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

# Стабильность и динамика трудового правоотношения

**Год:**

2004

**Автор научной работы:**

Сойфер, Владимир Григорьевич

**Ученая cтепень:**

доктор юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Екатеринбург

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

355

## Оглавление диссертации доктор юридических наук Сойфер, Владимир Григорьевич

ВВЕДЕНИЕ.

Глава 1. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ДВИЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ.

§1. Движение рабочей силы в условиях плановой экономики.

§2. Особенности движения рабочей силы в условиях рыночной экономики.

§3. Трудовой коллектив в системе управления движением рабочей силы.

Глава 2. СТАБИЛЬНОСТЬ И ДИНАМИКА ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ И ПРАВО РАБОТНИКА НА ПОСТОЯННУЮ РАБОТУ.

§ 1. К вопросу о стабильности и динамике трудового правоотношения.

§2. Право работника на постоянную работу.

Глава 3. СТАБИЛЬНОСТЬ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ У ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ.

§1. Сохранение трудового правоотношения при смене собственника имущества организации.

§2. Динамика правового регулирования труда иностранных граждан.

§3. Проблемы правового обеспечения дистанционного управления трудовыми процессами.

§4. Динамика трудового правоотношения в условиях совместительства.

Глава 4. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЗАЕМНОГО

ТРУДА.

§1. Частные агентства занятости: функции и структура.

§2. Концепция правового регулирования заемного труда: реалии и проблемы.

§3. Теоретические вопросы правового обеспечения заемного труда.

Глава 5. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ СОВМЕСТНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СРЕДСТВАМИ ТРУДОВОГО И

ГРАЖДАНСКОГО ПРАВА.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Стабильность и динамика трудового правоотношения"

Актуальность темы исследования предопределена экономическими, политическими и социальными преобразованиями при переходе России к рыночной экономике, которые обусловили кардинальные изменения в характере общественного производства и труда, в ходе дальнейшей демократизации и либерализации трудовых отношений. В таких условиях проблема стабильности (устойчивости) и динамики трудового правоотношения требует дополнительного анализа и разработки с тем, чтобы теоретически обосновать те метаморфозы правового обеспечения трудовых процессов, которые происходят в реальной действительности, влияют на общественную организацию труда, характер и содержание трудового законодательства, науку трудового права, обуславливая их совершенствование и развитие.

Проблема стабильности трудового правоотношения связана с поисками правовых путей формирования на предприятиях и в организациях постоянных кадров, иначе говоря, работников, состоящих с работодателем в длительном трудовом правоотношении. В период существования методов административно-командного управления экономикой, когда процесс движения рабочей силы был планируемым и во многих случаях управляемым, эта проблема решалась иначе, чем в условиях рыночной экономики, когда трудовая миграция протекает без формальных препятствий. Свобода труда, право каждого распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию сочетаются с правом гражданинасвободно передвигаться по территории страны, выбирая при этом место пребывания и жительства. Эти конституционные положения в совокупности с глобализацией усугубляют проблему регулирования движения рабочей силы и занятости средствами трудового права. В таких условиях усложняется процесс формирования стабильного трудового правоотношения работника с работодателем, прочих социально-трудовых связей в коллективах предприятий и организаций, создания кадрового состава работников.

Исследование видов, характера и направлений движения рабочей силы на разных этапах развития российской экономики и связанных с этим изменений трудовых отношений необходимо для конструирования теоретических положений и практических решений по формированию и сохранению прочных трудовых связей между работником и работодателем. Многолетний опыт организации труда и производства, управления трудовыми коллективами различных уровней свидетельствуют о прямой связи и значимости успешного достижения высоких результатов в производственной, предпринимательской деятельности от уровня и качества труда, как правило, постоянных кадров — работников, которые пребывают на рабочих местах у своего работодателя длительное время. Ни процессы глобализации и возрастающие темпы миграции рабочей силы, ни расширение гибкости государственно-правового регулирования рынка труда и ослабление регламентации содержания трудовой функции работника и снятие формальных ограничений в организации труда, которые отмечаются наукой и практикой, не колеблют истины об общей заинтересованности субъектов трудового права в длительности трудового правоотношения. В постоянном составе работников заинтересованы все работодатели: унитарные предприятия и государственные учреждения, хозяйственные товарищества и общества, холдинги и корпорации, руководители и собственники предприятий, индивидуальные предприниматели; все хотят иметь дело с постоянными, квалифицированными работниками, на которых можно положиться, которым можно доверить имущество, служебную и коммерческую тайну, которых можно сделать соучастниками предпринимательской деятельности и получения прибыли.

Исследование характера общественных отношений, связанных с формированием правовыми средствами устойчивых трудовых (социально-трудовых) связей приходится, главным образом, на период действия двух кодексов о труде: Кодекса законов о труде РСФСР 1971 г. и Трудового кодекса Российской Федерации 2001 г. Ко времени действия КЗоТ относится основная информация о стабильности трудового правоотношения, которая сегодня воспринимается не только в историческом, аналитическом, научно-познавательном аспекте, но и служит базой для сравнения, отбора и восстановления не утративших своей значимости и социальной природы организационно-правовых конструкций в области труда, которые могут быть востребованы в условиях рыночной экономики с ее закономерностями и противоречиями.

Однако анализ социально-экономических факторов, влияющих на формирование стабильного трудового правоотношения рассматривается в диссертации не по всему периметру институтов трудового права — от приема на работу до увольнения работника, т.е. с момента возникновения трудового правоотношения до его прекращения, а касается только проблем, которые были предметом внимания автора в предыдущих исследованиях и нуждаются в завершении с учетом динамики трудового правоотношения и в целях проверки высказанных суждений применительно к новым формам организации труда и способам их правового обеспечения.

