обществе заключаются не в длительных сроках предупреждения о предстоящем увольнении, высоких выходных пособиях и пр., а в возможности наиболее эффективно приспосабливаться к быстро меняющимся рыночным условиям, быстро находить работу, реализовывать свою способность к труду, который каждый работник свободно выбирает и на который свободно соглашается.

11. Одним из нетипичных трудовых договоров является договор, предполагающий работу по вызову. Его специфика обусловлена видоизменением организационного критерия и проявляется в установлении достаточно своеобразного и неизвестного отечественному законодателю режима рабочего времени. В результате подробно проведенного анализа таких трудовых договоров диссертантом предложено следующее определение работы по вызову.

Работа по вызову - особый режим рабочего времени, в соответствии с которым работодатель получает право в случае необходимости периодически привлекать работника к выполнению работы по обусловленной трудовой функции. Дата и время начала и окончания работы, общая продолжительность рабочего дня, место выполнения работы конкретизируются работодателем при каждом вызове и указываются в предупреждении работника.

Нетипичность рассматриваемых трудовых отношений обуславливает необходимость их особой регламентации. Вследствие этого автором предлагается в разделе XII ТК РФ выделить отдельную главу «Особенности регулирования труда ¡работников по вызову». Положения данной главы должны предусматривать:

- особенности заключения договора с работниками по вызову, в частности, возможность заключения срочного трудового договора с такой категорией работников,

- порядок, форму и сроки вызова работника на работу, корректировка которых возможна сторонами при заключении трудового договора,

- минимальную продолжительность рабочего времени за учетный период и обязанность работодателя оплатить это время вне зависимости от фактической отработки его работником. Такое вознаграждение объясняется возмездностью труда и представляет собой гарантию работнику за «ожидание», готовность приступить к выполнению работы,

- продолжительность временного периода, по истечении которого работодатель освобождается от выплаты работнику указанного выше вознаграждения, если ни разу не привлекал его к работе. Наличие данного требования объясняется необходимостью обеспечения баланса интересов сторон трудового отношения,

- минимальную продолжительность рабочего времени при каждом вызове, подлежащую оплате вне зависимости от ее реальной отработки работником,

- порядок предоставления отпуска таким работникам. Специфика работы по вызову заключается в том, что работник в течение срока действия договора может быть неоднократно вызван работодателем, а может и не привлекаться к работе ни разу. Поэтому следует установить возможность предоставления и правила исчисления продолжительности основного ежегодного оплачиваемого отпуска работников по вызову только исходя из фактически отработанного ими времени,

- право работодателя привлекать работников по вызову к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия, а также размер компенсации за работу в выходные и праздничные дни,

- договорный способ установления специальных оснований расторжения трудового договора. >

12. Технический прогресс создает условия для появления и дальнейшего распространения нетипичных трудовых договоров с телеработниками и электронными надомниками). Они характеризуются выполнением работы высококвалифицированными специалистами не в офисе работодателя, а непосредственно дома у работника либо в специально оборудованных помещениях (телецентрах, телекоттеджах) в гибком режиме рабочего времени. Технической основой такого труда является использование современных средств и видов телекоммуникации: факс, телефон, компьютер с выходом в сеть Интернет, электронная почта, веб-интерфейсы и пр., что обеспечивает возможность общения с коллегами и руководством в режиме реального времени. На сегодняшний день труд данной категории работников не получил законодательной регламентации.

В работе рассмотрены особенности нетипичного трудового договора с телеработниками, высказаны предложения по усовершенствованию нормы главы 49 ТК РФ «Особенности регулирования труда надомников» с тем, чтобы впоследствии их можно было распространить и на телеработников с учетом специфики их труда. Диссертантом предложена новая редакция ст. 310 ТК РФ: «Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому или в других помещениях по их выбору, но не в производственных помещениях работодателя, с использованием оборудования, материалов и других ресурсов, предоставленных работодателем либо приобретенных ими за свой счет.

В случае использования надомником своего оборудования, материалов и ' или) других ресурсов выплачивается компенсация за их износ. Выплата такой и компенсации, а также возмещение иных расходов, связанных с выполнением работ на дому, производятся работодателем в порядке, определенном трудовым договором.

Порядок и сроки обеспечения надомников материалами, порядок и сроки выполнения работы.' согласно указаниям работодателя, расчетов за выполненную работу определяются трудовым договором.

На надомников распространяется действие трудового законодательства с особенностями, установленными Трудовым кодексом РФ».

В работе определены основные направления правового регулирования труда данной категории работников.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Шабанова, Мария Андреевна, 2008 год

1. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г.//Международная защита прав и свобод человека. М.: Юридическая литература, 1990. -С. 14 -20.

2. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г. (Конвенция с изменениями подписана Россией 28.02.1996 и ратифицирована с оговоркой и заявлениями ФЗ от 30.03.1998 54ФЗ)//Собр. законодательства РоссийскойФедерации. -2001. №2, ст. 163.

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый Генеральной Ассамблеей Организации Обьединенных Наций 16 декабря 1966 г. (СССР ратифицировал Пакт Указом Президиума ВС СССР от 18.09.1973 4812-VIII) Международное публичное право. Сборник документов. Т. 1.-М.: БЕК, 1996. -С.464 -470.

