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

Регулирование рабочего времени и времени отдыха в зарубежных странах

**Год:**

2013

**Автор научной работы:**

Чанышев, Александр Сергеевич

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

198

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Чанышев, Александр Сергеевич

ВВЕДЕНИЕ.

ГЛАВА I. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ СОВРЕМЕННОЙ МОДЕЛИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ И ЕЕ

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ.

§ 1. Рабочее время и время отдыха как экономическая и правовая категории.

§ 2. Регулирование рабочего времени и времени отдыха в свете концепции оптимального сочетания трудовой деятельности работника с другими аспектами его жизни.

§ 3. Роль и значение международных актов о рабочем времени и времени отдыха.

ГЛАВА II. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В

ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ.

§ 1. Понятие и виды рабочего времени.

§ 2. Правовое регулирование сверхурочной работы и работы в ночное время.

§ 3. Режим рабочего времени и его виды.

ГЛАВА III. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА В

ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ.

§ 1.Перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, выходные и нерабочие праздничные дни как виды времени отдыха.

§ 2.Правовое регулирование отпусков.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Регулирование рабочего времени и времени отдыха в зарубежных странах"

Актуальность темы исследования обусловлена прямой зависимостью благосостояния работника от степени его участия в трудовой деятельности, когда рабочее время может детерминировать время отдыха, отводя ему роль накопления жизненной энергии в целях дальнейшего участия в трудовой деятельности. При этом время отдыха ограничивается категорией необходимости и достаточности.

В этой связке рабочего времени и времени отдыха может возникнуть и обоснование необходимости увеличения продолжительности рабочего времени за счет уменьшения продолжительности времени отдыха, когда все сводится к известному постулату - жить, чтобы работать. Но всегда может иметь место и другой постулат - работать, чтобы жить, при котором доминирующее значение отводится времени отдыха, его качественному содержанию, когда трудовая деятельность работника находится в гармонии с другими составляющими его жизни.

Выявление оптимального баланса между рабочим временем и временем отдыха, их регулирование - комплексная проблема, требующая участия в ней специалистов разного профиля: медиков, определяющих границы безопасности максимальной продолжительности рабочего времени; социологов и педагогов, ответственных за социально полезное содержание времени отдыха; экономистов, одной из задач которых является недопущение волюнтаризма на каждом историческом отрезке развития общества, и ученых-трудовиков, разрабатывающих рекомендации по совершенствованию правового регулирования рабочего времени и времени отдыха; законодателей, претворяющих в жизнь эти рекомендации в процессе разработки и принятия нормативных актов о рабочем времени и времени отдыха.

Изучение опыта скандинавских стран, в области правового регулирования рабочего времени и времени отдыха с целью его возможного творческого использования в России является крайне целесообразным, так как этот опыт имеет наднациональную ценность и признан во всем мире, получив название скандинавской модели.

Скандинавская модель - это, на наш взгляд, комбинация подлинно социальной политики, в основе которой лежит принцип недопущения предпочтений определенным общественным группам и финансовых ресурсов государства с целью создания общества равных возможностей, основными признаками которого являются:

- высокий уровень благосостояния населения;

- уважение основных прав человека;

- тредюнионизация населения, когда профсоюзы защищают трудовые права работников путем достижения консенсуса с работодателями на трехсторонней основе при возрастающей роли государства;

- мировое лидерство в решении проблемы оптимального сочетания трудовой деятельности работника с другими аспектами его жизни;

- гибкость правового регулирования рабочего времени и времени отдыха;

- значительный опыт совместного решения проблем (Соглашение об Общем Скандинавском Рынке Труда от 1982 года1, в соответствии с которым было принято решение о сотрудничестве в целях обеспечения полной занятости. В 1989 году Скандинавскими странами была подписана

Конвенция об условиях труда2, одной из целей которой стало устранение нежелательных противоречий в сфере регулирования условий труда в этих государствах (иными словами, были заложены основы скандинавской кооперации в сфере регулирования трудовых отношений). В 1982 году был

1 См.:Agreement Concerning a Common Nordic Labour Market. URL:http://www.norden.org/en/about-nordic-co-operation/agreements/treaties-and-agreements/labour-market/agreement-concerning-a-common-nordic-labour-market. (дата обращения: 23.10.12)

2 См.Convention Concerning the Working Environment ,URL:http://www.norden.org/en/about-nordic-co-operation/agreements/treaties-and-agreements/labour-market/convention-concerning-the-working-environmentCaaTa обращения: 23.10.12) создан Объединенный Скандинавский Институт(№УА) для обучения в сфере охраны труда. С 1985 года страны сотрудничают в рамках проекта Nordjobb3, цель которого состоит в предоставлении молодежи возможности работать в соответствии с трудовым законодательством в этих странах в летнее время; с 2004 года начат процесс мониторинга трудовой миграции из стран, недавно присоединившихся к ЕС;

- унификация трудового законодательства;

- уважение и учет прав и интересов сторон социально-партнерских отношений;

- инновационный подход, реализующийся в том числе и в правовом регулирования рабочего времени и времени отдыха, который обладает чертами общего и особенного и адекватно отвечает современным вызовам, особенно в минимизации безработицы и гармонизации трудовой деятельности работника с другими аспектами его жизни;

- большое значение коллективных договоров в регулировании рабочего времени и времени отдыха.

Скандинавская модель регулирования рабочего времени и времени отдыха привлекает к себе самое пристальное внимание благодаря тому, что государственная политика направлена на устранение препятствий для вступления на рынок труда путем предоставления, в частности семьям с малолетними детьми, гарантированного доступа к субсидированной системе детского дошкольного воспитания, материальной поддержки.