Степень научной разработанности темы. Вопросы формирования стабильного трудового правоотношения и его динамики рассматривались в науке трудового права, главным образом, в связи с исследованием содержания ■трудового правоотношения, как предмета трудового права (Н.Г. Александров, Б.К. Бегичев, К.М. Варшавский, И.С. Войтинский, Л .Я. Гинцбург, А.С. Пашков, В.И. Попов, А.И. Процевский, В.Н. Скобелкин, О.В. Смирнов, А.И. Ставцева, Л.А. Сыроватская и др.). Правовые проблемы устойчивости социально-трудовых связей освещались в работах М.И. Бару, Л.Ю. Бугрова, В.В. Глазырина, А.Д. Зайкина, С.А. Иванова, A.M. Куренного, В.М. Лебедева, Р.З. Лившица, С.П. Маврина, М.В. Молодцова, В.И. Никитинского, Ю.П. Орловского, В.Н. Толкуновой, А.А. Фатуева, Е.Б. Хохлова, А.И. Шебановой,

B.Д. Шахова, Б.А. Шеломова и др. В экономике и социологии труда проблемам отношений рынка труда и трудоустройства посвящались работы Н.А. Аитова,

C.Ю. Барсуковой, И. Бестужева-Лады, Н.А. Волгина, П.В. Журавлева, Т.И. Заславской, Ю.П. Кокина, Л.А. Костина, В.В. Куликова, И.С. Масловой, Н.

Нешалина, С.И. Плаксий, JI.C. Ржаницыной, A.PI. Рофе, Л.И. Старовойтовой и др.

Хотя в 70-х годах изучению стабильности трудовых правоотношений было посвящено специальное (с участием автора) исследование, проблема формирования устойчивых трудовых (социально-трудовых) связей работника с работодателем потребовала дальнейшей разработки применительно к движению рабочей силы в условиях рыночной экономики, с характерными для нее закономерностями и явлениями в области труда. Разработка и принятие новых законодательных актов о труде, включая Трудовой кодекс РФ, обусловили новые подходы к исследованию правового регулирования трудовых отношений на рубеже веков, что нашло воплощение в работах Е.М. Акоповой, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, Д.Г. Иосифиди, Б.Р. Карабельникова, И .Я. Киселева, К.Д. Крылова, М.В. Лушниковой, A.M. Лушникова, В.И. Миронова, А.Ф. Нуртдиновой, Г.С. Скачковой, И.О. Снигиревой, О.С. Хохряковой, С.Ю. Чуча и др.

Теоретической базой для обоснования идей и положений, которые легли в основу диссертационного исследования, послужили также труды ученых в области теории и философии права, теории прав человека: С.С. Алексеева, В.Б. Исакова, В.В. Лазарева, Е.А. Лукашевой, А.В. Малько, О.В. Мартышина, Н.И. Матузова, М.Н. Марченко, B.C. Нерсесянца, В.Д.Перевалова, Ю.М. Тихомирова и др.

Несмотря на известный вклад ученых в изучение указанной проблемы, многие ее стороны требуют дополнительного исследования и разработки. Научно-технический прогресс в совокупности с требованиями рыночной экономики обуславливает современные направления и виды миграции рабочей силы; внедрение под влиянием международных трудовых стандартов новых форм и методов организации труда работников, исследование которых еще не достигло необходимого уровня, в результате чего практика недостаточно получает научно обоснованные рекомендации. Изучение эффективности норм трудового права, особенно принятых в порядке достижения компромисса между работником и работодателем, часто не приобретает практическую значимость для правотворческих органов, не становятся содержанием многих экспериментов, проводимых в целях поиска более совершенных моделей управления трудовыми процессами. Научные рекомендации нередко носят формальный, односторонний характер и не выходят за рамки приспособления действующего трудового законодательства, многие нормы которого сложились в прежнюю эпоху и не всегда подходят к регламентации принципиально новых отношений, вызываемых к жизни современными социально-экономическими процессами, глобализацией, требованиями международных стандартов о труде, закрепленных в актах ООН, Международной организации труда, Совета Европы и др.

Цель и задачи исследования. Главной целью исследования является разработка теоретических проблем, связанных с формированием стабильного (устойчивого) трудового правоотношения работника с работодателем, последующей динамикой его развития под влиянием новейших форм общественной организации труда и управления трудовыми процессами. На основе анализа организации труда в условиях демократизации трудовой деятельности на предприятиях различных форм собственности, движения рабочей силы между сферой производства и сферой обслуживания, а также применения новейшего трудового законодательства поставлена задача теоретически обобщить приемы и способы правового регулирования различных форм организации труда, сформулировать научные положения, касающиеся права работника на постоянную работу, укрепления стабильности трудового договора вообще, и применительно к отдельным категориям работников, в особенности; определить возможности трудового права обеспечить внедрение и развитие трехсторонних трудовых отношений при заемном труде, предложить оптимальные режимы правового обеспечения труда руководителей организаций, иностранных работников (международная миграция), совместителей, персонала, работающего в режиме мобильного управления трудовыми процессами.

При выборе темы диссертант ставил своей задачей исследовать те трудовые отношения, процессы правового регулирования труда, которые претерпели существенные изменения под влиянием современных социально-экономических отношений и в связи с принятием нового Трудового кодекса России. Однако факторы, оказывающие влияние на формирование стабильного трудового правоотношения рассматриваются не по всему периметру воздействия институтов трудового права на этот процесс, - от приема до увольнения работника, - а касаются только тех вопросов, которые были предметом внимания в предыдущих исследованиях автора, связаны с проблемами движения и использования рабочей силы при расширении ее миграции.

Дальнейшую разработку получают социально-трудовые (коллективно-трудовые) отношения, возникающие в ходе представительства работников и работодателей в социальном партнерстве. Историко-правовой анализ института трудового коллектива работников предприятия, как субъекта трудового права в период действия КЗоТ, и прогнозирование развития коллективно-трудовых и корпоративных отношений с участием профсоюзных организаций и иных представителей, избираемых работниками и другими членами корпорации, позволяют предложить направления развития института представительства работников в перспективе.

