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

Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики

**Год:**

2009

**Автор научной работы:**

Моцная, Оксана Владимировна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

207

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Моцная, Оксана Владимировна

Введение.

Глава 1. Нетипичная трудовая занятость как социальное, экономическое и правовое явление. стр.

§ 1. Социально-экономические предпосылки появления нетипичной трудовой занятости. стр.

§ 2. Понятие и признаки нетипичной трудовой занятости как правовой категории. стр.

Глава 2. Особенности правового регулирования отдельных форм нетипичной трудовой занятости. стр.

§ 1. Срок трудового договора как признак нетипичной трудовой занятости. стр.

§ 2. Режим неполного рабочего времени как признак нетипичной трудовой занятости. стр.

§ 3. Выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя как признак нетипичной трудовой занятости. стр.

Глава 3. Правовое регулирование отношений в сфере нетипичной трудовой занятости с участием частных агентств стр. занятости.

§ 1. Развитие института содействия занятости с привлечением специализированных структур. стр.

§ 2. Регулирование правового статуса частных агентств занятости как участников отношений в сфере нетипичной трудовой занятости стр. в Российской Федерации.

§ 3. Формы государственно-частного партнерства в сфере стр. содействия трудовой занятости.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики"

Актуальность темы диссертационного исследования. Процесс становления в России постиндустриального общества неизбежно влияет на существующие социально-трудовые отношения. За последние восемь лет существенно изменились приоритеты внешней и внутренней политики государства. Это обстоятельство констатировал Президент Российской Федерации в выступлении на расширенном заседании Госсовета 8 февраля 2008 г. «О стратегии развития России до 2020 года», где было отмечено, что формирующаяся социально-экономическая политика должна быть основана на решении трёх основных задач: первая, создание равных возможностей для людей; вторая, формирование мотивации к инновационному поведению; третья, радикальное повышение эффективности экономики, прежде всего на основе роста производительности труда1.

В свою очередь, рост производительности труда во многом определяется уровнем занятости населения, и особая роль здесь отводится занятости по трудовому договору.

Переход к инновационной экономике неизбежно приведет к изменению сложившейся структуры занятости населения, будет сопровождаться сокращением излишних рабочих мест, перераспределением работников по секторам экономики, расширением сферы услуг, развитием инновационных направлений деятельности и возникновением новых направлений занятости. Таким образом, рынок труда позволит стимулировать создание новых эффективных рабочих мест, увеличится удельный вес нетипичных форм трудовой занятости, которые, в свою очередь, станут более востребованными в результате влияния международного разделения труда, глобализации экономики, применения более гибких методов правового регулирования трудовых отношений.

1 См. официальный сайт Президента РФ: http://wvvw.kremlin.ru/text/appears/2008/02/159528.shtml

Активная автоматизация, компьютеризация производства, широкое внедрение информационных технологий, совершенствование производственной базы позволяют работодателям более оперативно решать задачи по привлечению трудовых ресурсов, при этом государственное регулирование трудовых отношений зачастую отстаёт от требований новой экономики. Между тем, именно перед трудовым правом стоит задача не допустить обесценивания человеческого фактора в процессе интенсификации производства, добиться гибкости в правовом регулировании труда, но при этом не забыть об ответственности сторон в случае нарушения прав или злоупотребления правами. Особенно остро в настоящее время стоит проблема формирования и использования человеческого капитала как основного фактора в развитии информационного общества.

Иными словами, к трудовому праву предъявляются новые требования, обусловленные радикальным изменением производственных отношений. Это означает, что новые по своему социально-экономическому содержанию отношения нуждаются в новой правовой форме.

Тему работы следует признать актуальной, поскольку процесс социально-экономического и политического развития Российской Федерации неразрывно связан с созданием правового механизма обеспечения эффективной занятости населения, и особая роль в успешной реализации данного механизма принадлежит трудовому праву, как той отрасли права, в рамках которой реализуется наиболее распространенная форма занятости — занятость по трудовому договору.

В настоящее время в Российской Федерации происходит формирование нового демократического общества, которое немыслимо без цивилизованной рыночной экономики. При этом важное место в осуществлении преобразований на рынке труда занимают вопросы правового регулирования занятости населения. Нельзя не согласиться с теми исследователями, которые считают, что особый научный и практический интерес представляют вопросы, позволяющие глубоко и объективно, без идеологической предвзятости осмыслить занятость населения как социальное явление и объект сознательного, всесторонне обоснованного освоения .

Принятый 30 декабря 2001 г. Трудовой кодекс Российской Федерации, как основной акт отрасли, отразил ключевые тенденции развития трудового законодательства. Одной из ярко выраженных тенденций является обособление законодательства о занятости населения. В настоящее время в Российской Федерации действуют несколько актов, которые регламентируют отношения в интересующей нас сфере: Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г, «О занятости населения в Российской Федерации», Концепция действий на рынке труда на 2008 - 2010 годы3, а также ряд административных регламентов, определяющих предоставление отдельных государственных услуг в сфере занятости4. Появление указанных регламентов свидетельствуют о повышении интереса государства к данной сфере общественных отношений, однако она до настоящего времени нуждаются в более пристальном внимании законодателя, особенно с учетом появления новых субъектов на рынке предоставления услуг по трудоустройству.

Как отмечают авторы Концепции развития трудового законодательства: «Из всего комплекса отношений по занятости населения в предмет трудового права включены лишь отношения по трудоустройству у

2 СмДёготь Б.А. Занятость населения, труд и право (социально-правовой анализ). - Саратов: СВШ МВД России, 1995. С.5.

3 Утверждена распоряжением Правительства РФ от 15 августа 2008 г, № 1193-р «О концепции действий на рынке труда на 2008 - 2010 годы» //СЗ РФ. 2008. № 34. Ст. 3964.

4 См., например: приказ Минздравсоцразвития России от 03 июля 2006 г. № 513 «Об утверждении административного регламента федеральной службы по труду и занятости по предоставлению государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, 2006. № 39; приказ Минздравсоцразвития России от 01 ноября 2007 г. № 680 «Об утверждении административного регламента предоставления государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2008. № 2; приказ Минздравсоцразвития России от 16 июня 2008 г. № 281 н «Об утверждении административного регламента предоставления государственной услуги по содействию самозанятости безработных граждан» // Российская газета. 2008. № 148. конкретного работодателя, конкретных норм, касающихся занятости населения в Трудовом кодексе нет»5.

Такая точка зрения представляется довольно спорной: а есть ли необходимость включать в кодифицированный акт нормы, касающиеся всех отношений в сфере занятости? Не следует забывать, что занятость - это комплексное экономико-социально-правовое явление. Было бы странным, если бы вся совокупность отношений в сфере занятости нашла отражение в Трудовом кодексе. Например, Закон о занятости называет девять видов деятельности, которая обеспечивает в нашей стране занятость населения. И из девяти видов только один - это занятость лиц, работающих по трудовому договору. Очевидно, что именно эти отношения могут быть и являются предметно урегулированными Трудовым кодексом Российской Федерации. Такое положение определяет пределы настоящего исследования: поскольку в Трудовом кодексе содержатся и нормы, регламентирующие занятость на основании трудового договора на постоянной основе в течение полного рабочего времени, которые определяют стандарт занятости, основанной на трудовом договоре, и нормы, позволяющие дифференцировать занятость в рамках трудового договора (о срочных трудовых договорах, о режиме рабочего времени, о труде надомников и др.), что дает возможность анализировать существующие отклонения от стандарта, т.е. нетипичные виды трудовых отношений в сфере занятости. Иными словами, на наш взгляд, в Трудовом кодексе Российской Федерации содержится достаточное количество норм, регламентирующих занятость, основанную на трудовом правоотношении. Безусловно, они нуждаются в дополнении и изменении с учетом потребностей современного общества. Выявление таких потребностей и формулировка необходимых норм являются основной задачей настоящей работы. Поскольку, несмотря на имеющиеся возможности для ликвидации существующих пробелов и коллизий в рамках Трудового

5 См.: Концепция развития российского законодательства / Под ред. Т.Я. Хабриевой, Ю.А. Тихомирова, Ю.П. Орловского. М.: ОАО «Издательский дом «Городец», 2004. С. 555. кодекса, некоторые вопросы трудовой занятости до сих пор остаются не решенными.