Следует отметить, что в странах Скандинавии крайне чувствительно относятся к правам ребенка в семье, особенно в Финляндии, проблемам тендерного равенства , (в этом вопросе безусловный лидер - Швеция). В настоящее время акцент в государственной политике сделан на оказание помощи не только матерям, но и отцам, чтобы те брали на себя значительную

3 Nordjobb (Nordic Work Exchange Programme) .URL: http://www.norden.org/en/nordic-council-of-ministers/councils-of-ministers/nordic-council-of-ministers-for-labour-mr-a/institutes-co-operative-bodies-and-working-groups/co-operative-bodies/nordjobb-nordic-work-exchange-programme (дата обращения: 23.10.12)

часть обязанностей по ведению домашнего хозяйства и воспитанию детей, открывая тем самым доступ женщинам на рынок труда.

Проблема регулирования рабочего времени и времени отдыха исключительно актуальна и в России, о чем свидетельствует предложение некоторых представителей бизнеса об увеличении продолжительности рабочего времени в неделю, с одной стороны, и резкое возражение противников этой идеи, заявляющих, что они не допустят увеличения продолжительности рабочего времени, с другой стороны.

Среди противников увеличения продолжительности рабочего времени в неделю - Президент Российской Федерации В. В. Путин, Председатель Правительства Российской Федерации Д.А Медведев, Председатель Федерации Независимых Профсоюзов России М. В. Шмаков.

В.В. Путин неоднократно подчеркивал, что «Россия - это социальное государство. Справедливое устройство общества, экономики - главное условие нашего устойчивого развития»4.

Скандинавские страны, по ряду причин, обладают высоким уровнем благосостояния; в них практически отсутствует правовой нигилизм.

Следовательно, объективная необходимость в творческом использовании зарубежного опыта обусловила выбор темы исследования и определила ее актуальность.

Целью диссертационного исследования является анализ законодательства регулирующего рабочее время и время отдыха в Скандинавских странах: Финляндии, Норвегии, Швеции и Дании в аспекте реализации в этих государствах современной правовой концепции оптимального сочетания трудовой деятельности работника и других сторон его жизни».

В соответствии с целью определены задачи исследования:

4См.: Строительство справедливости. Социальная политика для России.URL http://www.kp.ru/daily/25833/2807793/ (дата обращения: 23.10.12)

- выявить социально-экономические предпосылки современной концепции правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в Скандинавских странах ;

- раскрыть содержание процесса реализации концепции « оптимального сочетания трудовой деятельности работника и других сторон его жизни» в странах Скандинавии;

- определить роль и значение международных актов о рабочем времени и времени отдыха как источников трудового права Скандинавских государств;

- изучить пути совершенствования правового регулирования рабочего времени в Скандинавских странах;

- проанализировать правовое регулирование времени отдыха в странах Скандинавии;

Предметом исследования являются совокупность норм трудового законодательства стран Скандинавии, а также правовых актов Международной организации труда, регулирующих указанные в диссертации отношения.

Объектом научного исследования являются правоотношения складывающиеся в правовом регулировании рабочего времени и времени отдыха в странах Скандинавии.

Методологическая основа научного исследования определяется поставленными в работе целью и задачами. В процессе поставленной проблемы автором использовался общенаучный диалектический метод познания, основанный на принципах объективности, системности, единства теории и практики, с использованием сравнительно-правового, формально-юридического и исторического методов познания в юридической науке.

Теоретической основой настоящей работы являются научные исследования ученых правоведов в области трудового права в частности, Э.М. Аметистова, М.В. Баглая, Д.К. Бекяшева, Л.Ю. Бугрова, К.Н. Гусова, И.Я. Киселева, A.M. Лушникова, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова,

С.П. Маврина, С.Б. Маринина, Е.Е. Мачульской, П.Е. Морозова, A.A. Попова, A.A. Роговой, Г.В. Сивачева, Э.Б. Френкель, И.В. Шестеряковой .

В ходе исследования были изучены работы зарубежных исследователей - Б. Арона, Д. Анксо, Д. Биаджи, Р. Бланпейна, К. Боккермана, К. Брауна, А. Бронштейна, JI. Карлсон, М. Карпинен, X. Кристи, Ю. Натти, Б. Нистрем, П. Расмунсена, А. Сувиранты, М. Теме, К. Торкунда, С. Эдмунда, Ю. Энгельгарда, К. Юлкинен, О. Хассельбаха, Д. Якобса.

Нормативную правовую основу исследования составляют акты Международной организации труда, законодательные и подзаконные акты Скандинавских стран, социальные соглашения и коллективные договоры, Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации.

Научная новизна исследования заключается в том, что впервые в отечественной науке трудового права проанализировано регулирование рабочего времени и времени отдыха в Скандинавских странах. Диссертант вводит в научный оборот дефиниции «хорошая работа», «чередующийся отпуск». С учетом полученных результатов исследования на защиту выносятся наиболее существенные теоретические выводы, отражающие научную новизну исследования :

1. Обосновано, что регулирование рабочего времени и времени отдыха в Скандинавских странах представляет собой систему, в которую включаются в качестве ее составных элементов экономические и правовые механизмы, находящиеся в диалектическом единстве и взаимосвязи в целях достижения ее устойчивости и эффективного функционирования при соблюдении основополагающего принципа, в соответствии с которым правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха детерминируется уровнем экономического развития государства.

2. Утверждается, что правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в Скандинавских странах направлено на гармонизацию трудовой деятельности работника с другими сторонами его жизни и исходит из требований государственной социальной политики, запрещающей выделение интересов определенных общественных групп.

3. Выявлено, что Скандинавская модель находит свою реализацию на трех уровнях: на уровне трудового права всех стран региона; на уровне трудового права конкретной страны Скандинавии; на уровне таких институтов трудового права как рабочее время и время отдыха. Причем, каждый уровень, помимо чисто специфических признаков, характеризуется и иными особенностями свойственными другим уровням.

4. Доказано, что правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в странах Скандинавии в рамках Скандинавской модели характеризуется высокой степенью гибкости, осуществление которой инициирует процесс модернизации трудового законодательства о рабочем времени и времени отдыха этих государств в аспекте реализации современной правовой концепции «оптимального сочетания трудовой деятельности работника и других сторон его жизни», которая выступает как самостоятельно и автономно, так и в качестве неотъемлемой, важной части таких региональных всеобъемлющих правовых концепций как флексикьюрити 5 и «хорошая работа» (good work).