Методологическая, информационная и нормативная база. В работе использованы общенаучные приемы познания и прежде всего исторический, логический, систематический, социологический, сравнительно-правовой, формально-юридический. Применяются такие общенаучные категории и методы как: анализ и синтез, индукция и дедукция, генетические подходы, приемы абстрагирования и др. Информационную базу составили материалы конкретно-социологических и экономико-статистических исследований, осуществленных в организациях различных форм собственности и организационно-правовых структур; в правительственных учреждениях и комитетах Государственной Думы РФ; практика судебных и профсоюзных органов; рекомендации научных центров и высших органов управления; нормативный материал.

Нормативную базу работы составили акты ООН, Международной организации труда, Совета Европы, Конституция РФ, кодексы РФ, федеральные и иные законы, указы Президента РФ, постановления и распоряжения Правительства РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти РФ, а также г. Москвы, касающиеся рынка труда, сферы занятости населения, безработицы, трудоустройства, государственных и негосударственных центров занятости, работы с кадрами, правового регулирования труда отдельных категорий работников. В ходе исследования использовались постановления и определения Конституционного Суда РФ, постановления Пленумов Высшего Арбитражного Суда РФ иВерховного Суда РФ. Значительное место в работе занимает анализ нормативных актов СССР и РСФСР, в том числе: законов Союза ССР и союзных республик, указов Президиумов Верховных Советов СССР и РСФСР, постановлений ЦИК и СНК СССР, Совета Министров СССР и ЦК КПСС, Совета Министров СССР и РСФСР, а также трудовое законодательство ряда государств - бывших республик СССР.

Научная новизна и практическое значение работы заключается в том, что в ней впервые в науке трудового права сформулировано и обосновывается право работника на постоянную работу, которое обеспечивает стабильность трудового правоотношения, и служит юридической основой формирования постоянных кадров работников на предприятиях и в организациях любой организационно-правовой формы. Данное право рассматривается как основное условие формирования устойчивой социально-трудовой связи работника с работодателем и коллективом организации, как юридическая предпосылка к формированию стабильного трудового правоотношения.

Кроме того, работа содержит ряд конкретных научных положений и результатов, полученных лично соискателем, отличающихся новизной и практической значимостью, в частности: а) научно-правовой анализ современных направлений движения рабочей силы и иные подходы к правовому регулированию труда отдельных категорий работников; б) обоснование правовых особенностей регулирования труда иностранных работников с участием помимо трудового, норм административного и гражданского права, и вывод о необходимости включения этих работников в отдельную категорию субъектов трудового права, требующих особенного режима в регулировании труда; в) концепцию особенностей правового регулирования труда в режиме организации дистанционного управления трудовыми процессами и необходимостью изменения в этой связи традиционных понятий трудового права - рабочего места и трудовой функции работника; г) сокращение применения, а в перспективе ликвидация института совместительства в трудовом праве; д) конструирование правового механизма регулирования трудовых правоотношений нормами российского трудового законодательства, возникающих при организации труда «заемных» работников, с обоснованием возможности участия в этих правоотношениях более широкого круга работодателей; е) прогнозирование развития коллективно-трудовых и корпоративных отношений с участием профсоюзных организаций и иных представителей, избираемых работниками, обоснованием необходимости (при отсутствии профсоюзной организации) образования «иного» представителя, отвечающего интересам работников и других членов организации (корпорации) трудового (производственного) коллектива.

Научная обоснованность и достоверность положений, выводов и рекомендаций подтверждается источников научной информации,-нормативно-правовых актов (в том числе зарубежных), документов, результатов практики реализации норм действующего законодательства, статистических данных, апробацией результатов исследования в виде статей, монографии того же названия и публичных выступлений диссертанта на научно-практических конференциях.

Практическое ценность работы состоит также в том, что выдвинутые и сформулированные в ходе исследования научные положения и рекомендации имеют прикладное значение. Для повседневного управления трудовыми процессами, повышения гибкости рынка труда и конкурентоспособности граждан на этом рынке, сохранения динамики трудового правоотношения, а также в целях правового обеспечения, организационно-трудовых мероприятий, проводимых службами (центрами) занятости и трудоустройства, кадровыми агентствами, предпринимательскими структурами, непосредственно могут быть использованы:

- предложения по классификации условий и факторов (элементов) миграции рабочей силы, включая иностранных работников;

- рекомендации по укреплению устойчивости трудового правоотношения в условиях возрастающей миграции работников;

- рекомендации по формированию на предприятиях (организациях) кадрового состава и повышению юридической значимости категории «ветеран труда»;

- предложения по созданию представительного органа работников в предпринимательских структурах, где отсутствует профсоюзная организация;

- рекомендации по оформлению трудовых и организационно-трудовых отношений с «заемными» работниками и их «пользователями»;

- предложения по юридическому обеспечению занятости иностранных граждан и правовой защите их трудовых интересов;

- рекомендации по использованию института совместительства и правовому обеспечению работ, не являющихся совместительством;

- рекомендации по регулированию труда работников, занятых в режиме дистанционного управления трудовыми процессами (условно именуемой «мобильным офисом»);

- предложения по оптимальному использованию трудового договора и договора гражданско-правового характера в регулировании отдельных видов трудовых отношений.

Поскольку результатом любого правового исследования должны быть научные положения, выводы и рекомендации, представляющие интерес для законодательных органов, в целях дальнейшего совершенствования законодательства о труде, подготовки новых нормативных актов и систематизации действующего законодательства можно использовать:

- классификационные признаки видов движения рабочей силы — при совершенствовании действующего законодательства и механизма правового регулирования труда на различных уровнях;

- выводы о необходимости усиления правовой защиты трудовых интересов работников, включая руководящий персонал организации, при смене собственника имущества организации;

- предложения по совершенствованию трудового законодательства (дополнению Трудового кодекса РФ) в части выделения определенных категорий работников, требующих особого режима регулирования труда;

- предложения, касающиеся содержания правовых актов, регулирующих трудовые отношения в области заемного труда, в свете предстоящей ратификации Российской Федерацией Конвенции МОТ №181 о частных агентствах занятости;

- предложения о необходимых изменениях и дополнениях действующего Трудового кодекса, применительно к понятиям: рабочее место, трудовая функция, собственник имущества организации, иной представитель работников и др.