Одна из насущных проблем современного трудового права — сочетание гибкости и стабильности в регулировании трудовых отношений.

Данная ситуация во многом обусловлена тем, что потребности развития рыночных отношений зачастую нивелируют такое свойство трудового правоотношения как непрерывность, которое обеспечивается правовыми предписаниями, закрепленными в трудовом законодательстве6.

Сложно согласиться с теми исследователями, которые утверждают, что «традиционно большинство видов атипичной занятости находилось на обочине правового регулирования труда и не укладывалось в классическую конструкцию трудового договора как сделки по найму зависимого труда на срок неопределённый, заключённый на полное рабочее время, оформляющей, как правило, трудовые отношения непосредственно на предприятии работодателя. Всё, что не входило в эту схему, исключалось в той или иной мере из сферы действия правового регулирования труда или наталкивалось на определённые ограничения, установленные специфическими нормами и конструкциями, исторически утвердившимися в трудовом праве»7. Исследования показывают, что такая ситуация характерна для стран Запада, в то время как в советском, а в настоящее время в российском трудовом праве существовали и существуют правовые конструкции, и регламентирующие трудовые правоотношения на определённый срок, и определяющие особенности работы неполное рабочее время, и регулирующие трудовые отношения, реализующиеся за пределами предприятия работодателя. Следовательно, мы не можем говорить о том, что в России они были исключены «из сферы действия правового регулирования труда», возможно, такого рода отношениям не уделялось достаточно

6 См., например: Бараваш Л. К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения // Государство и право. 2000. № 12. С. 5-10.

7 См.: Киселёв И. Я. Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века // Государство и право, 1996. № 1. С. 128. внимания, и в настоящее время они требуют дополнительной правовой регламентации с учетом новых тенденций в развитии экономики и нормального функционирования рынка труда. При этом оправданным представляется мнение о том, что нетипичные формы занятости представляют собой «весьма перспективные области расширения и обогащения правового регулирования труда, так сказать «неиспользованные резервы» дальнейшего развития трудового права8.

Однако, ставя цель реформирования существующих институтов, необходимо всесторонне учитывать опыт имеющихся преобразований. Нередко исследователи обращаются к европейской практике внедрения каких-либо социальных преобразований, между тем, известный социолог Б.Ю. Кагарлицкий отмечает, что в настоящее время «европейская экономическая система представляет собой странную мешанину из обломков социального государства и неолиберальных установлений. Новые принципы рынка труда накладываются на старое иммиграционное и трудовое законодательство; либеральные законы, специально написанные для удобства финансового капитала, противоречат привычным государственным обязательствам. Каждая новая реформа не столько продвигает вперед неолиберальный проект, сколько еще больше запутывает ситуацию»9. Такая точка зрения представляется вполне оправданной теми социально-политическими конфликтами, которые имеют место в странах Европейского Союза: борьба за трудовые права во Франции (массовые протесты вынудили премьер-министра Франции отказаться от закона о «контракте первого найма»), забастовки работников в Германии, Италии против сокращения количества рабочих мест. Во избежание возможных социальных конфликтов в России следует помнить, что в сфере занятости существуют устоявшиеся традиции регулирования трудовых отношений, отказ от которых может

8 См.: Киселёв И. Я. Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века // Государство и право. 1996. № 1. С. 130.

9 См.: Кагарлицкий Б.Ю. Закат (неолиберальной) Европы. Резко обостряются все противоречия // http:/Avww.centrasia.ni/newsA.php?st=l 145693940 иметь необратимые последствия. Следует обратить внимание на мнение известного правоведа Ю.А. Тихомирова, который отмечает, что «в последние полтора десятилетия при проведении реформ институтов власти, экономических и социальных отношений допускалось то чрезмерное правовое ускорение, когда законы принимались в отрыве от концепций и программ реформ, то явное их отставание от темпов и этапов реальных преобразований. .»10.

Безусловно, претворяемые в жизнь изменения не должны противоречить концепции отечественного трудового права как социальной отрасли права, направленной на защиту интересов работников. При регламентации новых видов трудовых отношений важно соблюсти баланс между потребностями экономического развития и возможностями предоставления адекватной правовой защиты в современном российском обществе.

Все изложенное позволяет сделать вывод о том, что тема работы является актуальной и значимой как в теоретическом, так и в практическом аспекте.

Объектом исследования явились общественные отношения, которые представляют собой отдельные формы реализации способностей личности к труду, общие и особенные признаки таких отношений, а также перспективы их правового регулирования с точки зрения существующих трудоправовых институтов.

Предметом исследования является совокупность вопросов, связанных с возможностями реализации права личности на использование своих способностей к труду с учетом специфики занятости, основанной на различных видах трудового договора. При этом предпринята попытка выработать понятие нетипичной трудовой занятости и выделить её существенные признаки. Дальнейшее изучение предмета было ограничено

10 См.: Реформы и право: сборник статей / Л.Е. Бандорин, М.А. Баратова, C.B. Васильева и др.; Отв. ред. Ю.А. Тихомиров; Гос. Ун-т — Высшая школа экономики. - М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006. С.З. несколькими, наиболее востребованными в настоящее время, формами трудовой занятости, а именно, занятости: а) регламентированной срочным трудовым договором, б) в режиме неполного рабочего времени, в) на основании трудового договора, с условием о работе вне места нахождения работодателя, г) на основании трудового договора, заключаемого с участием посредников.

Цель и задачи диссертационного исследования. Основная цель работы заключается в научном обосновании существования нетипичных форм занятости, основанных на трудовом договоре, а также более глубокой дифференциации их правового регулирования.

Исходя из цели диссертационного исследования, автором были поставлены следующие задачи:

1) обосновать наличие в рамках классического трудового правоотношения таких признаков, которые позволяют дифференцировать нетипичные формы занятости, основанной на трудовом договоре;

2) выработать обобщающее понятие нетипичных форм трудовой занятости на основании имеющихся научных правовых и экономических источников;

3) показать специфику отдельных нетипичных форм трудовой занятости, определив сферу их применения;

4) выявить возможные способы содействия развитию нетипичной занятости с точки зрения развития сферы трудоустройства;

5) дать анализ существующих международных и российских норм по вопросам регулирования отдельных видов нетипичной занятости, с точки зрения их совершенствования в российском трудовом праве;

6) обосновать предложения о принятии изменений и дополнений в существующее законодательство с учётом особенностей правового регулирования отдельных форм нетипичной трудовой занятости;

7) исследовать особенности трудового правоотношения, возникающего при посредничестве частных агентств занятости;

8) определить статус частных агентств занятости в структуре трудового правоотношения: решить вопрос о том, являются ли они стороной трудового отношения или нет;

9) провести анализ существующих форм государственно-частного партнерства в сфере содействия трудовой занятости и определить наиболее перспективные из них, с точки зрения существующего российского законодательства о труде и занятости.

Методологические и теоретические основы исследования.

Методологической основой диссертации являются такие общенаучные методы как логический, диалектический, исторический, системный, а также специальные методы, обеспечившие комплексный подход к изучению темы: социологический, формально-юридический и сравнительно-правовой. Единство методов анализа и синтеза позволило не только исследовать содержание правовых норм, но и сделать выводы о возможности их применения. Данные методы в комплексе позволили изучить отношения в сфере нетипичной трудовой занятости и определить возможности правового регулирования отношений в указанной сфере.

При написании диссертации автором использована литература по общей теории права, советскому и российскому трудовому праву, гражданскому праву, административному праву, а также экономике и философии.

Теоретическую основу настоящей работы составили работы таких отечественных учёных-юристов, как: С.С. Алексеев, Е.М. Акопова, Н.Г. Александров, JI.A. Андреева, Б.К. Бегичев, К.Н. Гусов, Л.Я. Гинцбург, С.Ю. Головина, С.Х. Джиоев, Е.А. Ершова, С.А. Иванов, О.С. Иоффе, И.Я. Киселев, Т.Ю. Коршунова, И.А. Костян, Я.В. Кривой, К.Д. Крылов, A.M. Куренной, Р.З.Лившиц, A.M. Лушников, М.В. Лушникова, С.П. Маврин, М.Н. Марченко, О.М. Медведев, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, А.Е.