4. Международный пакт о гражданских и политических правах, \*принятый Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 16 декабря 1966 г. //Международное публичное право. Сборник документов. Т. 1.- М.: БЕК, 1996. 470 482. 5. Об основополагающих принципах и правах человека в сфере труда: Декларация МОТ от 18 июня 1998 г.// Российскаягазета. 1998. 16 декабря. 6. О частных агентствах занятости: Конвенция МОТ

5. Принята в г. Женеве 19 июня 1997 года на 85-ой сессии Генеральной конференции МОТ (не ратифицирована Российской Федерацией).- Электрон, дан. СПС «Консультант-Плюс». 7. О надомном труде: Конвенция МОТ

6. Принята в г. Женеве 20 июня 1996 года на 83-ей сессии Генеральной конференции МОТ (не ратифицирована Российской Федерацией). Электрон, дан. СПС «Консультант-Плюс». 8. О работе на условиях неполного рабочего времени: КонвенцияМОТ 175.

7. Принята в г. Женеве 21 июня 1988 года на 75-ой сессии Генеральной конференции МОТ (не ратифицирована Российской Федерацией) Конвенции ирекомендации, принятыеМеждународной конференцией труда. 1957 1990. Т. П.- Женева: Международное бюро труда, 1991.- 2171 2184. 10.0 прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя: Конвенция МОТ

8. Принята в г. Женеве 22 июня 1982 года на 68-ой сессии Генеральной конференции МОТ (не ратифицирована Российской Федерацией) Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 1990. Т. П.- Женева: Международное бюро труда, 1991.-С. 1957-1990. 11.0 политике в области занятости: Конвенция МОТ

9. Принята в г. Женеве 09 июля 1964 года на 48-ой сессии Генеральной конференции МОТ (СССР ратифицировал Конвенцию Указом Президиума ВС СССР от 05.08.1967 1770-VII)// Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 1990. Т. П.- Женева: Международное бюро труда, 1991. -С. 1428 1431. 12.0 трудовомправоотношении: Рекомендация МОТ

10. Принята в г. Женеве 31 мая 2006 года на 95-ой сессии Генеральной конференцииМОТ.Электрон. дан.- СПС «Консультант-Плюс». 13.0 частных агентствах занятости: Рекомендация МОТ

11. Принята в г. Женеве 19 июня 1997 года на 85-ой сессии Генеральной конференцииМОТ.Электрон. дан.- СПС «Консультант-Плюс». 14.0 работе на условиях неполного рабочего времени: Рекомендация МОТ 182. (Принята в г. Женеве 24 июня 1994 года на 81-ой сессии Генеральной конференции МОТ //Конвенциии рекомендации, принятые Международной

12. Принята в г. Женеве 21 июня 1988 года на 75-ой сессии Генеральной конференции МОТ IIКонвенциии рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 1990. Т. П.- Женева: Международное бюро труда, 1991.-С. 2047-2060. 16.0 политике в области занятости: Рекомендация МОТ

13. Принята в г. Женеве 26 июня 1984 года на 70-ой сессии Генеральной конференции МОТ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 1990: Т. П.- Женева: Международное бюро труда, 1991. 2037 -2045. 17.0 прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя: Рекомендация МОТ

14. Принята в г. Женеве 22 июня 1982 года на 68-ой сессии Генеральной конференции МОТ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 1990. Т. П.- Женева: Международное бюро труда, 1991. -С. 1991 1996. 18.0 политике в области занятости: Рекомендация МОТ

15. Принята в г. Женеве 09 июля 1964 года на 48-ой сессии Генеральной конференции МОТ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 1990. ;Т.П.-Женева: Международное бюро труда, 1991. 1432 1446.

16. Директива Совета ЕС 97/81/ЕС от 15 декабря 1997 года. «О рамочном соглашении относительно работы в течение неполного рабочего времени, заключенном работодателей между Союзом объединений центром промышленников для предприятий и с Европы, Европейским государственным участием и Европейской Конфедерацией профсоюзов Official Journal of the European Communities. 1998. L 014. Ст. 0009 0014. 17. Директива Совета, EC 1999/70/ЕС от 28 июня 1999 года. «О рамочном

18. Рамочное соглашение о телетруде, заключенное 16 июля 2002 года между Союзом объединений промышленников и работодателей Европы, Европейским центром для предприятий с государственным участием и Европейской Конфедерацией профсоюзов (Электронный ресурс. режим доступа: http://ec.europa.eu/employment\_social/news/ 2002/oct/teleworking\_agreement\_en.pdf, свободный.- Загл. с экрана). Нормативные правовые акты.

19. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. //Российская газета. -1993. 25 декабря (№237).

20. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от30 декабря 2001 г.№ 197-ФЗ //Российскаягазета. -2001.-31 декабря (№256).

21. Обутверждении Положения обусловиях труда надомников: Постановление Госкомитета СССР потруду и социальным вопросам, Секретариата ВЦСПС от 29 сентября 1981г. 275/17-99 //Бюллетень Госкомтруда СССР. 1982. -№

22. Коллективные соглашения.