Структура исследования. Цели и задачи, поставленные в работе, определили ее структуру и логику изложения материала. Исследование стабильности и динамики трудового правоотношения представлено в трех плоскостях: а) исследование и анализ реальных социально-правовых явлений, вызываемых к жизни различными обстоятельствами, и определение их места в системе отношений, охватываемых трудовым правом; б) разработка и обоснование теоретических положений и моделей правовых норм, обеспечивающих повышение эффективности правового регулирования трудовых отношений; в) разработка и внесение предложений по развитию науки трудового права и его законодательства.

Работа состоит из пяти глав, введения и заключения. Главы включают 12 параграфов. В библиографическом списке содержится информация об использованных литературных источниках и нормативных актах.

Основную идею работы составляет формирование и сохранение стабильного трудового правоотношения, а также его динамика, как на основе правового регулирования традиционных форм и методов организации труда, так и в условиях принципиально новых, характерных для XXI века, имея конкретной целью создание на предприятии (организации) постоянного, кадрового состава высококвалифицированных работников (зарубежная аналогия: «ядро персонала»). Непосредственным объектом исследования являются реальные правовые связи участников трудового процесса — трудовые правоотношения, тенденции и перспективы их развития.

На публичную защиту выносятся следующие основные положения диссертации, которые являются новыми в науке трудового права и открывают перспективу ее дальнейшего развития:

1. Научное обоснование закономерностей и способов правового обеспечения движения рабочей силы в условиях рыночных отношений и глобализации.

2. Обоснование права на постоянную работу как правомочие граждан выбирать место работы в расчете на длительную трудовую связь с данной организацией (работодателем) и права работника требовать сохранения такой связи при определенных законом предпосылок ее разрыва.

3. Обоснование необходимости выделения в самостоятельную категорию круга работников, требующих дополнительных правил правового обеспечения, - иностранных работников и работников заемного труда.

4. Научная разработка способов правового регулирования трудовых отношений и сохранение их устойчивости в условиях организации труда при дистанционном управлении трудовыми процессами, когда работник объективно находится вне «конторы», а рабочее место совпадает с местом его нахождения.

5. Теоретическое обоснование и прогнозирование развития трудового правоотношения с участием «заемных» работников, предполагающего наличие трехсторонней трудовой связи участников: работник — работодатель — предприятие-пользователь.

6. Научное обоснование направлений и условий применения договоров трудового и гражданского права при регулировании сходных отношений в сфере труда в целях недопущения нарушений трудовых прав и гарантий работников и работодателей и дальнейшей динамики трудового правоотношения.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Сойфер, Владимир Григорьевич

Формирование стабильного трудового правоотношения и связанное с ним создание постоянного кадрового персонала - процессы длящиеся. С принятием в 2001 году нового Трудового кодекса Российской Федерации появляются новые приемы и способы правового регулирования трудовых отношений. Их особенность состоит в том, что они в большей степени должны учитывать составляющие элементы права и свободы человека, выступающего наемным работником. Общедемократические ценности человека сегодня присутствуют при юридическом обеспечении любых трудовых связей, при любых формах организации труда, применяемых на предприятиях любой формы собственности. В трудовом праве, как было показано, требуемый акцент на учете прав человека проявляется в расширении индивидуально-договорного метода регулирования трудовых отношений, сокращении запретительных приемов в регламентации процессов организации труда, перевода их на режимы самоуправления, самоорганизации.Сегодняшняя Россия, ее экономика и законодательство еще не достигли требуемого уровня для вступления в различные международные организации, во всемирные экономические структуры и международные институты по правам человека. Для этого необходимо проведение на государственном уровне комплекса мероприятий политического, экономического, социального и правового характера. Применительно к трудовому праву, это касается прежде всего реформирования законодательства в направлении: переориентации на человеческий фактор во всех его проявлениях (самоорганизация, самоуправление, представительство, трудовые коллективы и т.п.); расширен>1я договорного метода регулирования труда с более широким использованием локальных нормативных актов; разработки и применении правовых механизмов предотвращения судебных споров между сторонами трудовых отношений; поиска оптимальных вариантов сотрудничества участников трудовых отношений в рамках социального партнерства и др.в ходе сравнения двух кодифицированных актов о труде прослеживается динамика трудового регулирования трудовых отношений на рубеже веков с сохранением того позитивного начала, которое обеспечило развитие трудовых правоотношений в условиях рыночной экономики. В то же время трудовому праву XXI века предстоит освободится от устаревших тенденций и теорий, не воспринимающих новеллы в организации труда и управления трудовыми процессами. Важную роль в этом вопросе призван сыграть опыт зарубежных стран, трудовое право которых более оперативно воспринимает идеи и положения международных норм и стандартов в области труда. При этом нельзя не принимать во внимание, что в странах Запада усиливается тенденция к переходу к нетрадиционным формам занятости, проявляющейся, в частности, в переходах от постоянной занятости - к временной; от полной занятости - к неполной; от работы непосредственно на предприятии - к работе на дому, вне офиса; от работы в штате организации - к работе вне штата; от работы на крупном производстве - к работе на мелком; от работы на одного работодателя • к работе по совместительству «с неограниченным числом работодателей»; от работы, оформляемой трудовым договором, - к работам, оформляемым договорами гражданско-правового характера (подряда, услуг, экспедиции,