Пашерстник, А.С. Пашков, А.И. Процевский, О.С. Рымкевич, Г.С. Скачкова, И.О. Снигирева, А.И Ставцева, В.Н. Скобелкин, О.В. Собченко, В.Г. Сойфер, В.Н. Смирнов, JI.C. Таль, Ю.А. Тихомиров, Н.С. Уржинская, К.П. Уржинский, P.O. Халфина, Е.Б. Хохлов, JI.A. Чиканова, А.А. Шугаев и др.

Базой для изучения социально-экономических отношений в сфере занятости послужили работы 3. Бжезинского, Д. Гелбрейта, Дж. Кейнса, Дж. Б. Кларка, К. Маркса, А. Маршалла, А. Мельцера, А. Пигу, Д. Рикардо, А. Смита, М. Фридмена, Л.П. Владимировой, Н.М. Воловской, В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова, B.C. Магуна и др.

Эмпирическую базу исследования составили акты Международной Организации Труда (далее — МОТ), в которых нашли свое отражение особенности отдельных видов трудовых отношений, раскрывающих особенности некоторых форм нетипичной трудовой занятости, нормативно-правовые акты Российской Федерации, субъектов Российской Федерации,подзаконные акты органов исполнительной власти и местного самоуправления, регулирующие отношения в сфере труда и занятости, статистические данные, относящиеся к проблемам, исследуемым в диссертации. Исторический анализ правового регулирования различного рода трудовых отношений был проведен на основе изучения нормативно-правовых актовСССР, РСФСР, а также Российской Федерации.

В работе использованы результаты экономических и социологических исследований, имеющие непосредственное отношений к предмету диссертационной работы, что позволило провести многоаспектный анализ развития исследуемых отношений на современном этапе.

Научная новизна исследования. В последние несколько лет вопросы правового регулирования нетипичных форм трудовой занятости в условиях рыночной экономики нового информационного (постиндустриального) общества не раз привлекали внимание исследователей — экономистов и юристов (В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, С.Ю. Головина, Е.А. Ершова, И.Я. Киселев, Т.Ю. Коршунова, A.M. Куренной, И.А. Костян, А.Ф.

Нуртдинова, В.Г. Сойфер и др.). Однако указанные вопросы не подвергались N специальному и комплексному исследованию в монографической литературе или диссертационных работах (за исключением отдельных форм нетипичной трудовой занятости) с точки зрения нетипичности трудовых правоотношений, лежащих в их основе. Так, в юридической литературе предпринимались попытки рассмотреть специфику отдельных форм трудовой занятости, основанной на срочных трудовых договорах, договорах с условием о занятости на дому, договорах с особым режимом рабочего времени, а также договорах о предоставлении услуг работников третьим лицам. Представляется, что необходимо выработать комплексный подход к исследованию названных видов трудовой занятости в условиях формирования в России нового информационного общества.

Недостаточное научное обоснование определения нетипичной трудовой занятости является одной из причин того, что законодательство Российской Федерации не в полной мере урегулировало отдельные виды трудовых отношений, которые ранее были менее востребованы в силу преобладания в правоприменительной практике конструкции стандартного трудового договора.

Теоретическая и практическая потребность комплексного" изучения эволюции индивидуального трудового правоотношения в новых социально-экономических условиях предопределили не только выбор темы настоящей диссертации, но и её структуру.

Основные положения, выносимые на защиту: 1. В правовом регулировании труда необходимо учитывать понятие «нетипичная трудовая занятость», которое является результатом воздействия на трудовое правоотношение современного информационного общества. Необходимость выделения данного понятия обусловлена значительной индивидуализацией трудовых отношений в условиях рыночной экономики с учетом различных факторов, среди которых можно выделить следующие: эволюция форм общественной организации труда; развитие теории человеческого капитала, и движение в сторону более гибкой рыночной экономики; повышение межтерриториальной и отраслевой мобильности рабочей силы; децентрализация (дробление) производств как основа реструктуризации государственных и частных компаний; сохранение значения трудового права как социальной отрасли права в условиях появления и развития возможностей для мобильности работников; установление законодателем высокой степени защиты трудовых прав работников, в сочетании со сложившимися в России слабыми традициями практики правоприменения соответствующих норм.

При этом особый характер занятости проявляется в рамках именно трудового правоотношения — хотя и без изменения его юридической природы, значительно влияя на правовое положение работников.

2. Сформулировано понятие нетипичной трудовой занятости.

В диссертации под нетипичной трудовой занятостью понимается деятельность граждан, основанная на таком трудовом правоотношении, в котором отсутствует либо видоизменён какой-либо из существенных (критериальных) признаков традиционного трудового правоотношения: личный, организационный или имущественный.

3. Установлено, что развитие нетипичной трудовой занятости на основе трудового правоотношения является одним из проявлений тенденции дифференциации в правовом регулировании труда. При этом основными факторами дифференциации выступают длительность трудового правоотношения, место выполнения работы, режим труда или особенности реализации трудовой функции работника, в результате чего изменяются отдельные существенные признаки трудового правоотношения.

4. Срок трудового договора рассмотрен как признак нетипичной трудовой занятости, с точки зрения презумпции длящегося трудового правоотношения. В связи с этим обоснована необходимость внесения изменений в ст. 79 «Прекращение срочного трудового договора» Трудового кодекса Российской Федерации.

Кроме того, определено, что условие о сроке в трудовом договоре, не изменяя содержание трудового правоотношения, влияет на характер правовой связи между работником и работодателем. Индивидуализация условий труда посредством определения временных рамок прав и обязанностей сторон трудового договора снижает стабильность трудового правоотношения, делая его более гибким.

5. Предложено рассматривать работу в режиме неполного рабочего времени как форму нетипичной трудовой занятости, порождающей необходимость дифференцированного подхода к регулированию труда лиц, занятых неполное рабочее время.

6. В работе исследованы особенности выполнения трудовой функции работника вне места нахождения работодателя. Диссертант считает необходимым выделение в рамках отрасли трудового права института дистанционного труда как формы нетипичной трудовой занятости, появившейся в результате прикладного использования достижений научно-технического прогресса. При этом к работникам, занятым дистанционно, следует относить тех лиц, которые заключили трудовой договор о выполнении личным трудом заданий работодателя на дому или в других помещениях по их выбору, но не в месте нахождения работодателя. Порядок предоставления оборудования, материалов и других используемых ресурсов, а также выплата компенсации в случае использования личных средств работника должны определяться в трудовом договоре с дистанционным работником.

7. По мнению автора, надомный труд, являющийся разновидностью дистанционного труда, нуждается в дополнительной правовой регламентации с учетом эволюции института надомничества.

8. Обосновано, что дифференциация правового регулирования труда по таким факторам как расположение места выполнения работы вне места нахождения работодателя, осуществление трудовой функции вне рамок трудового коллектива, установление мобильного рабочего места (дистанционный труд) и осуществление трудовой деятельности в индивидуальном порядке, в том числе в режиме неполного рабочего времени, не может являться основанием для исключения указанных отношений из сферы действия норм трудового права.

9. Доказана целесообразность правовой регламентации статуса частных агентств занятости и их деятельности в отдельном нормативном правовом акте (на уровне федерального закона), который должен не только определять принципы и гарантии трудоустройства лиц, ищущих работу, но и регулировать вопросы привлечения трудовых ресурсов в различных правовых формах, определять варианты государственного и частного сотрудничества в сфере трудоустройства различных категорий граждан.

10. Показана необходимость разработки концепции взаимодействия государственной службы занятости и частных агентств занятости на законодательном уровне в целях реализации международной политики содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости различных категорий граждан.