5. Обосновано, что в настоящее время в Скандинавских странах выделяются два элемента, входящие в единую систему гибкости правового регулирования - гибкость правового регулирования рабочего времени и гибкость правового регулирования времени отдыха, которые, хотя и взаимосвязаны (находятся в рамках единой системы), но обладают самостоятельностью; причем, в трудовом праве стран Скандинавии наметилась тенденция отхода от абсолютизации гибкости правового регулирования рабочего времени, реализация которой ранее рассматривалась как фактор обеспечения гибкости времени отдыха. Теперь гибкость

5 Флексикьюрити - (от английского flexibility - гибкость, подвижность, и security - безопасность, защита) это гибкий рынок труда в сочетании с социальным обеспечением и активной политикой на рынке труда с правами и обязанностями безработных. регулирования времени отдыха осуществляется вне прямой зависимости от гибкости регулирования рабочего времени.

6. Утверждается, что гибкость правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в Скандинавских странах в свете концепции «оптимального сочетания трудовой деятельности работника и других сторон его жизни» имеет два аспекта - позитивный и негативный. В первом случае с помощью гибкости регулирования удается добиться оптимального сочетания работы и отдыха. Во втором гибкость приводит к ухудшению положения работника при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели. Вместе с тем, даже негативная сторона гибкости может также рассматриваться и в положительном аспекте, особенно в том случае, когда работодатель стоит перед дилеммой осуществлять или не осуществлять массовые увольнения, что особенно важно для стран членов ЕС, где реализуется концепция флексикьюрити.

7. Выявлено, что правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в странах Скандинавии базируется на соблюдении международных трудовых стандартов, причем Финляндия и Швеция являются лидерами в этом процессе.

8. Обосновано, что правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в Финляндии, Норвегии, Швеции и Дании имеет как общие, так и особенные черты, определяемые спецификой трудового законодательства этих стран, наличие которых позволяет говорить о специфике Скандинавской модели правого регулирования рабочего времени и времени отдыха.

9. Доказано, что финские законодатели предлагают новую модель регулирования как трудовых отношений, так и отношений по обеспечению занятости в связи с реализацией Закона « О чередующихся отпусках» от 2005 года. Классическая концепция трудовых отношений подразумевает, что они возникают между двумя сторонами - работником и работодателем. Ее основанием является, как правило, трудовой договор. В то же время, отношения по обеспечению занятости рассматриваются как система, состоящая из трех элементов:

1) отношения, складывающиеся между безработным и службой занятости;

2) службой занятости и работодателем;

3) безработным трудоустраивающимся и этим работодателем.

Новый подход меняет все кардинально - работник , который уходит в чередующийся отпуск, по - прежнему сохраняет трудовые отношения со своим работодателем. Однако, он получает часть пособия по безработице, которое выплачивает служба занятости, следовательно, приобретает в данном случае такое право безработного, как право на пособие по безработице, вступая в отношения по обеспечению занятости. В свою очередь безработный, как субъект отношений по обеспечению занятости, на определенный период, имеющий срочный характер (время чередующегося отпуска), приобретает статус работника.

Теоретическая и практическая значимость диссертации

Основные теоретические и практические выводы и рекомендации могут быть использованы в нормотворческом и правоприменительном процессах в целях совершенствования трудового законодательства России и повышения его эффективности.

Апробация результатов научного исследования Диссертация подготовлена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), где проведено ее обсуждение и рецензирование. Основные положения исследования изложены в опубликованных научных статьях.

Структура диссертационного исследования определяется целью, задачами и методологией научного исследования. Работа состоит из введения, трех глав, объединяющих восемь параграфов, заключения и библиографического списка.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Чанышев, Александр Сергеевич

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных непростых условиях хозяйственной деятельности организаций различных организационно-правовых форм и форм собственности одной из актуальных теоретических и практических проблем в области науки трудового права является проблема совершенствования норм трудового законодательства регулирующего две диалектически взаимосвязанных категории - рабочее время и время отдыха работников.

Большинство исследований отечественных ученых (экономистов и правоведов) по указанной проблеме посвящено в основном частным вопросам (либо правовому регулированию рабочего времени, либо времени отдыха). Между тем, по мнению диссертанта, сегодня требуется глубокий анализ применения норм трудового законодательства, регулирующего как рабочее время, так и время отдыха в их естественной взаимосвязи и на этой основе - разработка соответствующих предложений, направленных на дальнейшее совершенствование трудового законодательства о рабочем времени и времени отдыха. Это во многом будет способствовать повышению правовых гарантий и прав субъектов трудового правоотношения.

Анализ исследования проблемы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в трудовом праве, изучение научной и учебной литературы, а также отечественных нормативных правовых актов по затронутой в диссертации проблеме свидетельствует о наличии ряда пробелов в теории исследуемой проблемы. Устранить эти пробелы - одна из первоочередных задач ученых в области трудового права и экономики организации труда.

Данное направление актуально и крайне важно для дальнейшего развития теории и практики относительно правового регулирования рабочего времени и времени отдыха.

По мнению диссертанта, одним из направлений совершенствования отечественных норм трудового законодательства относящихся к институтам рабочего времени и времени отдыха в их диалектической взаимосвязи является изучение и практическое внедрение зарубежного опыта тех стран, которые достигли наибольших результатов в повышении уровня правовых гарантий и соблюдении прав субъектов трудового правоотношения. Речь идет главным образом о странах Скандинавии: Финляндии, Швеции, Норвегии и Дании, где применяется испытанная многолетней практикой так называемая Скандинавская модель правового регулирования трудовых отношений, которая обладает чертами, как общего, так иособенного. Это позволяет отдельным исследователям говорить о «финской модели», «датской модели», «шведской модели» и «норвежской модели», что имеет определенное логическое обоснование, хотя их методология находится в рамках общей Скандинавской модели.