23. Генеральное профсоюзов, соглашение между общероссийскими объединениями объединениями и общероссийскими работодателей Правительством Российской Федерации на 2008-2010 годы//Российская газета. 2007. -28декабря (№293).

24. Коллективныйдоговор ООО «Севергазпром» на2007-2009 годы. Нормативные правовые акты, утратившие силу.

25. Устав о Промышленности Фабричной и Заводской Свод законов Российской Империи. СПб. 1897. -Т. XI, 4.2, ст. 177.

26. Устав опромышленном труде //Свод законов Российской Империи. СПб. 1913.-Т. XI. Ч.2.

27. Кодекс законов о труде РСФСР 1918г. //СУРСФСР. 1918. -№86-87,ст. 509.

28. Кодексзаконовотруде РСФСР1922 г.//СУ РСФСР. -1922. -№70, ст. 203.

29. Кодексзаконовотруде РСФСР 1971 г.//Ведомости ВС РСФСР.- 1971. 50, ст.1007.

30. ОвнесенииизмененийидополненийвКодекс законов отруде РСФСР: Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от5 февраля 1988 года Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1988. -№6,ст.168. 7. О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР: Закон РФ от25 сентября 1992г. №3543-1 //Российская газета. 1992. 6 октября 219). Специальная литература.

31. Акопова, Е.М.Трудовой договор: становление и развитие. -Ростов на Дону: РГУ, 2001.-132с.

32. Акопова, Е. М. Правовое опосредование отношений найма труда Государство иправо. -2001. -№9.-С.29-37.

33. Александров, Н.Г.Трудовое правоотношение.- М.: Госюриздат, 1948. 336 с.

34. Алексеев, С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М.: Юридическая литература, 1966. 187 с.

35. Алексеев, Юридические конструкции ключевое звено права Цивилистические записки. Межвузовский сборник научных трудов. М.: Статут, 2001.-С. 5-20.

36. Алексеев, С.Право: азбука теория философия: Опыт комплексного исследования. М.: Статут, 1999.-712с.

37. Алексеев, Философияправа. -М.,1998. -336 с.

38. Арбузов, Реформа трудового законодательства: некоторые аспекты проблемы децентрализации правового регулирования Вестник Омского университета. 1996. В ы п 2.- 99-102.

39. Безина,А.К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. Казань: изд-воКГУ, 1976.-176с.

40. Беляева,М. Г. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости// Трудовое право.- 2008. 5.- 21-24.

41. Болле, П. Динамика перемен и защита трудящихся //Международный обзор труда. -2002. №3-4. -С. 154- 163.

42. Бондаренко, Э. Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения.- СПб.: Юрид. ЦентрПресс,2004. 226 с.

43. Бондаренко, Э. Н. Заключение трудового договора: противоречия и пробелы в Трудовом кодексе РоссийскойФедерации//Правои экономика. 2004. 9.- 76-79.

44. Бородин, И. И. Правовой статус телеработника (в порядке постановки задачи)//Трудовое право.- 2008. 5.- 13-20.

45. Бугров, Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь: изд-во ПТУ, 1992. -236 с.

46. Бугров, Л. Ю. Мобильность труда с точки зрения трудового права Юридическая наука и развитие российского государства и права: Тез. докл. науч.-практ. конф. (Пермь, 11-12 октября 2001 г.). -Пермь:Перм.Ун-т, 2002. -С. 131-134.

47. Бухгалтер-«ветеран»//Секрет фирмы. -2008. 13 (245). -С. 13.

48. Валитов, М. Г., Силин,А. А. Регулирование трудовых отношенийна Западе: взгляд изРоссии.-М.: «ПрофЭко»,2005. -208 с.

49. Варшавская, Е., Додонова, И. Неформальная занятость: к портрету «известной незнакомки» //Человек и труд. -2003. 11.-С. 65-66.

50. Варшавская, Е. FLEXICURITY, или как обеспечить сочетание гибкости и защищенности нарынкетруда //Человек и труд. 2007. 10.- 26-29.

51. Варшавский, К.М.Трудовое право СССР. -Л.: Академия, 1924. 180 с.

52. Васильев, В.А. Представительство в трудовых отношениях в условиях заемного труда Трудовое право.-2005. 11.-С.46 50.

53. Вишневская, H. Т.; Нестандартные формы занятости в странах с развитой рыночной и переходной экономикой//Труд за рубежом. 2004. 4. 45-77.

54. Вишневская, Н.Т. Самозанятые и рынок труда //Труд за рубежом. -2005. 1 С 3-13.

55. Гимпельсон, В., Капелюшников, Р. Нестандартная занятость Вопросы трудового права. -2006. -№9. -С. 39-51.

56. Гимпельсон, В., Капелюшников, Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. М.: ГУ ВШЭ, 2005. 36 с.

57. Гимпельсон, В. Политическая экономия дерегулирования занятости// Вопросы экономики. -2002. -№4. -С. 101-113.

58. Грибанов, В.П. Осуществление и защита гражданских прав. М.: Статут, 2000.-411 с.