перевозки).Новый Трудовой кодекс, по мнению его создателей, представляет комплексный документ, который подлежит доработке и развитию. Первый этап этой работы - проект изменений и дополнений, предложенный Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в 2003 году (проект №329663-3), содержащий дополнения, главным образом, «косметического» характера, естественно, не может решить основной проблемы — сделать документ реально действующим, «потребляемым» всеми трудящимися, работодателями и их представителями. Иными словами, на рынке труда, «конкурируя» с нормами гражданского права в регулировании трудовой деятельности граждан, когда последним предоставлен выбор юридического ее оформления, побеждать должен трудовой договор.Посредством трудового договора можно «сгладить» работодательские прерогативы, уменьшить неравноправное положение лиц наемного труда, нейтрализовать возможные негативные последствия, которые обусловлены противоречиями рынка труда, частной собственностью, хозяйской властью и нередко ведут к трудовым спорам и забастовкам. Для этого процесс совершенствования основного закона, регламентирующего труд человека в плане прогнозирования его развития должен учитывать следующее.1. Развернуть положения ст. 10 ТК РФ так широко, чтобы на практике могла ощущаться идея примата международных норм над национальным трудовым законодательством. Для этого надо выделить направления в правовом регулировании труда россиян, когда необходимо прямое применение меснсдународных норм, если нормы национального трудового законодательства не обеспечивают достижения цели, противоречат интересам сторон трудового договора, сковывают их инициативу, способствуют уходу от исполнения обязанностей и т.п. А потребность в этом сохраняется: по мнению ученых и практиков, 90 процентов трудовых отношений, складывающихся в настоящее время на рынке труда, не вписываются в нормы Трудового кодекса.Поскольку явным недостатком многих норм и положений Трудового кодекса является сохраняемый со времен КЗоТ запретительный уклон, имеющий место при реализации участниками трудового договора своих интересов и свобод, то на ближайшую перспективу представляется целесообразным:

а) при формальном или ином ограничении трудовых прав работника определять истину, руководствуясь п.2 ст.29 Всеобщей Декларации прав человека, утвержденной и провозглашенной Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.: «при осуществлении своих прав и свобод каждый человек должен подвергаться только таким ограничениям, какие установлены законом, исключительно с целью обеспечения должного признания и уважения прав и свобод других и удовлетворения справедливых требований морали.общественного порядка и общего благосостояния в демократическом обществе»;

б) в случае возможных коллизий между общепризнанными принципами и нормами трудового права и международными договорами Российской Федерации, необходимо руководствоваться ст.ст.53, 64, 71 Венской конвенции «О праве международных договоров», которая устанавливает прерогативу принципов и норм, международного права перед международными договорами Российской Федерации, а следовательно, не допускается отклонение последних от принципов и норм международного права - такова позиция Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. 35 «О применении судами общей юрисдикции общих принципов и норм международного права и международных договоров»;

в) при рассмотрении индивидуальных трудовых споров п.2 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. №8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» исходит из того, что суд, разрешая дело, прямо и непосредственно применяет Конституцию РФ, когда федеральный закон находится в противоречии с соответствующими положениями Конституции РФ. Подобная «страховка» конституционных прав и свобод российских граждан, выступающих в качестве наемных работников, необходима до поры приведения положений действующего трудового законодательства в соответствие с Конвенциями и Рекомендациями МОТ, другими международными нормами, регулирующими вопросы труда. При этом следует иметь в виду, что значительная часть Конвенций МОТ обязательна для России не только ввиду их ратификации, но и в силу самого членства в этой международной организации. Отсюда вытекает совет заинтересованной стороне: требовать обоснования судебного решения, выносимого по трудовым спорам, ссылками на нормы и положения конкретных Конвенций МОТ.

2. Сформулированные в работе положения относительно динамики трудового правоотношения на примерах регулирования труда иностранных граждан, совместителей, надомников, лиц, находящихся в трудоправовой связи с собственником имущества организации, представителями так называемых неформальных форм занятости - работниками заемного и дистанционного труда («мобильный офис»), требуют более гибкого юридического оформления.Прежде всего это касается иностранных работников, которые требуют особого подхода в правовом регулировании труда путем включения в раздел XII ТК РФ соответствующей главы: «Особенности регулирования труда иностранных граждан». Правовое регулирование труда указанной категории работников, как было показано выше, не может быть в полной мере обеспечено нормами общей и особенной частями действующего Трудового кодекса. В соответствии с положениями ст.55 Конституции РФ, статья 252 ТК РФ предусматривает возможность регулировать труд подобных категорий работников также иными (специальными) федеральными законами. Поскольку принятый в 2002 году федеральный закон о правовом положении иностранных граждан в России не содержит четкого режима правового регулирования труда иностранцев, образовался правовой вакуум, который предприниматели успешно заполняют применением договоров гражданско-правового характера, так как данный федеральный закон скорректирован на альтернативный выбор юридического оформления Работодателем и Заказчиком трудовых отношений с иностранным гражданином: либо на основе трудового договора, либо по договору гражданско-правового характера.Включение в раздел XII ТК РФ особенностей регулирования труда иностранных граждан необходимо не столько для обеспечения приоритета трудового права в фактической реализации общих положений о труде иностранных граждан, упомянутых в ч.4 ст. 11 ТК РФ, сколько для повышения трудовых прав и гарантий этой категории граждан (иностранных мигрантов) при заключении и расторжении трудового договора.в качестве обязательных элементов отдельной главы, посвященной особенностям регулирования труда иностранных граждан, можно рекомендовать:

а) условия заключения трудового договора при наличии разрешения компетентных органов на привлечение к использованию иностранных работников;

б) условия расторжения трудового договора (дополнительное основание) при аннулировании компетентным органом выданного разрешения;

в) условия получения работодателем разрешения на приглашение иностранных работников;

г) обязанности работодателя содействовать выезду иностранного работника по истечении срока заключенного с нихМ трудового договора;

д) условия перехода (перезаключения) трудового договора на договор гражданско-правового характера;