Скандинавская модель - это комбинация развитой экономики и социальной политики, запрещающей выделение интересов определенных общественных групп, с целью достижения всеобщего благосостояния всех слоев населения.

Отличительной чертой правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в Скандинавских странах является высокий уровень гибкости.

Скандинавская модель реализуется:

1. На уровне трудового права всех стран региона (общие признаки «северной модели»).

2. На уровне конкретной страны Скандинавии (специфические признаки свойственные трудовому праву определенного государства).

3. На уровне двух институтов трудового права стран Скандинавии-рабочего времени и времени отдыха.

В Финляндии в качестве особенного следует указать на то, что работа на условиях неполного рабочего времени рассматривается как вынужденный переходный период к трудовой деятельности на условиях нормальной продолжительности рабочего времени.

Другой отличительной чертой финского трудового права является модернизация законодательства с учетом требований Директив ЕС о рабочем времени - Закон «О рабочем времени», Закон «О ежегодном отпуске», Закон « О трудовых договорах», Закон « О труде работников в возрасте до 18 лет», Закон « О чередующемся отпуске» и т.д.

Основные тенденции развития финского законодательства находят свое выражение в следующем:

1) приоритет прав человека;

2) возрастающая роль индивидуального трудового права;

3) обеспечение гибкости правового регулирования рабочего времени отдыха, рассматриваемое во взаимосвязи с предоставлением широкой системы гарантий реализации трудовых прав;

4) учет того, что коллективный договор все еще остается регулятором рабочего времени и времени отдыха, несмотря на то, что коллективно-договорное регулирование претерпело значительные изменения, в частности в аспекте децентрализации.

В свою очередь, шведская модель правового регулирования рабочего времени и времени отдыха отражает общие закономерности, характерные для всего трудового права Швеции, а именно:

- флексибилизацию;

- европеизацию (имплементация Директив ЕС);

- обеспечение равенства обращения в сфере труда; децентрализацию коллективно-договорного регулирования и смещение акцента в коллективных переговорах на локальный уровень.

Выделяются следующие отличительные черты датской модели трудового права.

Во-первых, наличие трехстороннего сотрудничества в сфере труда между профсоюзами, организациями работодателей и правительством. При этом, должно соблюдаться условие невмешательства государства в правое регулирование трудовых отношений без просьбы об этом со стороны социальных партнеров, которые предпочитают регулировать трудовые отношения посредством коллективных договоров.

Во-вторых, в Дании традиционно низка роль трудового законодательства.

В-третьих, проблемы связанные с имплементацией Директив ЕС в национальное законодательство в связи с постепенным отходом от приоритета коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Все эти закономерности свойственны в равной степени и правовому регулированию рабочего времени и времени отдыха.

Что касается норвежского трудового права, то отметим, что эта страна не является членом ЕС, и поэтому требования европейского законодательства для нее необязательно. Кроме того, в этом государстве большую роль играет коллективно-договорное регулирование трудовых отношений.

Анализ регулирования в Скандинавских странах позволяет сделать следующие выводы.

Новый подход к правовому регулированию рабочего времени и времени отдыха является шагом вперед по пути сокращения безработицы и гармонизации трудовой деятельности работники с другими аспектами его жизни.

Успех этого подхода зависит от усилий субъектов социального партнерства - профессиональных союзов, работодателей и государства при обязательном предварительном условии - высоком материальном уровне работников, без чего этот процесс обречен на неудачу.

Подчеркнем, что к категории общего, то есть к тому что, объединяет правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в Скандинавских странах помимо общих признаков, определяемых спецификой различных моделей трудового права (финская, норвежская, шведская, датская) относится следующее:

1) модернизация правового регулирования рабочего времени и времени отдыха на основе концепции « work-life balance» имеющей своей целью нахождения баланса между работой и семьей, между трудовой деятельностью и личной жизнью, правильной комбинацией участия человека в оплачиваемой работе и другими составляющими его жизни, что и определяет гармонизацию отношений между трудовой деятельностью и личной жизнь человека, в которой новое правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха играет первостепенную роль; большое значение в этом вопросе имеет гибкость правового регулирования рабочего времени и времени отдыха, которая способствует достижению баланса между работой и отдыхом;

2) обеспечение гибкости правового регулирования рабочего времени и времени отдыха; причем, гибкость понимается не только как гибкость правового регулирования рабочего времени, что традиционно обладает приоритетом в регулировании рабочего времени и времени отдыха, но и как гибкость правового регулирования времени отдыха; таким образом в странах Скандинавии намечается тенденция, в соответствии с которой акцент в регулировании рабочего времени и времени отдыха переносится на время отдыха и это находит свое выражение, прежде всего, в наличии нормативно-правовых актов, которые обеспечивают гибкость его регулирования - Закон Финляндии «О чередующихся отпусках» или норм , содержащихся в Законах о рабочем времени стран Скандинавии о перерывах в работе; кроме того, трансформация баланса между рабочим временем и временем отдыха в пользу последнего означает также, что в системе гибкости правового регулирования в этой сфере выделяются две подсистемы - гибкость регулирования рабочего времени и гибкость регулирования времени отдыха, которые рассматриваются в тесной взаимосвязи и взаимозависимости;

3) совершенствование трудового законодательства о рабочем времени и времени отдыха, а также его коллективно-договорного регулирования в аспекте расширения концепции флексикьюрити, что особенно важно в настоящее время, в эпоху финансово - экономического кризиса посредством активного использования режима неполного рабочего времени; подобный подход позволяет решать ряд насущных проблем, которые стоят перед Скандинавскими странами: обеспечение полной и продуктивной занятости для всего трудоспособного населения;

- достижение оптимального баланса между работой и отдыхом;