Практическая значимость полученных результатов исследования заключается в том, что они могут способствовать совершенствованию трудового законодательства Российской Федерации с учетом особенностей отдельных видов правоотношений, связанных с нетипичной трудовой занятостью, а также законодательства в области содействия занятости в нашей стране.

Основные положения диссертации могут быть использованы в законотворческой и правоприменительной практике, а также при разработке учебно-методических материалов, при чтении лекций и проведении семинарских занятий по трудовому праву.

Апробация результатов исследования. Работа выполнена в секторе трудового права и права социального обеспечения Института государства и права Российской академии наук, где она была обсуждена, рецензирована, одобрена и рекомендована к защите.

Основные положения и выводы работы отражены и опубликованы автором в статьях. Диссертант также принимал участие в разработке аналитической записки «Государственно-частное партнерство в области оказания услуг по содействию занятости населения в России» для Аппарата Правительства Российской Федерации в федеральном государственном научно-исследовательском учреждении «Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации».

Структура работы. Формирование структуры работы проводилось с целью системного и последовательного решения поставленных задач. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, разделенных на восемь параграфов, заключения, приложения и библиографии.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Моцная, Оксана Владимировна

Заключение

В заключение настоящей работы, посвященной проблемам правового регулирования некоторых форм нетипичной трудовой занятости, представляется важным отметить, что существует два подхода к определению нестандартности трудовых отношений, выработанных в экономических исследованиях: первый подход предполагает, что нестандартными являются определенные условия трудового договора — это, так называемая, узкая трактовка, а второй подход заключается в том, что нестандартными являются фактические условия занятости — расширенная трактовка . Проведенное исследование было ориентировано лишь на некоторые формы нетипичной трудовой занятости, которые были рассмотрены с точки зрения теории трудовых правоотношений и существующей практики правоприменения.

Исследуя природу нетипичной трудовой занятости, автор попытался выявить социально-экономические факторы, влияющие на трудовые отношения в условиях становления нового постиндустриального общества, и пришел к основному выводу о том, что в правовом регулировании труда необходимо учитывать понятие «нетипичная трудовая занятость», которое является результатом воздействия на трудовое правоотношение современного информационного общества. Необходимость выделения данного понятия обусловлена значительной индивидуализацией трудовых отношений в условиях рыночной экономики с учетом различных факторов, среди которых можно выделить следующие: эволюция форм общественной организации труда; развитие теории человеческого капитала, и движение в сторону более гибкой рыночной экономики; повышение межтерриториальной и отраслевой мобильности рабочей силы;

263 Подробнее см.: Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гнмпельсона и Р.И. Капелюшникова; Гос.ун-т - Высшая школа экономики. - М.: Изд.дом ГУ ВШЭ, 2006. С. 20. децентрализация (дробление) производств как основа реструктуризации государственных и частных компаний; сохранение значения трудового права как социальной отрасли права в условиях появления и развития возможностей для мобильности работников; установление законодателем высокой степени защиты трудовых прав работников, в сочетании со сложившимися в России слабыми традициями практики правоприменения соответствующих норм.

При этом особый характер занятости проявляется в рамках именно трудового правоотношения - хотя и без изменения его юридической природы, значительно влияя на правовое положение работников.

В течение всего времени существования трудового права в нём активно борются два начала - производственное и социальное. Противостояние обостряется в периоды экономических спадов, когда в научном сообществе начинают обсуждаться проблемы ориентации трудового права. Так, например, в начале 90-х годов специалисты акцентировали внимание на том, что советское трудовое право с самого начала своего существования было нацелено на обслуживание интересов производства264. Технократический подход преобладал в регулировании трудовых отношений на протяжении многих лет, многие вопросы решались преимущественно с точки зрения интересов и потребностей предприятия и государства. Между тем, важность социального подхода, сущность которого заключалась в регулировании трудовых отношений с точки зрения человека, его интересов и потребностей в трудовом праве, обосновывалась известными учёными-трудовиками: С.А.

If" с

Ивановым, Р.З. Лившицем, Ю.П. Орловским, В.И. Никитинским" . Идеи

264 Отмечалось, что отечественное трудовое законодательство формировалось тогда, когда государство было единым во многих лицах, выступая одновременно законодателем, исполнителем собственных норм, а также, по сути, единственным работодателем (с момента принятия первого Кодекса законов о труде РСФСР в 1918 г. по 1971 год, когда был принят последний КЗоТ РСФСР). См.: Куренной A.M. Трудовое право России: что впереди? // Законодательство. 1998. № 4. С. 62-65.

265 См.: подробнее: Иванов С.А. Кризис советского трудового права // Советское государство и право. 1990. № 7. С. 39-46; Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. Гл.1, п. 5. M., 1982.; Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. M., 1978. С. 16 и далее; Никитинский В.И. Перестройка фундамента системы законодательства о труде // Советское государство и право. 1990. № 7. С. 56-64; Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: поиск концепции // Советское государство и право. 1990. № 7. С. 47-57. этих ученых отражали наиболее важные тенденции международного регулирования трудовых отношений, одна из которых - право на труд, свободатруда и эффективная занятость, как приоритетные социально-правовые ценности .

Социальная ориентация трудового права особенно важна в условиях экономических спадов, когда нетипичные формы занятости становятся важным инструментом адаптации работников к меняющимся экономическим условиям. На наш взгляд, развитие правового регулирования нетипичных трудовых отношений в полной мере соотносится с Глобальной программой занятости, принятой на Всемирном форуме занятости в 2001 г., где отмечалось, что «работа должна рассматриваться не как самоцель и не только как источник доходов, а как основной механизм самореализации и социальной интеграции человека»267.

В российской науке уже предпринимались попытки обосновать необходимость создания современной правовой модели регулирования трудовых отношений с элементами универсальности, отдельные элементы которой (социально обоснованные и социально признанные нормы или институты) распространяли бы свое действие на все виды труда, имеющего совместный характер . При этом в обосновании множества видов труда решающее значение отводилось многотипности экономических связей рабочей силы с факторами производства. В настоящей работе предпринята попытка доказать единую правовую природу тех форм занятости, которые основаны на трудовом договоре между работником и работодателем, учитывая специфику их нормативного регулирования в современных условиях.

Произошедшие в Российской Федерации перемены существенно изменили отношение к наемному труду в нашей стране. Эти изменения были

266 См.: Крылов К.Д. Тенденции развития правовых стандартов политики в сфере труда: Лвтореф. днсс. . докт. юрнд. наук. Москва. 2002. С. 9-12.

267 См.: Глобальная программа занятости.

265 См.: Иосифиди Д.Г. Виды трудовых отношений и проблемы их правового регулирования: Автореф. дисс. . докт. юрид. наук. Санкт-Петербург. 2001. С. 6. нормативно закреплены в новом Трудовом кодексе Российской Федерации, который во многом стал своеобразным компромиссом — попыткой законодателя адекватно отреагировать на новшества рыночной экономики и при этом сохранить значение гарантийных норм. Однако в настоящее время новые подходы к свободе труда и ее правовому закреплению создают некоторые проблемы в рассматриваемой сфере, которые автор попытался изучить с точки зрения социально-экономической природы трудовой занятости населения.

В настоящее время работа по трудовому договору возможна в самых разнообразных формах . Отношения в сфере наемного труда - это уже не всегда включение в -коллектив организации для выполнения определенной трудовой функции с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка и указаниям собственника. В связи с этим был проведен анализ правового регулирования наиболее востребованных в настоящее время, форм трудовой занятости, а именно, занятости: а) регламентированной срочным трудовым договором; б) в режиме неполного рабочего времени; в) на основании трудового договора, с условием о работе вне места нахождения работодателя; г) на основании трудового договора, заключаемого с участием посредников.

Исследовав указанные отношения, автор пришел к ряду выводов.

Установлено, что развитие нетипичной трудовой занятости на основе трудового правоотношения является одним из проявлений тенденции дифференциации в правовом регулировании труда. При этом основными факторами дифференциации выступают длительность трудового правоотношения, место выполнения работы, режим труда или особенности

269 Современное российское законодательство закрепляет свободу труда в соответствии со Всеобщей декларацией прав человека (п.1 ст. 23), утвержденной Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г., Международный Пакт об экономических, социальных и культурных правах (ст.6). реализации трудовой функции работника, в результате чего изменяются отдельные существенные признаки трудового правоотношения.