59. Джиоев, X. Некоторые правовые вопросы содействия трудовой занятости населения Трудовое право. -2005. 6. 4-28. ЗЗ.Дивеева, Н. И. Дифференциация трудового права и индивидуальное правовое регулирование: общее, различия, задачи и функции// Материалы Всероссийской научно-практической конференции в области трудового права и права социального обеспечения/Отв. ред. К. Н. Гусов. М.: ООО «ТК Велби», 2003. -С. 73-77.

60. Дивеева, Н. И. Договорные основы трудового права России. Барнаул: АлГУ. -1999.-156 с.

61. Ефимова, Л. Г. Рамочные договоры на внебиржевом межбанковском рынке ценных бумаг //ЗаконыРоссии. -2006. 7//СПС «Консультант-Плюс».

62. Жаворонков, В. Дерегулирование российской экономики /Жаворонков В., May В. А., Черный,Яновский К. Э. -М.: ИЭПП, 2001. 58 с.

63. Иванкина, Т. В. Проблемы регулирования рабочего времени Правоведение. 1997. -№2. с. 49-57.

64. Иванов, А. Личность в советском трудовом праве А. Иванов, Р.З. Лившиц. М.: Наука, 1982. 232 с.

65. Иванов, А. Советское трудовое право: вопросы теории А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. М.: Наука, 1978. 368 с.

66. Иванов, А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы Государство и право. 1994. №4. 53-54.

67. Источники трудового права Европейского Союза: Бюллетень. Вып. 1/Под ред. В. М. Лебедева. Томск: Изд-во Том. Ун-та, 2005. 38 с.

68. Какой рынок труда нужен российской экономике? Перспективы реформирования трудовых отношений. М.: О.Г.И., 2003. 128 с.

69. Капелюшников, Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации Экономическая социология. 2001. Т. 2. 2. 522.

70. Капелюшников, Р. И. Российская модель рынка труда: что впереди? Вопросы экономики- 2003. -№4. -С. 83-100.

71. Карабельников, Б. Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. Электрон, дан. СЦС «Консультант-Плюс».

72. Кириченко, О., Кудюкин, П. Новый Трудовой кодекс: шаг вперед, два шага назад? Какойрынок труда нужен российской экономике? -М., 2004.- 61 с.

73. Киселев, И.Я. Зарубежное трудовое право. М.: НОРМА-ИНФРА, 1998. 263 с.

74. Киселев, И. Я., Карабельников, Б. Р., 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. 2 0 0 4 3 С 40,-48.

75. Киселев, И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). -М.: ЗАО «Бизнес-школа», 2003. 160 с.

76. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М.: Дело, 1999.-728 с.

77. Киселев, И.Я. Сравнительное трудовое право.- М.: Проспект, 2005. 360 с.

78. Киселев, И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормытруда. М.: ЭКСМО,2005. 608 с.

79. Киселев, И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М.: НОРМА, 2001. 384 с.

80. Кобзарь, Е. Н. Влияние институтов российского рынка труда на трансформацию форм организации рабочего времени Научные труды ДонНТУ. Серия:экономическая.- 2007. Вып. 31-3. 103-107.

81. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /Под ред. А. М. Куренного, П.Маврина,Е. Б.Хохлова. М Юрист, 2005. 1261 с.

82. Комментарий к Трудовому кодексу РФ Под ред. Ю. П. Орловского. М.:ИНФРА-М,2002. -959 с.

83. Коробченко, В. В. Международная научно-практическая конференция «Трудовое право: актуальные проблемы теории и практики»: Третьи Пашковскиечтения//Правоведение.- 2006. -№4. 29-39.

84. Коршунова, Т. Ю. Правовое регулирование отношений, связанных с направлением работников для выполнения работ, в других организациях (заемный труд)//Трудовое право.- 2005. 6. 7-30.

85. Красавчиков, O.AJ Гражданские организационно-правовые отношения Советское государство и право. 1966. 10. -С. 50 57.

86. Кузнецов, А. «Кто крайний на удаление?»// Бизнес-журнал. 2

88. Кузнецов, Г. «Нестандартная» занятость и охрана труда //Человек и труд. 2 0 0 4 7 С 45-49.

89. Куренной, А. М. Обновление трудового законодательства: революция или эволюция? //Вопросы трудового права. -2006. №9. -С. 4 11.

90. Куренной, А. М., Маврин, П., Хохлов, Е. Б. Современные проблемы российского трудового права Правоведение. 1997. -№2. -С. 1 9 4 1

91. Курилов, В.И. Личность. Труд. Право. -М.: Юридическая литература, 1989. 336 с.

92. Курс российского трудового права: в 3 т. под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: СПбГУ, 1996. -Т. 1.-573 с.

93. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М.: Наука, 1989. -192 с.

94. Лебедев, В. М., Воронкова, Е.Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (Опыт трудоправового компаративизма). Книга первая. М.: Статут, 2007.-300 с.

95. Лушников, A.M. Наука трудового права России: историко-правовые очерки в лицах и событиях. -М.: Проспект, 2003. -304 с.

96. Лушников, A.M., Лушникова, М. В. Курс трудового права: в 2 т. Т.1: Историко-правовое введение.