4) влияние на развитие нормативных правовых актов о рабочем времени и времени отдыха Скандинавских стран современной европейской концепции « хорошей работы» (good work), основными постулатами которой являются: а) обеспечение баланса между работой и отдыхом; б) содействие гибкости регулирования рабочего времени и времени отдыха; в) перманентное (непрерывное образование);

5) имплементация международных трудовых стандартов в национальное трудовое законодательство о рабочем времени и времени отдыха, которые являются источниками трудового права Скандинавских стран; акты ЕС обязательны для исполнения только для Финляндии, Швеции и Дании, так как эти государства являются членами данной международной организации. Норвегия - не член ЕС, и поэтому Директивы этой организации не являются источником правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в данной стране;

6) вхождение в систему источников трудового права Скандинавских стран нормативных актов о рабочем времени, которые составляют ее важную и неотъемлемую часть;

7) придание в трудовом праве Скандинавских стран особой роли двум методам правового регулирования рабочего времени - государственному и коллективно-договорному, что позволяет достичь оптимального соотношения рабочего времени и времени отдыха - так с помощью государственного метода устанавливаются минимальные стандарты в сфере регулирования рабочего времени и времени отдыха;

8) выделение в трудовом праве Скандинавских стран двух основных методов правового регулирования рабочего времени - государственного и коллективно-договорного;

9) классификация по нормам трудового права видов рабочего времени на:

- рабочее время нормальной продолжительности;

- сокращенное рабочее время;

- неполное рабочее время.

10) выявление того обстоятельства, что сверхурочная работа и работа в ночное время наносят вред здоровью работника, и поэтому их продолжительность должна быть ограничена и оплачиваться в повышенном размере или должны предоставляться выходные дни в качестве компенсации;

11) использование различных видов режима рабочего времени для обеспечения гибкости правового регулирования рабочего времени; при этом, в трудовом праве стран Скандинавии определяется, что гибкость, осуществляемая на основе реализации норм о режиме рабочего времени, имеет две стороны - позитивную и негативную; что касается первой-то такие виды режима рабочего времени как сменная работа или гибкое рабочее время позволяют работнику самому определять, каким образом он будет совмещать рабочее время и время отдыха; во втором же случае, например, такой режим как сменная работа по мнению ряда исследователей приводит к ухудшению здоровья работников и к уменьшению производительности труда;

12) особое внимание в трудовом праве стран Скандинавии уделяется правовому регулированию времени отдыха, что находит свое выражение в наличии системы правовых актов, в которых содержатся нормы о перерывах в течение рабочего дня, ежедневном отдыхе, выходных и нерабочих праздничных днях, а также об отпусках;

13) в Финляндии, Швеции, Дании и Норвегии совершенствование правового регулирования времени отдыха состоит, прежде всего, в обеспечении его гибкости для достижения оптимального баланса между трудовой деятельностью работника и иными аспектами его жизни;

14) все отпуска в трудовом праве стран Скандинавии принято подразделять на основные и дополнительные.

Проанализировав данные признаки правого регулирования рабочего времени и времени отдыха в Финляндии, Норвегии, Швеции и Дании можно сделать вывод о том, что правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в этих странах имеет много общего, что позволяет говорить о наметившейся тенденции сближения и унификации трудового законодательства этих стран.

Однако, несмотря на процесс международной интеграции имеются существенные отличия в подходах к правовому регулированию рабочего времени и времени отдыха в этих странах:

- в таких Скандинавских государствах как Финляндия, Дания и Швеция правовому регулированию рабочего времени посвящены отдельные законы, а в Норвегии - лишь глава Закона « Об условиях труда» от 2005 года, что, на наш взгляд, объясняется тем, что финское, шведское и датское законодательство о рабочем времени и времени отдыха формировалось под влиянием Директив ЕС о рабочем времени, исходя из приоритета который данная международная организация уделяет этой проблеме;

- общепризнано, что лидерами в сфере реализации международных трудовых стандартов (конвенции и рекомендации МОТ) среди скандинавских государств являются Финляндия и Швеция и это, прежде всего, касается вопросов, связанных с предоставлением отпусков морякам и учебных отпусков, что свидетельствует о том, что в данных странах особое внимание уделяется улучшению правового положения моряков и лиц, проходящих обучение; одним из постулатов европейской концепции «хорошей работы» является перманентное обучение, ввиду чего законодатели стран Скандинавии уделяют пристальное внимание этой проблеме; вместе с тем, их подход имеет отличия, так как в Финляндия и Швецияратифицировали Конвенцию МОТ об оплачиваемых учебных отпусках, а Норвегия и Дания нет

- нормативные правовые акты о рабочем времени Финляндии и Швеции предусматривают, что время нахождения в состоянии готовности не включается в рабочее время, а по норвежскому трудовому законодательству - частично включается; в Дании же этот вопрос решается в каждом конкретном коллективном договоре;

- нормы финского трудового права предусматривают и индивидуально-договорное регулирование рабочего времени на основе соглашения работника и работодателя; датская же модель правового регулирования рабочего времени характеризуется приматом коллективных договоров над законодательством;

- нормальная продолжительность рабочего времени в Финляндии, Швеции и Норвегии составляет не более 40 часов в неделю, что соответствует требованиям МОТ; в Дании-48 часов; однако, предусматривается, что в коллективных договорах нормальная продолжительность рабочего времени может быть уменьшена по сравнению с установленной в Законе;

- легальное определение времени отдыха, за исключением норвежских нормативных актов не закрепляется ни в одном законе Скандинавских стран, что и является, на наш взгляд, спецификой скандинавского трудового законодательства;

- продолжительность ежегодного отпуска в Швеции, Дании, и Норвегии составляет 25 рабочих дней; в Финляндии, где действует специфическая система предоставления отпуска, эта продолжительность не устанавливается;

- в трудовом законодательстве Финляндии и Дании предусматривается процедура накопления отпусков, что отсутствует в норвежских и шведских нормативных актах по данной проблеме;

- в Законах о ежегодных отпусках Швеции и Норвегии для определения порядка и условий предоставления отпусков используются такие правовые категории как квалификационный год и год предоставления ежегодного отпуска, чего нет в Финляндии и Дании;

- общепризнано, что финское трудовое законодательство в сфере обеспечения гибкости правового регулирования времени отдыха является наиболее инновационным, что находит свое выражение, в частности, в форме чередующихся отпусков, которые предназначаются для решения двух проблем: а) сокращение уровня безработицы в стране; б) совершенствование сочетания времени отдыха и рабочего времени.