Срок трудового договора рассмотрен как признак нетипичной трудовой занятости, с точки зрения презумпции длящегося трудового правоотношения. В связи с этим обоснована необходимость внесения изменений в ст. 79 «Прекращение срочного трудового договора» Трудового кодекса Российской Федерации. Кроме того, определено, что условие о сроке в трудовом договоре, не изменяя содержание трудового правоотношения, влияет на характер правовой связи между работником и работодателем. Индивидуализация условий труда посредством определения временных рамок прав и обязанностей сторон трудового договора хотя и снижает стабильность трудового правоотношения, но делает его более гибким.

Предложено рассматривать работу в режиме неполного рабочего времени как форму нетипичной трудовой занятости, порождающей необходимость дифференцированного подхода к регулированию труда лиц, занятых неполное рабочее время.

В работе исследованы особенности выполнения трудовой функции работника вне места нахождения работодателя. Диссертант считает необходимым выделение в рамках отрасли трудового права института дистанционного труда как формы нетипичной трудовой занятости, появившейся в результате прикладного использования достижений научно-технического прогресса. При этом к работникам, занятым дистанционно, следует относить тех лиц, которые заключили трудовой договор о выполнении личным трудом заданий работодателя на дому или в других помещениях по их выбору, но не в месте нахождения работодателя. Порядок предоставления оборудования, материалов и других используемых ресурсов, а также выплата компенсации в случае использования личных средств работника должны определяться в трудовом договоре с дистанционным работником.

По мнению автора, надомный труд, являющийся разновидностью дистанционного труда, нуждается в дополнительной правовой регламентации.

Обосновано, что дифференциация правового регулирования труда по таким факторам как расположение места выполнения работы вне места нахождения работодателя, осуществление трудовой функции вне рамок коллектива работников, установление мобильного рабочего места (дистанционный труд) и осуществление трудовой деятельности в индивидуальном порядке, в том числе в режиме неполного рабочего времени, не может являться основанием для исключения указанных отношений из сферы действия норм трудового права.

Автор считает целесообразным установление правовой регламентации статуса частных агентств занятости и их деятельности в отдельном нормативном правовом акте (на уровне федерального закона), который должен не только определять принципы и гарантии трудоустройства лиц, ищущих работу, но и регулировать вопросы привлечения трудовых ресурсов в различных правовых формах, определять варианты государственного и частного сотрудничества в сфере трудоустройства различных категорий граждан.

В работе показана необходимость разработки концепции взаимодействия государственной службы занятости и частных агентств занятости на законодательном уровне в целях реализации международной политики содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости различных категорий граждан.

Проведенное исследование позволило автору утверждать, что трудовое законодательство не всегда в силах самостоятельно решить стоящие перед ним задачи вне зависимости от других отраслей права. Данное утверждение касается в большей степени определения форм государственно-частного партнерства в сфере содействия занятости населения Российской Федерации. Очевидно, что указанная сфера отношений нуждается в комплексном правовом регулировании со стороны трудового, административного и гражданского законодательства.

В условиях мирового финансового кризиса, обострившего социально-экономические противоречия, нельзя забывать, что «рыночная экономика невозможна без применения человеческого труда. Но приходится констатировать, что, увлекаясь чисто экономическими категориями, современные российские политики и предприниматели нередко об этом забывают. На первый план выходят проблемы собственности, организационно-правовых форм предпринимательства, инвестиций, прибыли, налогов. Безусловно, все это очень важные элементы рыночной экономики, но она не может существовать без рынка труда, на котором продается и покупается такой специфический «товар», как рабочая сила, способности человека к тому или иному виду труда. Все остальное производно от этого. Непонимание такой достаточно простой истины создает базу для социальных конфликтов в основной сфере человеческой деятельности»270.

Именно во избежание возможных конфликтов российскому законодателю следует укреплять эффективность правовой регламентации общественных отношений в сфере занятости, поскольку ими они во многом определяют уровень развития общества в целом.

270 См.: Куренной A.M. Трудовое право России: что впереди? // Законодательство. 1998. № 4. С. 6265.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Моцная, Оксана Владимировна, 2009 год

1. Всеобщая декларация прав человека, утвержденная Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. // Российская газета. 5 апреля 1995 г.

2. Международный Пакт от 16 декабря 1966 г. «Об экономических, социальных и культурных правах» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

3. Устав Международной организация труда и Регламент Международной конференции труда. Женева: Международное бюро труда, 1996.

4. Конвенция МОТ № 2 «О безработице» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 1956. Т. I. - Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 9 - 11.

5. Конвенция МОТ № 34 «О платных бюро найма» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 1956. Т. I. - Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 253 - 256.

6. Конвенции МОТ № 88 «Об организации службы занятости» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 1956. Т. I. - Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 865 - 872.

7. Конвенции МОТ № 96 «О платных бюро по найму» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 1956. Т. I. - Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 957 - 964.

8. Конвенция МОТ № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени» // СПС «КонсультантПлюс».

9. Конвенция МОТ № 177 «О надомном труде» // СПС «КонсультантПлюс».

10. Конвенции МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» // СПС «КонсультантПлюс».

11. Рекомендация MOT № 42 «О бюро занятости» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 1956. Т. I. - Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 257 - 258.

12. Рекомендация МОТ № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени // СПС «КонсультантПлюс».

13. Рекомендация МОТ № 169 «О политике в области занятости» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 2047 - 2060.

14. Рекомендация МОТ № 188 «О частных агентствах занятости» // СПС «КонсультантПлюс».

15. Нормативные правовые акты Европейского Союза

16. Директива Европейского Союза 96/34/ЕС от 03.06.1996 г. «О рамочном соглашении о предоставлении отпуска по уходу за ребенком» // http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/cl0416.htm.

17. Директива Европейского Союза 97/81 /ЕС от 15.12.1997 г. «О рамочном соглашении о работе на условиях неполного рабочего времени» // http:// europa.eu/scadplus/leg/en/ cha/ с 10416 .htm.

18. Директива Европейского Союза 99/70/ЕС от 28.06.1999 г. «О рамочном соглашении о работе на условиях срочного трудового договора» // http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/cl0416.htm.j

19. Нормативные правовые акты Российской Федерации

20. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. 1993. № 237.

21. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ //Российская газета. 2001 г. № 256.

22. Гражданский кодекс Российской Федерации (Часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 13.05.2008 г.) // Собрание законодательства РФ. 1994. №32. Ст. 3301.

23. Закон Российской Федерации от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» //Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 30. Ст. 1797.

24. Закон СССР от 19 ноября 1986 г. «Об индивидуальной трудовой деятельности» //Ведомости ВС СССР. 1986. № 47. Ст. 964.

25. Федеральный закон от 31 мая 2002 г. № 63-Ф3 «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2002. № 23. Ст. 2102.

26. Федеральный закон от 07 августа 2001 г. № 119-ФЗ «Об аудиторской деятельности» // Собрание законодательства РФ. 2001. № 33 (часть I). Ст. 3422.

27. Распоряжение Правительства РФ от 06 мая 2003 г. № 568-р «О концепции действий на рынке труда на 2003 2005 годы» // Собрание законодательства РФ. 2003. № 20. Ст. 1920.

28. Приказ Минздравсоцразвития России от 16 июня 2008 г. № 281н «Об утверждении административного регламента предоставления государственной услуги по содействию самозанятости безработных граждан» // Российская газета. 2008. № 148.

29. Постановление Ростата России от 13 ноября 2006 г. № 65 «Об утверждении методологических положений по проведению выборочных обследований населения по проблемам занятости (рабочей силы)» // СПС «КонсультантПлюс».

30. Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 28.12.2006) // Российская газета. 2006. № 297.

31. Приказ от 7 августа 1962 г. «О неполном рабочем дне лиц, совмещающих работу с обучением» // Сборник приказов и инструкций Министерства просвещения РСФСР. 1962. № 38.

32. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 мая 1962 г. «О мерах по дальнейшему улучшению подбора и подготовки научных кадров» // СП СССР. 1962. № 7. Ст. 57.

33. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 8 августа 1960 г. «О мерах по дальнейшему улучшению торговли» п. 55 // СП СССР. 1960. № 14. Ст. 144.

34. Указ Президента РФ от 21 апреля 1993 г. № 471 «О дополнительных мерах по защите трудовых прав граждан Российской Федерации» // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1993. № 17.

35. Постановление Совета Министров РСФСР от 15 февраля 1967 г. «О максимальном использовании имеющихся резервов и местных возможностей для увеличения производства товаров народного потребления» // СП РСФСР. 1967. №2. Ст. 16.

36. Постановление СНК РСФСР от 15 ноября 1928 г. «Об условиях труда квартирников» // СУ РСФСР, 1928, № 140. ст. 920.

37. Постановление ФАС СЗО от 14 августа 2003 г. № А56-23481/02 // СПС «КонсультантПлюс».

38. Постановление ФАС ЦО от 10 августа 2004 г. № А09-832/03-5-4 // СПС «КонсультантПлюс».

39. Постановление ФАС СКО от 05 октября 2004 г. № Ф08-4377/2004 // СПС «КонсультантПлюс».

40. Постановление ФАС УО от 20 января 2005 г. № Ф09-4458/04-ГК // СПС «КонсультантПлюс».1. Монографии

41. Allan Н. Meltzer «Keynes' Monetary Theory: A Different Interpretation», 1988.

42. Allan H. Meltzer with K. Brunner «Predicting Velocity: Implications for theory and policy». 1963. Journal of Finance.

43. Records of proceedings ILO, 81 session, Geneva, 1994.

44. Records of proceedings ILO, 85 session, Geneva, 1997.v

45. Toffler A. Creating a New Civilization: The Politics of the Third Wave,1995.

46. Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе. — М.: Государственное издательство юридической литературы, 1955.

47. Александров Н.Г. Правовые отношения в социалистическом обществе. Лекция, прочитанная на юридическом факультете МГУ. М.: Издательство Московского университета, 1959.

48. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юридическое издательство министерства юстиции СССР, 1948.

49. Аутсорсинг бизнес-процессов. Советы финансового директора / Стюарт Клементе, Майкл Доннеллан при участии Седрика Рида; под общ.ред. В.В. Голда; пер.англ. Н.И. Кобзаревой. -М.: Ершина, 2006.

50. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М.,1972.

51. Бжезинский 3. Мировое господство, или глобальное лидерство. Пер. с англ.- М.: Международные отношения. 2004.

52. Боголепов Р.Д., Донцов С.Е. Правовые основы индивидуальной трудовой (предпринимательской) деятельности. М.: ВЮЗШ МВД РСФСР, 1991.

53. Васильев В.А. «Система представительства в трудовых отношениях».- Челябинск. ЧИ УрАГС. 2005.

54. Владимирова Л.П. Экономика труда: Учебное пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательский дом «Дашков и к», 2002.

55. Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М. - Л., 1925.

56. Воловская Н.М. Экономика и социология труда: Учебное пособие. -М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 2001.

57. Вопросы трудового права. Сборник I / Под ред. В.М. Догадова. -Москва, Ленинград, Издательство Академии наук СССР, 1948.

58. Гинцбург Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР. М.: «Наука», 1966.

59. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Наука, 1977.

60. Горбачев М.С. Жизнь и реформы. Кн. 1. Гл. 18. Как войти в рынок. М.: 1995.

61. Государственная и частные службы занятости на рынке труда. Исследование эффективности формальных посредников при трудоустройстве. Под ред В. Кабалиной, И. Козиной. М.: Росспэн, 2000.

62. Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество. М., 1969.

63. Дёготь Б.А. Занятость населения, труд и право. Саратов: СВШ МВД РФ, 1995.

64. Джиоев С.Х. Правовые проблемы содействия трудовой занятости: монография. ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006.

65. Догадов В.М. Очерки трудового права. Л.: Рабочее изд-во «Прибой»,1927.

66. Доклад VI. Роль частных агентств по трудоустройству в функционировании рынков труда. Международная конференция труда 81 сессия 1994 г.

67. Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. М.: Наука, 1964.

68. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. М., 1982.

69. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. Издательство «Наука», М., 1978.

70. Инновационный путь развития для новой России / Отв. ред. В.П. Горегляд; Центр социально-экономических проблем федерализма Институт экономики РАН. М.: Наука, 2005.

71. Карпенко О.И., Черняева Д.В. Новое трудовое законодательство. Реформы и право: сборник статей. Отв. ред. Ю.А. Тихомиров; ГУ Высшая школа экономики. - М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006.

72. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег. Антология экономической классики: в 2 Т. М., 1994. Т.2.

73. Киселёв И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) — М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003.

74. Киселёв И.Я. Сравнительное трудовое право: учеб. — М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005.

75. Киселёв И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. — М.: Изд-во Эксмо, 2005.

76. Кларк Дж. Б. Распределение богатства. Пер. с англ. А. Бесчинского, Д. Страшунского. — М.: Экономика, 1992.

77. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. A.M. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М.: Юристъ, 2005.

78. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. A.M. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М.: Издательский Дом «Городец», 2007.

79. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 4 издание, исправленное, дополненное и переработанное / Ответственный редактор, профессор Ю.П. Орловский - М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2007.

80. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 7-е издание, переработанное и дополненное / Под ред. К.Н. Гусова. -М.: Проспект, 2008.

81. Концепция развития российского законодательства / Под ред. Т.Я. Хабриевой, Ю.А. Тихомирова, Ю.П. Орловского. М.: ОАО «Издательский дом «Городец», 2004.

82. Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. СПб.: Юрид. центр Пресс, 2005.

83. Кулешова JI.M. Использование труда на режимах неполного рабочего времени. — М.: Экономика, 1987.

84. Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (Опыт трудоправового компаративизма). Книга первая. / Под редакцией В.М. Лебедева. — М. Статут, 2007.

85. Лушников A.M. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения (цивилистическое исследование): учебное пособие / A.M. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Н. Тарусина; Яросл. гос. ун-т. Ярославль: ЯрГУ, 2008.

86. Лушников A.M. Наука трудового права России: историко-правовые очерки в лицах и событиях: Монография. М.: Поспект, 2003.

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

88. Лушникова М.В., Лушников A.M. Очерки теории трудового права. СПб., Издательство Р.Асланова «Юридический центр Пресс», 2006.

89. Магун B.C. Динамика трудовых ценностей экономически активного населения России, 1999-2004 гг. М.: ГУ ВШЭ, 2006.

90. Маркс К. Капитал // Поли. собр. соч. 2-е изд. Т. 23. М.: Госуд. изд-во полит, лит-ры, 1961.

91. Маршалл А. Принципы экономической науки. М.: Прогресс, 1993.

92. Медведев О.М. Правовые проблемы обеспечения занятости населения: М. 1994.

93. Медведев О.М. Рабочая программа и методические указания по курсу «Правовое регулирование обеспечения занятости населения». Юриспруденция. М.: МГИУ, 1998.

94. Международная конференция труда, 95 сессия. Доклад (1) Трудовые отношения. Международное бюро труда. Женева. 2006.

95. Мишин JI.B., Ващенко М.В. Организация надомного труда и производства в местной промышленности. М.: Легпромбытиздат, 1989.

96. Молодцов М.В., Сойфер В.Г. Стабильность трудовых правоотношений. М.: Юрлит, 1976.

97. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова; Гос.ун-т Высшая школа экономики. — М.: Изд.дом ГУ ВШЭ, 2006.

98. Ожегов С.И. Словарь русского языка: 70 000 слов/ Под ред. Н.Ю. Шведовой. 22-е изд., стер. - М.: Рус. Яз., 1990.

99. Пигу А. Экономическая мысль запада (в 2 томах). М.: Прогресс,1985.

100. Предпринимательское (хозяйственное) право: Учебник / под ред. В.В. Лаптева, С.С. Занковского; Рос. Акад. Наук, Ин-т государства и права, Академ. Правовой ун-т. М.: Волтерс Клувер, 2006.