97. Лушникова, М. В.," Лушников, А. М. Заемный труд: исторический опыт и перспективы правового регулирования//Человек и труд. 2004. 7. 85-88.

98. Лушникова, М.В. Курс трудового права: в 2 т. Т. II: Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право /М.В. Лушникова, A.M. Лушников М.: Проспект,2004.- 608 с.

99. Лушникова, М. В. Общепризнанные международно-правовые принципы трудового права/ЯОридические запискиЯрГУ им.П.Г. Демидова. Вып. Ю Ярославль, 2006. -С. 119-131.

100. Лушникова, М. В. Пределы осуществления трудовых прав//Материалы международной научно-практической конференции «Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социально обеспечении»/Под ред. К. Н.Гусова. -М.,2006. -С. 94-102.

101. Лушникова, М. В. Трудовое правоотношение: международно-правовая квалификация //Юридические запискиЯрГУ им. П. Г. Демидова. Вып. 1 1 Ярославль: ЯрГУ, 2007. -С. 75- 83.

102. Лушникова, М. В. Юридическая конструкция трудового договора: традиции и новации Российский ежегодник трудового права, 2005. 1. СПб.: Издательскийдом СПбГУ,2006. -С.99 132.

103. Лушникова, М. В., Лушников, А. М. Очерки теории трудового права. СПб.: Юрид. Центр «Пресс». -2006. -904 с.

104. Лушникова, М.В., Лушников A.M., Тарусина Н.Н. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально- обеспечительных и семейных отношений: история, теория и практика (сравнительно-правовое исследование). Ярославль: ЯрГУ, 2001. -416 с.

105. Молодцов, М.В. Трудовое право России /М.В. Молодцов, С Ю Головина. М.: НОРМА,2003. 640 с. 80.МОТ: Изменениемоделей и структур в сфере труда, доклад, Международная конференциятруда, 95-я сессия.- Женева, 2006. 81.МОТ: Индивидуальное трудовое правоотношение, доклад V (2В), Международная конференция труда, 95-я сессия.- Женева, 2006.

106. Никифорова, А. А. Нестандартные формы занятости и режимы рабочего времени/ЛГруд за рубежом. 1999. 1. -С. 3-15.

107. Орловский, Ю. П., Нуртдинова, А. Ф. Концепция Трудового кодекса Журнал российского права. 1998. -№6. 121- 131.

108. Покровский, И. А. Основные проблемы гражданского права. М.: Статут, 1998.-353 с.

109. Пугинский, Б.И. Коммерческое право России. М.: Высшее образование, 2005.-351 с.

110. Ремова, М. Рабочее время: реструктуризация взамен сокращения Человек и труд. 2002. 7. 81-87.

111. Реформа трудового законодательства в России. Выпуск 9. М.: Издание Бюро МОТ,2001.-114 с.

112. Семенюта, Н. Н. Ограничение прав работодателя международно-правовыми актами о труде //Вестник Омского университета. 1988. Вып. 2. 99109.

113. Санникова, Л. В. Договор найма труда в России. М.: МТ Пресс, 1999. 120 с.

114. Скавитин, А. В. Управление сокращением персонала: опыт Великобритании/УМенеджмент в России и зарубежом. 2004. -№2 35.

115. Скачкова, Г. Расширение сферы трудового права и дифференциации его норм. -М: МГИУ, 2003. 316 с.

116. Скобелкин, В.Н. Трудовые правоотношения. -М.: Вердикт, 1999. 372 с.

117. Скобелкин, В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. -М.: Юридическая литература, 1969. 184 с.

118. Словарь иностранных слов. -М.: Русский язык, 1986. 608 с.

119. Сойфер, В. Г. Новые формы организации труда и вопросы их правового обеспечения// Законодательство и экономика. -2004. -№2 (238). 41-45.

120. Сойфер, В. Г. Проблемы правового регулирования профессионального образования персонала//Трудовое право.—2007. 10.— 8-15.

121. Сойфер, В. Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения. М.: Нац. инст. бизнеса,2004.- 184 с.

122. Таль, Л. Очерки промышленного рабочего права. М.: Московское научное издательство, 1918. 224 с.

123. Таль, Л. Тарифный (коллективный) договор как институт гражданского права. СПб.:Тип.Тов-ва «Общественная польза», 1909. 54 с.

124. Таль, Л. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. 4.

125. Общее учение. Ярославль: Тип.Губ. Правления, 1913. 422 с.

126. Трудовое право /под ред. О.В.Смирнова. -М.: Проспект,2003. 528 с.

127. Трудовое право России под ред. A.M. Куренного. М.: Юрист, 2004. 493 с.

128. Трудовое право России К. Н. Гусова, В. Н. Толкуновой. М.: Юристь, 2001.-459 с.

129. Трудовое право России /под ред. Р.

130. Лившица, Ю.П. Орловского. М.: ИНФРА-НОРМА, 1998.-480 с.

131. Трудовое право России под ред. П.Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юрист, 2002. 560 с.

132. Турков, А. Новые формы организации трудовых отношений //Человек и труд 2007. -№9. 88.