Жизнь показывает, что интеграция России в мировое сообщество приводит к необходимости трансформировать трудовое законодательство, в целях его совершенствования исходя из общемировых тенденций развития правового регулирования рабочего времени и времени отдыха.

Что же касается возможности творческого использования опыта скандинавских стран в сфере правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в Российской Федерации, то учитывая ограниченные финансовые возможности страны и нередкое стремление работодателей извлечь максимальную прибыль путем интенсификации производственного процесса, а также невысокий уровень благосостояния основной массы населения, готовой идти по пути уменьшения продолжительности времени отдыха ради дополнительного заработка, это использование было бы преждевременным, хотя сама идеология правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в скандинавских странах вызывает несомненный интерес. По всей видимости, этот опыт правового регулирования рабочего времени и времени отдыха будет востребован в России лишь в будущем, возможно и не столь отдаленном.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Чанышев, Александр Сергеевич, 2013 год

1. Всеобщая декларация прав человека. Одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.// Российская газет 1995 г. 5 апреля.

2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Одобрен Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1996 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1998 № 12.

3. Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.)//Ведомости Верховного Совета СССР 1982 г. № 25 ст. 464

4. Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 19.07.1998 г.) // Российская газета 1998 г. 16 декабря.

5. Конвенция о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов № 142// Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990 г. Женева. Т. 2

6. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свободах (1950 г.) // Бюллетень международных договоров. 2001 № 3.

7. Европейская социальная хартия (1961 г. в ред. 1996 г.)// Социальные права человека. Документы и материалы Совета Европы. Ч. 1 м. 1996. С. 113-148

8. Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий // Ведомости Верховного Совета СССР 1961. № 44 ст. 448.

9. Конвенция МОТ от 1935 г. № 47 о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю// Доступ из базы данных МОТ МОЯМЬЕХ.

10. Конвенция МОТ от 1990 г. № 171 о ночном труде // Доступ из базы данных МОТ ЫОЯМЬЕХ.

11. Конвенция МОТ от 1994 г. № 175 о работе на условиях неполного рабочего времени // Доступ из базы данных МОТ ЖЖМЬЕХ.

12. Конвенция МОТ от 1921 г. № 14 о еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях. // Доступ из базы данных МОТ ШЯМЬЕХ.

13. Конвенция МОТ от 1957 г. № 106 о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях // Доступ из базы данных МОТ .ЧЮКМЬЕХ.

14. Конвенция МОТ 132 об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году). // Доступ из базы данных МОТ 1Ч011МЬЕХ

15. Конвенция МОТ № 140 об оплачиваемых учебных отпусках. // Доступ из базы данных МОТ МОЯМЬЕХ.

16. Директива № 2003/88/ Европейского Парламента и Совета от 4 ноября 2003 г. о некоторых аспектах организации рабочего времени.

17. Директива № 76 от 09.02.1976 г. « О применении принципа равенства мужчин и женщин в отношении доступа к работе, профессионального обучения, повышения по службе и условий труда.

18. Нормативные правовые акты Финляндии, Норвегии, Швеции, Дании

19. ТубаПсаккл.Рткпси ГогГаПгш^атП^ (В1ВЬ), 1996-08-01, N0. 605, рр. 1637-1648

20. Туб8ор1пш81акл 8оитеп 8ааёб8кокое1та, 2001-02-02, N0. 55, 22

21. Ьакл пиог^а 1уоп1екуб1зШ .Боитеп 8ааёбзкокое1та, 1993-11-25, N0. 998, рр. 2654-2657

22. Мегкуба1ка1акг .РткпёБ Рбг&итг^85атПп§-8иотеп АзеШ5кокое1та (ВГОЬ), 1976, N0. 296

23. Svensk Författningssamling, 2002-05-28, Vol. 7, No. 293, pp. 1-3, ISSN: 14038889

24. Arbetsmiljölag (1977:1160)Departement Arbetsmarknadsdepartementet ARM Utfärdad 1977-12-19 Ändring införd t.o.m. SFS 2011:741 Källa Regeringskansliets rättsdatabaser Senast hämtad 2011-08-15

25. Bekendtgorelse af lov om arbejdsmiljo) Lovtidende A, 2005-04-26, Vol. 51, No. 268, pp. 2049-2068

26. Bekendtgorelse af deltidslov URL:https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=29516#FN501 (дат а обращения: 5.10.12)

27. Laki vähittäiskaupan sekä parturi- ja kampaamoliikkeen aukioloajoista http://www.finlex.fi/fi/laki/kokoelma/2009/20090136.pdf (дата обращения: 15.10.12)

28. The Working Hours for Certain Road Transport Act URL .newworld.moleg.go.kr/./MCFJVNCJYlCS. ( дата обращения: 14.10.12).