101. Предпринимательское право: Учебник / Под ред. Е.П. Губина, П.Г. Лахно. М.: Юристъ, 2001.

102. Процевский А.И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву. М.: Государственное издательство юридической литературы, 1963.

103. Реформы и право: сб.ст. / JI.E. Бандорин, М.А. Баратова, С.В. Васильева и др.; Отв. ред. Ю.А. Тихомиров; Гос. Ун-т Высшая школа экономики. - М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006.

104. Рикардо Д. Начала политической экономии и податного обложения/ Пер. Рязанова Д. Москва; Ленинград: Госиздат, 1929.

105. Российской трудовое право: Учебник для вузов / Отв. ред. А.Д. Зайкин. М., 1997.

106. Санникова Л.В. Договор найма труда в России. М.: МТ-Пресс,1999.

107. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового, права и дифференциации его норм: Монография. М.: МГИУ, 2003.

108. Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право. Воронеж, 2002.

109. Смирных Л.И. Заёмный труд: экономическая теория, опыт стран ЕС и России. М.: РЕЦЭП, 2005.

110. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцэкгиз, 1962.

111. Сойфер В.Г. Проблемы развития трудовых правоотношений в условиях рынка труда. — М.: Национальный институт бизнеса. 2005.

112. Сойфер В.Г. Технический прогресс, кадры, труд. ЮУКИ, 1973.

113. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. 2-е изд., перераб и доп. М., 1998.

114. Таль Л.С. «Трудовой договор. Цивилистическое исследование». Часть 1: Общие учения. Ярославль. Типография Губернского Правления, 1913.

115. Таль Л.С. Очерки промышленного права. Москва, типография Г. Лисснера и Д. Собко, 1916 г.

116. Тейлор Д. Административно-техническая организация промышленных предприятий. М., 1919.

117. Тиле А.А. Время, пространство, закон. Действие советского закона во времени и в пространстве. М., 1965.

118. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебник. 2-е изд., испр.и доп. М., 1997.

119. Труд и занятость в России. 2005: Статистический сборник / Росстат. М. 2006.

120. Труд на условиях подряда. Доклад VI (1). Международная конференция труда 85-я сессия 1997 г. Женева: Международное бюро труда.

121. Трудовое право и повышение эффективности общественного производства / Под ред. С.А. Иванова. М.: Издательство «Наука», 1972.

122. Трудовое право России: Учебник / Под ред. A.M. Куренного. -М.: Юристъ, 2004.

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

124. Трудовое право: Учебник. Под ред. О.В. Смирнова. М., 1999.

125. Трудовое право: Учебник. Под ред. О.В. Смирнова. М.: «Статус ЛТД+», 1996.

126. Фёдоров Б. «10 безумных лет. Почему в России не состоялись реформы», М.: Коллекция «Совершенно секретно», 1999.

127. Фридмен М. Если бы деньги заговорили. Пер. с англ. Л.С. Микша, А.М. Семёнов. М.: Дело, 2002.

128. Фридмен М. Основы монетаризма. Пер. с англ. Д. А. Козлова и др.-М.:ТЕИС., 2002.

129. Халфина P.O. Общее учение о правоотношении. М.: Юрлит,1974.

130. Хейлбронер Р. Экономика для всех. Пер. с англ. Новосибирск: Изд. фирма «ЭКОР», 1994.

131. Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1: Правовое регулирование труда в Российской империи. СПб., 1999.

132. Шугаев А.А. Социальная политика и трудовое право России. М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2004.1. Научные статьи

133. Auswirkungen von Leiharbeit auf die Beschafitigten // Social Sicherheit. Dusseldorf. 1993. № 3. S. 82-83.

134. Bell D. Notes on the Post-Industrial Society // The Public Interest. 1967. № 7. P. 25.

135. Абрамова O.B., Серёгина JI.B. Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации: некоторые спорные вопросы // Журнал российского права. 2007. № 8.

136. Амосов С. Трудовой договор? Контракт? // Вестник Верховного Суда СССР. 1991. № 2. С.34.

137. Анишина В.И., Ю.Г. Попонов «Свобода труда или право на труд?» // Журнал российского права. 2007. № 4. С. 86-96.

138. Анищенко А.В. Надомный труд: особенности правовой основы, учёт, налогообложение, перспективы // Библиотечка Российской газеты.2007. Вып. 10.

139. Барабаш А. К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения//Государство и право. 2000. № 12. С. 5-10.

140. Беляева М.Г. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости // Трудовое право. 2008. № 5.

141. Бородин И.И. Правовой статус телеработника (в порядке постановки задачи) // Трудовое право. 2008. № 5.

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

143. Вишняков А.К. Договор о надомном труде как вид трудового договора // Советское государство и право. 1981. № 2. С. 98-101.

144. Власов В.И. Социальная защита прав работников с неполной занятостью // Государство и право, 1996. № 10, С. 33-37.

145. Головина С. Ю. Содержание трудового договора при заемном труде // Хозяйство и право. 2004. № 10. С. 21-25.

146. Головина С.Ю., Шахов В.Д. Контрактная форма регулирования трудовых отношений // Советское государство и право. 1991. № 8. С. 45.

147. Головина С.Ю., Шахов В.Д. Контрактная форма регулирования трудовых отношений // Советское государство и право. 1991. № 8. С. 46.

148. Данилов Л., Штейнер А. Надомный труд: проблемы и перспективы // Хозяйство и право. 1980. № 12. С. 15-18.

149. Догадов В.М. Государственные организации как субъекты социалистического трудового правоотношения // Правоведение. 1957. № 1.

150. Дородейко А. Как стать штатным редактором // За рубежом. 2007. № 11. С. 6.

151. Ершова Е.А. Заключение срочного трудового договора // Трудовое право. 2007. № 2.

152. Ершова Е.А. Конституция как источник трудового права // Трудовое право. 2004. № 3.

153. Иванов С.А. Кризис советского трудового права // Советское государство и право. 1990. № 7. С. 39-46;

154. Иванов С.А. Применение Конвенций МОТ в России в переходный период. Некоторые проблемы // Государство и право. 1994. № 89.

155. Иванов С.А. Российское трудовое право: история и современность // Государство и право. 1999. № 5.

156. Игнатюк Н.А. Государственно-частное партнерство в России // Право и экономика. 2006. № 8.

157. Игнатюк Н.А. Материалы круглого стола по теме «Российской законодательство о государственно-частном партнерстве».

158. Иоффе О.С. Гражданское право. Избранные труды. М., 2000.

159. Каптерев А.И. Виртуализация интеллектуального пространства: социологические аспекты обучения // Труд и социальные отношения. 2006. №4.

160. Карабельников Б., Киселев И., Кукса С., Леонов А., Свечкаренко В., Черкасова Э., Юдкин В. Концепция правового регулирования заемного труда // Хозяйство и право. 2004. №№ 2, 3.

161. Карпенко Т.И. Возможности применения надомного труда // Женская занятость: проблемы и перспективы. Материалы научно-практической конференции. М.: Реал, 1999.

162. Киселёв И.Я. Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века // Государство и право. 1996 г. № 1. С. 128.

163. Коршунов Ю. Контракт как форма трудового договора // Хозяйство и право. 1991 г. № 5. С. 123-127.

164. Коршунова Т.Ю. Обсуждение проблем применения контракта // Советское государство и право. 1991. № 8. С. 62.

165. Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование отношений, связанных с направлением работников для выполнения работ в других организациях (заёмный труд) // Трудовое право. 2005. № 6.

166. Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование отношений, связанных с направлением работников для выполнения работ в других организациях (заёмный труд) // Трудовое право. 2005. № 6.

167. Костян И.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: практика применения и правовые последствия // Справочник кадровика. 2006. № 4.

168. Костян И.А. Интересы работников и государства в легализации «заемного труда» // Вопросы трудового права. 2006. № 12.

169. Костян И.А., Уткин С.В. Трудовые отношения временного характера и срок в трудовом договоре // Российский ежегодник трудового права. 2007. № 3.