133. Федорова, М. Ю. Международные стандарты социального обеспечения//Российский ежегодник трудового права. №1. 2005 Под. ред. Е.Б.Хохлова. -СПб.:Издательский дом СПбГУ, 2006. 510-521.

134. Фуколова,Ю. Долгоиграющие кадры //Секрет фирмы.-2006. 18 (153). -С. 54-58.

135. Хныкин,Г.В. Локальные нормативные акты трудового права. Иваново: ИвГУ,2004.-240с.

136. Хныкин,Г.В.Специальныетрудовые договоры: позициязаконодателяи практика применения//Российскийежегодник трудового права. №2. 2006/ Под.ред. Е.Б.Хохлова. -СПб.,2007. 252-262.

137. Хохлов, Е.Б.К понятию трудового договора и договора найма труда// Правоведение. -1998. -№2.-С. 122 128.

138. Царенко, Ю. В. «Бухгалтерия на дому или «аутстаффинг по- русски»//Бухгалтер изакон.-2006. -№9.-С. 9- 18.

139. Черданцев, А. Ф. Логико-языковые феномены в праве, юридической науке ипрактике.-Екатеринбург: Наука, 1993. -192 с.

140. Черняева, Д. В. Доктрина «найма по желанию» в трудовом праве США//Труд за рубежом. -2007. -№3. -С.116-129.

141. Четвертый Трудовой кодекс России: Сб./Под ред. В. Н. Скобелкина. Омск: ОГУ, 2002.- 296 с.

142. Шеломов, Б. А. Единство и дифференциация правового регулирования труда// Материалы Всероссийской научно-практической конференциив области трудового права и права социального обеспечения/Отв. ред. К. Н. Гусов. -М.: ООО «ТК Велби», 2003. 39-42.

143. Шепелева, А. А. Проблема определения критерия и пределов ограничения трудовых прав исвобод//Социальное ипенсионноеправо. 2007. №2.- Электрон,дан.- СПС «Консультант-плюс».

144. Экономический словарь Подред. А. И. Архипова. М.: Проспект, 2001. 6 2 4 с. Специальная литература на иностранном языке.

145. Adam, G.More flexible working time rules introduced [Electronic resource]. Access mode: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/08/articles/ at0708019i.htm. Title from screen.

146. Andranik, S. Tangian. Liberal andtrade-unionist concept of flexicurity: Modelling in applicationto 16Europeancountries //Diskussionpapier. -2004. 1 3 1 5 6 PP.

147. Araki, T. Changing Japanese Labor Law in Light of Deregulation Drives: A Comparative Analyses// JapanLabor Bulletin. 1997. 5.- p. 5-10.

148. Boisard, P., Cartron,D.,Gollac,M.,Valeyre. Time and work: duration of work. Luxemburg.: Office for Official Publications of the European Communities,2003. 63 pp.

149. Bredgaard, Т., Larsen, F., Madsen, K. The flexible Danish labour market. A Review. Aalborg: Aalborg University, 2005. 43 pp.

150. Caruso, B. The Concept of Flexibility in Labour Law. The Italian case in the European context. Catania: WP C.S.D.L.E. «Massimo D Antona», 2004. 39 pp.

151. Castells, M., Himanen, P. The information society and the welfare state: The Finnish model.- Oxford: Oxford University Press, 2002. -212 pp.

152. Communication from the commission to the council, the European Parlament,the European economic and social Committee of the regions. Towards Common Principles of Flexicurity: More and betterjobs through flexibility and security. Brussels: Commission of the EuropeanCommunities,2007. 21 pp.

153. Cordova, E. From full-time wage employment to atypical employment: A major shift in the evolution of labour relations? //International Labour Review. 1996. -Vol. 125, 6 P 641-657. 1O.Chung,H.Different paths towards flexibility: Deregulated employmentprotection or temporary employment (a study of cross-national variance on employment protection legislation and temporary employment in 19 OECDcountries)//MPRA Paper №2

154. Munich: University Library of Munich, 2005. 59 pp.

155. Chung, H., Kerkhofs, M., Ester, P. Working time flexibility in European companies. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities,2003. 83 pp.

156. Chung, H. Flexibility, but for whom?: A new approach to examing labour market flexibility across Europe using company level data. MPRA Paper. Tilburg: Tilburg University, 2006. 26 pp.

157. Deregulation and Labour Law: in search of a labour concept for the 21 s t century/Editor Roger Blanpain. -Kluwer Law International,2000. 168 pp.

158. European Trade Union Confederation (ETUC). The Flexicurity debate and the challenges for the trade union movement, 2007 [Electronic resource]. Access mode: http://www.etuc.Org/a/a3

160. Facts onlabour market «flexibility, stability and security» [Electronicresource]. Access mode: http/www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/bureau/in download/factsheets/pdf7 budapest/labourmarket.pdf. Title from screen.

161. Forsyth, A. Re-regulatory Tendencies in Australian and New Zealand Labour Law. Melbourn:University of Melbourne, 2001.- 35 pp.

162. Grip, A. Loo, J., Sanders, J. The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics International labour review. 2004. Vol. 143, 3 .-P. 211-233.