е) условия о сроках и периодах работы, включаемых в трудовую книжку.В главе также должен содержаться перечень работ и должностей, к которым не может привлекаться иностранный работник, а также направляться в порядке перевода на другую работу, командировку и пр., имея в виду привлечение к труду иностранцев с двойным гражданством (Украина, Белоруссия и-др.).3. С ратификацией Российской Федерацией Конвенции МОТ №181 о заемном труде и принятия на этой основе федерального закона (комплекса нормативных актов) предусматриваются необходимые изменения в Трудовом кодексе РФ. Наиболее рациональным, на наш взгляд, является включение в раздел XII ТК РФ отдельной главы под названием: «Особенности регулирования труда заемных работников».Совершенно очевидно, что принятые Трудовым кодексом РФ основания рлз.а€л категорирования работников, включенныё'вГХП: по семейным обстоятельствам (гл. 41), по возрастному признаку (гл. 43), по продолжительности трудового договора (ст.45, 46), по месту работы (ст.49-53), по месту службы (ст.349), не подходят для формирования нормативно-правовой базы данной категории работников, а развитие заемного труда в России только начинается» Необходимо учесть следующие моменты.3.1. Раздел должен содержать общие положения о заемном труде и статусе заемного работника (возможен вариант: лизинговый труд, лизинг

работника), а также определение этих понятий (по образцу ст.ст.273, 282, 293, 297 и др. ТК РФ).3.2. Специальную статью (статьи) следует посвятить механизму заключения трудового договора и структуре трудового правоотношения с участием трех сторон: работодателя - работника — предпринимателя пользователя (заказчика), с конкретизацией условий реализации работником своей трудовой функции.3.3. Правовой механизм делегирования работодателем «третьей стороне» своих полномочий с юридическим оформлением.3.4. Сроки заключения трудового договора с заемным работником и порядок перехода срочного договора в бессрочный, а также условия совмещения профессий и должностей (работы по совместительству).3.5. Особенности расторжения трудового договора по инициативе одной из трех сторон и порядок увольнения в этих случаях.С динамикой развития заемного труда и выделением его работников в особенную категорию связаны уточнение трудовых прав и гарантий «постоянных» («кадровых») работников и претензии на замещение вакантных должностей, куда приглашаются «заемные» работники. Видимо, эти и другие вопросы организации использования заемных работников (определение видов работ, должностей, сроков выполнения) должны решаться с помощью локальных нормативных актов, включая коллективные договоры и соглашения.Во всех случаях участники лизинговых трудовых правоотношений должны исходить из следующего:

а) лизинг рабочей силы - это одна из современных форм трудоустройства граждан;

б) заемный труд для работника, как правило, носит временный характер;

в) лизинг рабочей силы способствует снижению безработицы;

г) работу на условиях заемного труда следует рассматривать как способ реализации гражданами своей свободы труда.4. Завершая дополнения части Четвертой Трудового кодекса РФ нельзя не упомянуть научных работников, которые почему-то оказались за пределами 15 категорий работников с особенностями регулирования труда. Упоминание их в контексте с педагогическими работниками (глава 52) не проясняет истину, а вуалирует ситуацию, затрудняя применение трудовых гарантий для тех же педагогических работников. Скажем, статья 332 ТК РФ говорит о научно педагогических работниках высших учебных заведений (учреждения Академии наук — не в счет!), а статья 335 ТК РФ длительный отпуск связывает только с преподавательской работой. А если на каком-то этапе в научно-педагогической деятельности превалировала «научная» часть работы? Между тем, в части возможного субъекта срочного трудового договора научные работники упоминаются отдельно от педагогических (ст.59 ТК РФ).Научный аспект трудовой деятельности не нуждается в доказательстве его специфики. Ученый (научный работник) занятый в любой отрасли экономики, имеет достаточно оснований для признания и выделения особенностей правового регулирования своего труда не в меньшей степени, чем педагогический или медицинский работник. Нам представляется, что аккумулирование на законодательном уровне трудовых гарантий и льгот научных работников, помещенных в специальной главе Трудового кодекса, будет способствовать сокращению оттока научных кадров из России.Следовательно, рекомендуется расширить раздел XII части Четвертой Трудового кодекса РФ главой «Особенности регулирования труда научных работников». Уместно, конечно, закрепить определенные понятия «научный работник» (по типу ст.ЗЮ ТК РФ), продолжительность рабочего времени, условия замещения должностей в научных университетах, возрастной ценз и

5. Тенденция развития отечественной правовой науки идет по пути включения в сферу правового регулирования более широкого круга волевого поведения людей, которое проявляется в различных социально-правовых и организационно-правовых формах. Прежде всего это касается внутриколлективных, организационно-трудовых и социально-трудовых отношений, участником которых становится коллектив организации или трудовой коллектив и его представители. Действующий Трудовой кодекс формально сохраняет условия для возрождения коллективно-трудовых правоотношений с участием трудового коллектива и его органов в регулировании труда, правотворческой деятельности и т.п. Конкретизируя представителей работников в социальном партнерстве, ст.29 ТК РФ наряду с профсоюзами допускает существование «иных представителей,избираемых работниками». Конвенция МОТ №135 и Рекомендация МОТ №143 о представителях трудящихся (1971 г.) допускает и определяет статус любых «представителей трудящихся», а не только представителей профсоюзных органов.Поэтому закрепленное в ст.52 ТК РФ право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы необходимо наполнить конкретным содержанием. Тем более, что такое «содержание» представительного органа легко находится в самом кодексе, иных федеральных законах,учредительных документах и коллективных договорах. Речь идет о восстановлении, наряду с существующим представительным органом - профсоюзной организации, - «иного» представительного органа работников организации (предприятия). В отличии от трудовых коллективов и их органов (СТК), создаваемых на предприятиях в

80-х годах прошлого столетия, сегодняшний представительный орган «работников организации» по своему назначению, структуре и содержанию полномочий должен соотноситься с элементами правосубъектности юридического лица, соответственной ему структурой управления.Выступая за возрождение в трудовом праве современного аналога трудового коллектива, мы исходим из следующих обстоятельств: • представительный орган должен создаваться на добровольной основе прежде всего в организации, где отсутствует профсоюзный комитет