29. Lag (1989:253) om allmänna helgdagar Inga bilagor SFS nr: 1989:253 epartement/myndighet: Justitiedepartementet L6 Utfärdad: 1989-05-18 Ändrad:t.o.m. SFS 2004:1320Andringsregister: SFSR (Lagrummet) Kalla: Regeringskansliet / Lagrummet

30. Vuosilomalaki Finlands forfattningssamling, 2005-03-23, No. 162, pp. 591601

31. Vuorotteluvapaalaki. Soumen Saadoskokoelma, 2002-12-31, No. 1305, pp. 5400-5405, ISSN: 0787-3182

32. Merimiesten vuosilomalaki. Finlands Forfattningssamling-Suomen Saadoskokoelma (BIBL), 1984-06-08, N. 433, pp. 885-892

33. Lov om ferie (ferielovenjj Norsk Lovtidend, Part I, 1988-05-11, No. 21, p. 233-245

34. Regulations relating to holidays for employees on ships, issued by Royal Decree no 1285 of 22 December 198939.1977:480 Semesterlag. Svensk Forfattningssamling, 1977, No. 480

35. Lovtidende A, 2004-06-11, Vol. 95, No. 407, pp. 2630-2639 .Bekendtgorelse (Nr 762 af 2011) af lov om ferie.)

36. Suomen Asetuskokoelma-Finlands Forfattningssamling (BIBL), 1979, No. 27342. 1974:981 Studieledighetslagen)Svensk Forfattningssamling, 1974, No. 981

37. Законодательство Российской Федерации

38. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.

39. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года.

40. Гражданский кодекс Российской Федерации, часть первая от 30 ноября 1994 г.

41. ЛИТЕРАТУРА Научная и учебная литература российских авторов

42. Аметистов Э.М. Международное право и труд: Факторы имплементации международных норм о труде. М.: Международные отношения, 1982.

43. Бекяшев Д.К. Международное трудовое право. Учебное пособие. М.: Велби, Проспект. 2008.336с

44. Герасимова Е.С., Крылова О.С. и др. Использование международных механизмов для защиты трудовых и профсоюзных прав // М.: AHO "Центр социально-трудовых прав"; СПб.; JIEMA, 2012. 248 с.

45. Гусов К.Н., Курилин М.Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ). -М.: «Манускрипт», 1992

46. Гусов К.Н., Толкунова В.Н.Трудовое право России. М.: Проспект, 2006.

47. Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Международное трудовое право : учебник. М.: Издательство: Проспект, 2012. 588 с.

48. Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. М. Изд-во «Наука». 1964. 343 с.

49. Кашкин Ю.С. Трудовое право Европейского Союза: учебное пособие. М.: Волтерс Клувер, 2009. 304 с.

50. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. М.: Дело, 1999. 728 с.

51. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник. М.: ТК Велби -Проспект, 2005. 360 с.

52. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: международные нормы труда: учебник. М.: Эксмо, 2005.

53. Киселев И.Я., Лушников A.M. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник / под ред. М.В. Лушниковой. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Эксмо, 2008. 608с.

54. Лушникова М.В., Лушников А.М.Международное и сравнительное трудовое право и право социального обеспечения : введение в курс : учебное пособие. М. :Юрлитинформ.2011. 234с.

55. Научная и учебная литература зарубежных авторов

56. Alston Philip . Labour Rights As Human Rights. Oxford University Press: May 2005, 262 p.

57. Anxo Dominique. Work Patterns and Capital Utilisation: An International Comparative Study. Springer, 1995, 395 pl.Adlercreutz, Birgitta Nystrm. Labour Law in Sweden. Kluwer Law International, 2010, 264 p.

58. Arrigo G., Giuseppe Casale, International Labour Office. Glossary of labour law and industrial relations (with special reference to the European Union).International Labour Organization, 2005 ,277 p.

59. Aulette Judy Root Judith Wittner, Kristin Blakely Gendered Worlds Oxford University Press: Sep 2008, 544 p.

60. Austin John; Robert Campbell Robert Lectures on jurisprudence or the philosophy of positive law. Clark (N.J.) : The lawbook exchange, 2004, 2 Vols, xxiii, 507; xiii, 509-1132 pp.

61. Ayusawa Iwao Frederick.International Labor Legislation (91, Nos. 1-2).General Books LLC, 2010 , 132 p.

62. Barak-Erez Daphne; Eyal Benvenisti. The welfare state, globalization and international law. Berlin u.a. : Springer, 2004, 448 p

63. Betten Lammy.International labour law: selected issues. Kluwer, 10.05.1993, 467p

64. Blanpain Roger, Susan Bisom-Rapp, William R. Corbett, Hilary K. Josephs, Michael J. Zimmer The Global WorkplaceInternational and Comparative Employment Law Cases and Materials. . Oxford University Press: (March 2007, 647 p.

65. Blanpain Roger ; Michele Colucci The globalization of labour standards : the soft law track : Global Compact, ILO Principles, NAFTA Agreement, OECD Guidelines . The Hague u.a. Kluwer Law Internat. 2004, 168 p.

66. Blanpain R, J Baker; et al . Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies. Alphen aan den Rijn, The Netherlands :

67. Kluwer Law International ; Frederick, MD : Sold and distributed in North, Central, and South America by Aspen Publishers, 2010, 806 p.

68. Blanpain R, European Labour Law 11th revised edition May 2008Publisher: Wolters Kluwer Law & Business , 860p

69. Blanpain R., Luis Aparicio Valdez Modernisation of labour law and industrial relations in a comparative perspective. Kluwer Law International, 2009, 473 p.

70. Blanpain Roger , Per Jacobsen, M. Smith Denmark Labour Law and Industrial Relations in Denmark.International encyclopaedia for labour law and industrial relations / ed. in chief: R. Blanpain (Том 3) Kluwer, 1980, 310 p.

71. Boaventura de Sousa Santos, Toward a New Legal Common Sense Law, Globalization, and Emancipation 2nd Edition Boaventura de Sousa Santos, University of Wisconsin, Madison Publication date September 2002, 565 p.

72. Böckerman Petri ,Jaakko Kiander Determination of Average Working Time in Finland Tutkimusselosteita / Palkansaajien tutkimuslaitos (Том 157). Palkansaajien tutkimuslaitos, 1999, 16 p/

73. Braun Kurt , Anne Sires Kahl. Labor Law and Practice in Norway BLS report 387 U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, BLS Report (Tom 387). U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 1971, 82 p.

74. Carlson L. The fundamentals of Swedish law: a guide for foreign lawyers and students. Studentlitteratur, 2009, 454 p.