163. Grip, A., Hoevenberg, J., Willemes, E. Atypical employment in the European Union InternationalLabor Review. 1997. -Vol. 136, 1- P. 49-71.

164. Howe, J. «Deregulation» of labour relations in Australia: toward command and control.- Melbourn:University of Melbourne, 2005. 35 p.

165. Implementation of the European Framework agreement on telework [Electronic resource]. Access mode: http://www.ec.europa.eu/employment\_social/news/ 2006/oct/telework\_implementation\_report\_en. pdf. Title from screen.

166. Improvement of Employment Opportunities Act [Electronic resource]. Access mode: http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANMPROVEMENTOFEMPL OYMENTOPPORTUNITIESACT-DE.htm. Title from screen.

167. Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2002 [Electronic resource]. Access mode: http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/30/en/!/ ef0430en.pdf. Title from screen.

168. Keller, В., Seifert, H.Atypical Employment and Flexicurity// Management revue. 2005. Vol. 16,№3. -P. 304-323.

169. Kleemann, F. Telehomework: On the temporal, spatial and social dissembedding of work and its consequences Inferences from the German case [Electronic resource]. Access mode: http://www.lse.ac.uk/collections/EMTEL/Conference/ papers/kleemann.pdf. Title from screen.

170. Lee, S., McCann,D.,Messenger, J. Working Time around the World. Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective [Electronic resource]. Access mode: http://www.ilo.ru/news/200706/WorkingTime Proof.pdf. Title from screen.

171. Lomana, A., Isusi, I., Corral, A. Place of work and working conditions Spain [Electronic resource]. Access mode: http://www.eurofound.europa.eu/ewco/ studies/tn0701029s/es0701029q.htm. Title from screen.

172. Madsen, K. Labour Market Flexibility and Social Protectionin European Welfare States Contrasts and Similarities //Australian Bulletin of Labour. -2006. Vol. 32(2).-P. 139-162.

173. Madsen, K. The Danish model of «flexicurity»: experiences and lessons //European Review of Labour and Research. -2

175. Marot, J.-C. Teleworking 2001 [Electronic resource]. Access mode: http: www.ednes.org/wistcis/WISTCISTW2001.pdf. Title from screen. st

176. Modernising labour law to meet the challenges of the 21 century. Green Paper. Brussels: Comission of theEuropeanCommunities,2006. 15pp.

177. Morito, H. Deregulation and Labour Law in Japan Bulletin of comparative labour relations. -2000. -№38. -P. 107-114. 32.0gura, K. InternationalComparison of Atypical Employment: Differing Concepts and Realities in Industrialized Countries //Japan Labor Review. 2005. Vol. 2, 2. -P. 5-29. ЗЗ.Оп-call work and «zero hours» contracts. Informational Sheet. 2004. WT15 [Electronic resource]. Access mode:

178. Paparella, D.,Rinolfi V. Legislation on labour market reform adopted [Electronic resource]. Access mode: http://www.eurofound.europa.eu/eiro /2003/03/inbrief/it0303103n.htm. Title from screen.

179. Partnership for anew organization of work. Green Paper.- Luxemburg: Office for Official Publicationsof the EuropeanCommunities, 1997. 24 pp.

180. Pfeifer, C. Flexibility, Dual Labour Markets, and Temporary Employment/Managementrevue. 2005. Vol. 16,№ 3.- P. 404-420.

181. Place of work and working conditions [Electronic resource]. Access mode: http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/tn0701029s/tn0701029s.pdf. from screen. "J, i Title

182. Scheele, A. New law passed on part-time work and fixed-term employment contracts [Electronic resource]. Access mode: Title http://www.eurofound.europa.eu/eiro from screen.

183. Telework [Electronic- /2000/1l/feature/de0011293f.htm. resource]. Access mode: http://www.eurofourid.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/T ELEWORK.htm. Title from screen. 41.The evolution of labour law in theNetherland 1992-2002 [Electronic resource]. Access mode: http://ec.europa.eu/employment\_social/labour\_law/docs/ell\_nl.pdf. Title from screen. 42.The Flexibity and Security Act. The Netherlands: Executive Summary Peer Review, 2

184. October 26-27 [Electronic resource]. Access mode: http://pdf.mutual-leaming-employment.net/pdf7NL-Executive%20summary.pdf. Title from screen.

185. Varieties of flexicurity: reflections on key elements of flexibility and security. Background paper. European Parliament Committee on Employment and Social

186. Vaskova, R. Atypical forms of employment in the Czech Republic Czech Republic Working condition [Electronic resource]. Access mode: www.europa.eurofound.eu. http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2005/01/CZ050lNU02.htm. screen.

187. Vielle, P.,Walthery, P. Flexibility and social protection. Luxemburg: Office for Official Publications of theEuropeanCommunities,2003. 136 pp.

188. Weiler, A. Teleworking at home Germany —Working condition [Electronic resource]. Access mode: http://www.eurofound.europa.eu/ewco/ Title from 2005/11/DE05 HNU02.htm. Title from screen.