(организация); • состав представительного органа (совета, комитета, собрания, бюро) не должен ограничиваться только наемными работниками, он может включать другие элементы юридического лица (учредителей, акционеров и пр.); • орган коллектива работников не должен ограничиваться только представительскими функциями в коллективно-трудовых отношениях с социальными партнерами: одна из основных его задач - участие в управлении производством (соучастие в предпринимательской

деятельности), что обеспечивает коллективу и организации достижение высоких производственных результатов (прибыли); • создание и функционирование органа трудового коллектива должно соотноситься со временем существования юридического лица, определенного учредительными документами и связываться с фактами признания его несостоятельным (банкротом), временем действия лицензии на конкретный вид деятельности; • рамки полномочия и структура органа трудового коллектива, время его функционирования должны определять его «учредители» - собственник, общее собрание наемных работников и акционеров, руководящий персонал.Оформить «возрождение» органа трудового коллектива может правовой документ федерального уровня, принимаемый в новой социально экономической обстановке.НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ

1. Конституция Российской Федерации. Принята 12 декабря 1993 г.2. Всеобщая декларация прав человека, 10 декабря 1948 г.3. Международный пакт от 16 декабря 1966 г. «О гражданских и политических правах» //Бюллетень Верховного Суда РФ. 1997. №>12.4. Конвенция МОТ №87 о свободе ассоциации и защите права на организацию (1948 г.).5. Конвенция МОТ №122 о политике в области занятости (1964 г.).6. Конвенция МОТ №135 о представителях трудящихся (1971 г.).7. Конвенция МОТ №143 о трудящихся-мигрантах (1975 г.).8. Конвенция МОТ №168 о содействии занятости и защите от безработицы (1988 г.).9. Конвенция МОТ №177 о надомном труде (1996 г.).Ю.Конвенция МОТ №181 о частных агентствах занятости (1997 г.).11.Рекомендация МОТ №62 о межгосударственном сотрудничестве в области условий труда трудящихся-мигрантов (1939 г.).12.Рекомендация МОТ №83 об организации службы занятости (1948 г.),

13.Рекомендация МОТ №111 о дискриминации в области труда и занятости (1958 г.).14.Рекомендация МОТ №119 о прекращении трудовых отношений (1963 г.).15.Рекомендация МОТ №169 о политике в области занятости (1984 г.).16.Рекомендация МОТ №176 о содействии занятости и защите от безработицы (1988 г.).17.Рекомендация МОТ №>189 о создании рабочих мест на малых и средних предприятиях (1989 г.).18.Декларация об основополагающих принципах и правах человека в сфере труда от 18.06.1998 //Российская газета, 1998. 16 декабря.19.Кодекс законов о труде РСФСР, утвержденный Законом СССР от 9 декабря 1971 г. //Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. №250. Ст. 1007.20.Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде от 15 июня 1970 г. //Ведомости Верховного Совета СССР. 1970. №29. Ст.265.21.Трудовой кодекс Российской Федерации, принятый 30 декабря 2001 г. с изм.и доп. //Собрание законодательства РФ. 2002. №1 (ч.1). Ст.З; №30. Ст.3014,

22.Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая, 30 ноября 1994 г.//Собрание законодательства РФ. 1994. №32. Ст.3301.23.Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая, 26 января 1996 г.//Собрание законодательства РФ. 1996. №5. Ст.410.24,Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть первая. Принят 31 июля 1998 г. //Собрание законодательства РФ. 1998. №31. Ст.З824.25.Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть вторая. Принят 5 января 2000 г. //Собрание законодательства РФ. 2000. №32. Ст.3340.26.Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.Принят 20 декабря 2001 г. //Собрание законодательства РФ. 2002. №1 (ч.1),

27.3акон СССР от 17 июня 1983 г. «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятием, учреждением, организацией» //Ведомости Верховного Совета СССР. 1983. №25. Ст.З82.28.3акон РФ от 19 апреля 1991 г. №1032-1 (ред. от 10.01.2003 г.) «О занятости населения в Российской Федерации» //Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1991. №18. Ст.565; Собрание законодательства РФ. 1996. №17.Ст.1915; 1998. №30. Ст.3613; 2000. №33. Ст.3348; 2003. №3. Ст.166, 167.29.3акон РФ от 19 февраля 1993 г. №4520-1 (ред. 10.01.2003 г.) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» //Собрание законодательства РФ. 1993. №16. Ст.551.30.Закон РФ от И марта 1992 г. (с изм. и доп.) «О коллективных договорах и соглашениях» //Собрание законодательства РФ. 1995. №4. Ст.4558.31.Закон РФ от 10 июля 1992 г. (в ред. ФЗ от 13.01.1996 г.) «Об образовании» //Ведомости Верховного Совета РФ. 1992. №30. Ст. 1797; Собрание законодательства РФ. 1996. N23. Ст. 150; 2002. JYO7. СТ.634; 2003. №2. Ст. 163; №28. Ст.2892.32. Федеральный закон от 15 июля 1995 г. №101-ФЗ «О международных договорах» //Собрание законодательства РФ. 1995. №29. Ст.2757.33.Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» //Собрание законодательства РФ. 1995.№48. Ст.4557.34.Федеральный закон от 31 июля 1995 г. №119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» //Собрание законодательства РФ. 1995. №31. Ст.2990.35.Федеральный закон от 12 января1996 г. №10-ФЗ (ред. от 08.12.2003 г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» //Собрание законодательства РФ. 1996. №3. Ст. 148.Зб.Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. №208-ФЗ (в ред. 07.08.2001 г.) «Об акционерных обществах» //Собрание законодательства РФ. 1996. №1. Ст.1.37.Федеральный закон от 16 мая 1996 г. «О производственных кооперативах» //Собрание законодательства РФ. 1996. №20. Ст.2321.38.Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. №14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» //Собрание законодательства РФ. 1998.№7. Ст.785.39.Федеральный закон от 22 августа 1996 г. №125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» //Собрание законодательства РФ. 1996, №35. Ст.4135.40.Федеральный закон от 13 июля 2001 г. «О государственной регистрации юридических лиц» //Российская газета. 2001. 10 сентября.41.Федеральный закон от 8 августа 2001 г. «О лицензировании отдельных видов деятельности» //Собрание законодательства РФ. 2001. №33. Ст.3431.42.Федеральный закон от 21 декабря 2001 г. «О приватизации государственного и муниципального имущества» //Собрание законодательства РФ. 2002. №4.43.Федеральный закон от 26 октября 2002 г. «О несостоятельности (банкротстве)» //Собрание законодательства РФ. 2002. №43. Ст.4190.44.Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. №1б1-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» //Собрание законодательства РФ. 2002. №48. Ст.4746.45.Федеральный закон от 25 июля 2002 г. №115-ФЗ (ред. от 11.11.2003 г.) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» //Собрание законодательства РФ. 2002. №30. Ст.3032.46.Постановление ЬЩК и СНК СССР от 15 декабря 1930 г. «О порядке найма и распределения рабочей силы и о борьбе с текучестью рабочей силы» //Собрание законов СССР. 1930. №60. Ст.641.47.Постановление Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 г. №1367 «Об ограничении совместительства по службе» //Собрание постановлений СССР. 1959. №20. Ст. 164.48.Постановление Совета Министров СССР от 9 июня 1960 г. №594 «О дополнении постановления Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 г.№1367 «Об ограничении совместительства по службе» //Собрание постановлений СССР. 1960. №12. Ст.88.49.Постановление Совета Министров СССР от 6 июня 1967 г. №515 «О совершенствовании системы повышения квалификации»