75. Conaghan Joanne ,Richard Michael Fischl, Karl Klare .Labour Law in an Era of Globalization Oxford University Press, 2004,592 p.

76. Conaghan Joanne, Kerry Rittich. Labour Law, Work, and Family Oxford University Press/Dec 2005, 376 p.

77. Cooney Sean Globalisation, labour law and international institutions : rethinking the ILO Thesis/dissertation Publisher: Columbia University, 1999, 112 p.

78. Craig John D. R., Heenan Blaikie LLP Globalization and the Future of Labour LawEdited by: S. Michael Lynk, University of Western Ontario ISBN: 9780521854900 Publication date: April 2006, 520 p.

79. Edlund Sten , Birgitta Nyström .Developments in Swedish labour. Svenska institutet Swedish Institute, 1988, 87p.

80. Eklund R, Tore Sigeman, Laura Carlson. Swedish Labour and Employment Law: Cases and Materials. Iustus Förlag, 2008? 518 p.

81. Elliott K, Freeman. Can labor standards improve under globalization? Peterson Institute, 2003 ,179 p.

82. Gautney Heather.Democracy, states, and the struggle for global justice.Taylor & Francis, 06.03.2009.348 p.

83. Finn Schwarz, Jonas Enkegaard. Scandinavian Employment Law. Forlaget Thomson, 2007, 263 p. ;

84. Gereffi Gary , David Spener, Jennifer Bair.Free trade and uneven development: the North American apparel industry after NAFTA .Temple University Press, 12.08.2002 ,356p.

85. Gereffi Gary, International Institute for Labour Studies. The new offshoring of jobs and global development .International Labour Organization, 2006, 65 p.

86. Goldstein N. Globalization and free trade. Infobase Publishing, 2007, 406 p.

87. Graham Benjamin. Current Problems in Security Analysis (Two Volumes in One) Martino Fine Books, 2010, 162p.

88. Graham Benjamin .The Intelligent Forex Investor: World Currency and World Commodities.WWW.Bnpublishing.com, 26.09.2008 , 196 p.

89. JACOBS Jerry A. , Kathleen Gerson, The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality The Family And Public Policy Harvard University Press, 2005,259 p.

90. Jenkins R, " Corporate codes of conduct: Self-Regulation in a Global Economy UNRISD, Geneva, 2001, 47 p.

91. Julkunen Raija , Jouko Nätti The modernization of working times: flexibility and work sharing in Finland University of Jyväskylä, 1999, 220 p.

92. Hasselbalch Ole. Labour Law in Denmark. Kluwer Law International, 2010, p.324

93. Hasselbalch Ole, Per Jacobsen. Labour law and industrial relations in Denmark. Kluwer Law International, 1999, 321 p.

94. Henning Jakhelln, Helene Borgen Christie. Labour law on the Norwegian continental shelf. Stokkand Forlag, 1984, 199p.

95. Karppinen-Takada Merja. Cross-cultural Comparability of Working Time: Japan and Finland .Heisingin kauppakorkeakoulu, 1993, 20 p.

96. Kaufmann Christine.Globalisation and labour rights: the conflict between core labour rights and international economic law.Hart, 2007 , 365 p.

97. Kirton John J.Global trade. Ashgate, 15.04.2009 , 542 p.

98. Leary Virginia A.International labour conventions and national law: the effectiveness of the automatic incorporation of treaties in national legal systems. BRILL, 1982 ,191 p.

99. Lynch David A Trade and globalization: an introduction to regional trade agreements. Rowman & Littlefield, 01.07.2010 ,329 p.

100. Michie Jonathan. The handbook of globalization.Edward Elgar Publishing, 2003 ,421 p.

101. Milward Bob. Globalisation?: internationalisation and monopoly capitalism : historical processes and capitalist dynamism .Edward Elgar Publishing, 2003 ,198 p.

102. Morris Gillian S. The future of labour law: liber amicorum Bob Hepple QC.Hart Publishing, 2004,320 p.

103. Neal Alan C. The changing face of European labour law and social policy. Kluwer Law International, 07.10.2004 , 169 p.

104. Rasmussen Pernille. When Work Takes Control: The Psychology and Effects of Work Addiction. Karnac Books, 2008, 140 p.

105. Servais Jean-Michel, International labour law, Alphen aan den Rijin : Kluwer Law International ; Frederick, MD : Sold and distributed in North, Central, and South America by Aspen Publishers,2009

106. Schmidt Folke Fredrik, Peter Wahlgren. Scandinavian Studies in Law, Том 43. Stockholms universitet. Juridiska fakulteten Almqvist & Wiksell, 2002, 415 P

107. Suviranta Antti J. Labour law and industrial relations in Finland. Kauppakaari OY, 1997, 200 p.

108. Suviranta Antti J. Labour Law in Finland .Kluwer Law International, 2000

109. BN 9041113665, 9789041113665 ,200 p.

110. Standing Guy.Work after globalization: building occupational citizenship .Edward Elgar Publishing, 30.11.2009 , 366 p.

111. Standing Guy.Global labour flexibility: seeking distributive justice.Palgrave Macmillan, 17.08.1999 ,441 p.

112. Sullivan Rory .Valuing Corporate Responsibility: How Do Investors Really Use

113. Corporate Responsibility Information.Greenleaf Publishing, 01.03.2011 , 200 p.1. Диссертации

114. Козлов В. С. Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах. Дис. . канд. юрид. наук : 12.00.05 — Москва, 2007, 168 с

115. Семешко А. И. Международные договоры в сфере труда и их включение в систему трудового права России. Дис. . канд. юрид. наук : 12.00.05 — Пермь, 2009, 217 с.

116. Шестерякова И. В.Между народные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение, коллизии. Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук. 2011.

117. Шония Г. В. Общая характеристика трудового права Франции. Дис. . канд. юрид. наук : 12.00.05 — Москва, 2009, 202 с.

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