189. Wedderburn, L., Rood,M., Lyon-Caen, G.,Daubler, W., Heijden, P. Labour Law in the Post-Industrial Era: Essays in Honour of Hugo Sinzheimer. Aldershot: Dartmouth, 1994. 138 pp.

190. Wilthagen, T. Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform?//Flexicurity research Programme FXPaper. 1998. 1.-30 pp.

191. Wilthagen, T. Towards «flexicurity»?: balancing flexibility and security in EU member states, Invited paper for the 13th World Congress of the International Industrial Relations Association (IIRA), Berlin, September, 2003 Flexicurity research paper FXPaper.- 2003. -№3.- 28 pp.

192. Yamakawa, R., Araki, T. Deregulation and Labour Law in the search of a Labour Concept for the21 s t century Bulletin of Comparative Labour Relations. -2000. 3 8 P 10. 5l.Wilthagen, Т.,Tros, F.The concept of «flexicurity»: a new approachto regulating employment and labour markets Transfer Review. ETUI. -2004. -P. 166-186.

193. Working time flexibility in European companies. Establishment Survey on Working Time 2004-2005 [Electronic resource]. Access mode:

194. Бажанова, П. Б. Коммерческие организации и предприниматели без образования юридического лица в качестве субъектов трудового права: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05/ П. Б.Бажанова. -М., 2004. 19 с.

195. Басалаева, П. Правовая природа трудового договора: Автореф. д и с канд. юрид. наук: 12.00.05./С. П.Басалаева. -СПб.,2004. -30с.

196. Вишневский, Д. М. Гибкость российского рынка труда как фактор повышения эффективности использования рабочей силы: Автореф. дис. ...канд. эк.наук: 08.00.05/Д. М.Вишневский.- М.,2003- 22с.

197. Гуслистая, Т.В. Срочный трудовой договор: Автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 /Т.В. Гуслистая. М.,2006. 28с.

198. Ивлев, Р. Ю. Пределы осуществления прав акционеров: Автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.03 /Р. Ю. Ивлев.- М.,2007. 34с.

199. Каплун, Е. В. Осуществление работодателем субъективных прав: Автореф. дис. ...канд.юр. наук: 12.00.05/Е. В.Каплун.- Ярославль, 2005- 2 7 с.

200. Козлов, В. Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах: Автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05./ В. Козлов.- М.,2007. 27с.

201. Кривой, Я. В. Правовое регулирование заемного труда: международноправовой, сравнительный и национальный аспекты. Автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05/ Я.В.Кривой.- М.,2006. 26с.

202. Крылов, К.Д.Тенденции развития трудовых стандартов политики в сфере труда: Автореф. дис 89с. д-ра юрид. наук: 12.00.05/ К.Д.Крылов.-М.,2002.

203. Потапова, Н. Д. Дифференциация в правовом регулировании труда работников железнодорожного транспорта: Автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05/ Н. Д. Потапова -М.,2007. -33 с.

204. Привалова, В. Методы правового регулирования трудовых отношений. Автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 /С. В. Привалова -М., 2001. 26 с.

205. Ратехина, В. А. Трудоправовые гарантии права на заработную плату. Автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 /В. А. Ратехина -СПб.,2004. 26 с.

206. Рымкевич, О. П. Сравнительно-правовой анализ регулирования отношений по заемному труда. Автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05/О. П. Рымкевич. СПб., 2005. 26 с.

207. Скачкова, Г. Расширение сферы трудового права и дифференциации его норм: Автореф. дис. ...докт. юрид. наук: 12.00.05/Г. Скачкова. -М., 2003. 62 с.

208. Хохлов, Е. Б. Правовое регулирование труда в современных условиях: Автореф. дис. д р а юрид. наук: 12.00.05/ Е. Б.Хохлов СПб., 1992. с.

209. Черняева, Д. В. Трудовое правоотношение в странах англо-саксонской правовой семьи. Автореф. дис. канд. юр. наук: 12.00.05/Д. В. Черняева. М.,2007. -26.

210. Постановление ФАС Северо-Западного округа от 14 апреля 2008 года по делу №А56-25137/2007-Электрон, дан. СПС «Консультант-плюс».

211. Постановление ФАС Поволжского округа от 22 января2008 года по делу А56-8088/07-СА1-37 Электрон,дан. СПС «Консультант-плюс».

212. Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 20 марта 2006 г. Ф041521/2006 (20764-А46-15) по делу 25-1760/04 Электрон, дан. СПС «Консультант-плюс».

213. Определение Верховного суда РФ 88-В05-5 от 30 сентября 2005 года Электрон, дан. СПС «Консультант-плюс».

214. Определение Верховного суда РФ 35-Г04-5 от 13 апреля 2004 года Электрон, дан. СПС «Консультант-плюс».

215. ПостановлениеФАС Западно-Сибирскогоокруга от 11 июля 2006 г. по делу Ф04-3725/2005(23668-А46-26) Электрон, дан. СПС «Консультантплюс».

216. Определение ПрезидиумаЯрославского областного суда от 8 сентября 2004 года №44-Г-150 Электрон,дан.- СПС «Консультант-плюс». IUOJUO <ЗК\_

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