170. Куренной A.M. Некоторые современные аспекты развития трудового права России // Российский ежегодник трудового права. № 3. 2007 / Под ред. д-ра юрид.наук, проф. Е.Б. Хохлова. СПб.: ООО «Университетский издательский консорциум «Юридическая книга», 2008.

171. Куренной A.M. Трудовое право России: что впереди? // Законодательство. 1998. № 4.

172. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: поиск концепции // Советское государство и право. 1990. № 7. С. 47-57.

173. Луць В.В. Сроки в гражданских правоотношениях // Правоведение. 1989. № 1. С. 39.

174. Лушников А., Лушникова М. Заёмный труд: исторический опыт и перспективы правового регулирования // Человек и труд. № 7. 2004.

175. Лушников A.M., Фомина М.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: опыт стран Запада // Труд за рубежом. 2007. № 2.

176. Мясников О.А. Налоговые риски, связанные с заключением договоров о предоставлении персонала // Законодательство. 2008. № 7.

177. Некипелов Д.С. Частные агентства по трудоустройству на рынке труда // Труд за рубежом. 1999. № 1.

178. Никитинский В.И. Контракт в трудовом праве // Государство и право. 1991. № . С.53.

179. Никитинский В.И. Контракт в трудовом праве // Советское государство и право. 1991. № 8. С. 52.

180. Никитинский В.И. Перестройка фундамента системы законодательства о труде // Советское государство и право. 1990. № 7. С. 5664.

181. Нуртдинова А.Ф. Заемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования // Хозяйство и право. 2004. № 9. С. 22-30.

182. Орловский Ю.П. Контракт и его роль в возникновении, изменении и прекращении трудового правоотношения // Советское государство и право. 1991. № 8.

183. Пашерстник А.Е. Регулирование рабочего времени в свете последних законодательных актов // Советское государство и право. 1941. № 2. С. 48-56.

184. Пашков А.С. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право. 1993. № 6. С. 57-65.

185. Петров Г.И. Фактор времени в советском праве // Правоведение. 1982. №6. С. 46.

186. Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2006 2009 годы // Труд за рубежом №3 (71). 2006.

187. Регулирование трудовых отношений трёхстороннего характера. Трудовые отношения. Доклад V (1). Международное бюро труда. Женева, 2006.

188. Рымкевич О.П. Заемный труд — последнее табу современного трудового права // Российский ежегодник трудового права. 2005 г. № 1.

189. Савенко Л.И. Индивидуальная трудовая деятельность: понятие и сфера правового регулирования // Советское государство и право. 1986. № 4.

190. Селия Мэтер. Привлечение трудовых ресурсов через (суб)подряд/агентства занятости: угроза нашим социальным нормам //

191. Профсоюзная база данных. Приложение в газете «Солидарность» 2005. № 22. С. 1-8.

192. Слобожанин В., Ложкина Л. Надомный труд в местной промышленности // Социалистический труд, 1979, № 2. С. 79-81.

193. Снигирёва И.О. Конституционная основа трудового законодательства России // Трудовое право. 2004. № 6. С. 12-20.

194. Сойфер В.Г. Лизинг персонала: проблемы правового обеспечения // Трудовое право. 2004. № 3.

195. Сойфер В.Г. Проблемы правового обеспечения дистанционного управления трудовыми процессами // Трудовое право. 2004. № 8.

196. Терещенко Л.К. Услуги: государственные, публичные, социальные // Журнал российского права. 2004. № 10.

197. Тихомиров Ю.А. «Договоры между бизнесом и органами власти» // Законы России. 2007. № 9.

198. Толстой Ю.К. О государственных юридических лицах в СССР // Вестник ЛГУ. 1955. № 3.

199. Трудовые отношения. Международная конференция труда, 95 сессия. Доклад (1) Международное бюро труда. Женева. 2006.

200. Уржинский К., Уржинская Н. Контракт: новая правовая модель подбора кадров // Хозяйство и право. 1991. № 3.

201. Цыганкова И. ФРГ: гибкие режимы работы // Человек и труд. 2008. № 2.

202. Чиканова Л. А. Рабочее время // СПС «Консультант плюс».

203. Шахов В. Надомный труд: проблемы и перспективы // Хозяйство и право. 1987. № 4. С. 66-69.

204. Шохина Л. Совершенствование законодательства о надомном труде // Советская юстиция 1976. № 22. С. 22.

205. Шугаев А.А. Использование правовых средств в укреплении трудовой дисциплины // Советское государство и право. № 8. С. 125-129.2051. Авторефераты диссертаций

206. Баранова М.В. Занятость инновационного типа: формирование и управление: Автореф. дисс. . канд. экон. наук. Саратов, 2006.

207. Гуслистая Т.В. Срочный трудовой договор: Автореф. дисс. . канд. юрид. наук. М.: 2006.

208. Жигалкин П.И. Правовое регулирование сроков в трудовых отношениях: Автореф. дис. . канд. юрид. наук. Харьков, 1974 г.

209. Иосифиди Д.Г. Виды трудовых отношений и проблемы их правового регулирования: Автореф. дисс. . докт. юрид. наук. Санкт-Петербург. 2001.

210. Кривой Я.В. Правовое регулирование заемного труда: международно-правовой, сравнительный и национальный аспекты: Автореф. дисс. . канд. юрид. наук. Москва. 2006.

211. Крылов К.Д. Тенденции развития правовых стандартов политики в сфере труда: Автореф. дисс. . докт. юрид. наук. Москва. 2002.

212. Мартиросян Э.Р. Правовые вопросы применения неполного рабочего времени: Автореф. дисс. . канд. юрид. наук. Свердловск. 1974.

213. Мордачев В.Д. Сроки в советском трудовом праве: Автореф. дисс. . канд. юрид. наук. Свердловск, 1972.

214. Морозов П.Е. Сравнительный анализ правового регулирования проблем занятости и трудоустройства в РФ и в США: Автореф. дис. . канд. юрид. Наук. Москва. 1997.

215. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Автореф. дисс. . докт. юрид. наук. Москва. 2003.

216. Собченко О.В. Некоторые правовые проблемы занятости населения в Российской Федерации: Автореф. дис. . канд. юрид. наук. Москва. 2005.1. Диссертации

217. Долова А.З. Сроки в договорах трудового права России и защита трудовых прав: Дисс. . канд. юрид. наук. Москва, 1998.

218. Зуб П.П. Правовые проблемы содействия занятости населения в Российской Федерации на современном этапе: Дис. . канд. юрид. наук. Екатеринбург. 1999.

219. Комков С.А. Сроки в трудовом праве Российской Федерации: Дисс. . канд. юрид. наук. Томск, 2004.

220. Медведев О.М. Правовые проблемы обеспечения занятости населения: Дисс. . докт. юрид. наук. Москва. 1994.

221. Нуртдинова А.Ф. Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений в условиях рыночной экономики: Дисс. канд. юрид. наук. Москва. 1991 г. 199 с.

222. Попонов Ю.Г. Проблемы правового регулирования общественных отношений по участию в труде: Дисс. . канд. юрид. наук. Москва. 1983.

223. Привалова С.В. Методы правового регулирования трудовых отношений: Дис. . канд. юрид. наук. Москва. 2001.

224. Рымкевич О.П. Сравнительно-правовой анализ регулирования отношений по заемному труду: Дис. . канд. юрид. наук. Санкт-Петребург. 2005.

225. Сулейманова Г.В. Правоотношения по обеспечению трудовой занятости населения Российской Федерации: Дисс. . канд. юрид. наук. Ростов-на-Дону. 2005.

226. Тарасова А.Н. Неформальная занятость на рынке труда: Дисс. . канд. социолог, наук. Тюмень. 2004.

227. Тюрин В.А. Занятость населения и перспективы ее развития: Дисс. канд. экон. наук. Москва. 2002.

228. Чиканова JI.A. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика: Дисс. . докт. юрид. наук. Москва. 2005.

229. Шугаев А.А. Правовые средства укрепления трудовой дисциплины и борьбы с текучестью кадров: Дисс. .канд. юрид. наук. Москва. 1985.

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