50.Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 18 июля 1972 г.№535 «О мерах по дальнейшему совершенствованию высшего образования в стране» //Собрание постановлений СССР. 1972. №14. Ст.73.51.Постановление Совета Министров СССР от 4 декабря 1981 г. №1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)» //Собрание постановлений СССР. 1982. Отд. 1. №2. Ст.7.52.Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июня 1983 г. jY2745 «О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины» //Собрание постановлений СССР. 1983. Отд. 1. №26. Ст.116.53.Постановление Совета Министров СССР от 23 января 1984 г. №86 «О мерах по обеспечению деятельности временных коллективов, создаваемых для проведения работ по решению перспективных научно-технических проблем межотраслевого характера» //Собрание постановлений СССР. 1984. Отд. 1.№6. Ст.31.54.Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 10 декабря 1985 г.№1220 «О дальнейшем повышении роли мастеров, начальников участков и цехов объединений, предприятий и организаций промышленности и об усилении стимулирования их труда» //Собрание постановлений СССР. 1985.Отд.1.№1.Ст.1.55.Постановление Правительства РФ от 24 июля 1998 г. «О федеральной целевой программе содействия занятости населения Российской Федерации на 1998-2000 годы»//Российская газета. 1998. 1 сентября.56.Постановление Правительства РФ от 14 июня 2002 г. №424 (ред. от

03.10.2002 г.) «Об утверждении Положения о лицензировании деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами Российской Федерации» //Собрание законодательства РФ. 2002. №«25. Ст.2456.57.Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. №225 «О Правилах ведения и хранения трудовых книжек» //Собрание законодательства РФ. 2003. №16. Ст. 1539.58.Порядок обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Утвержден постановлением Правительства РФ от 30 апреля 1997 г. №518 //Российская газета. 1997. 28 мая.59.Порядок регистрации безработных граждан. Утвержден постановлением Правительства РФ от 22 апреля 1997 г. №428 //Российская газета. 1997. 15 бО.Положение «О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы». Утверждено Указом Президента РФ от 16 декабря 1993 г. №2146 //Собрание законодательства РФ. 1994. №2. Ст,77.61.Распоряжение Правительства РФ от 6 мая 2003 г. №568-р «О Концепции Действий на рынке труда на 2003-2005 годы» //Собрание законодательства РФ. 2003.№20. Ст.1920.62.Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2002-2004 годы от 20 декабря 2001 г. //Бюллетень Минтруда РФ. 2002. №2.63.Постановление Минтруда РФ от 12 мая 2003 г. №24 «Об утверждении перечня территорий, отнесенных к территории с напряженной ситуацией на рынке труда в 2003 году» //Бюллетень Минтруда РФ. 2003. №5.64.Постановление Минтруда РФ от 4 апреля 1994 г. №28 «Об утверждении разъяснения «О некоторых вопросах, связанных с применением пункта 5 Указа Президента Российской Федерации от 16 декабря 1993 г. №2146 «О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы» //Бюллетень Минтруда РФ. 1994. №6.65.Кодекс корпоративного поведения. Одобрен Правительством РФ 28 ноября 2001 г. (протокол №49) и рекомендован распоряжением ФКЦБ от 4 апреля 2002г.№412/р.СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

1. Постановление №16 от 22 декабря 1992 г. (в ред. от 15 января 1998 г.) Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» //Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993. Л"о11; 1998. №3.2. Постановление №3 от 28 апреля 1994 г. Пленума Верховного Суда Российской федерации «О судебной практике по делам о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья».3. Постановление №5 от 10 октября 2003 г. Пленума Верховного Суда Российской федерации «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» //Трудовое право. 2004.4. Постановление №17 от 20 ноября 2003 г. Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ» //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. №1.5. Постановление №2 от 17 марта 2004 г. Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» //Российская газета. 2004. 8 апреля.6. Постановление ВАС РФ от 8 апреля 2003 г. №4 «О некоторых вопросах, связанных с введением в действие Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» //Вестник ВАС РФ. 2003. №6.7. Информационное письмо Президиума ВАС РФ от 21 февраля 2001 г. «Обзор практики разрещения споров, связанных с применением арбитражными судами ФЗ РФ «О приватизации государственного имущества и об основах приватизации муниципального имущества в РФ» //Вестник ВАС РФ. 2001.8. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации «Некоторые вопросы судебной практики Верховного Суда Российской Федерации по гражданским делам» //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2003.

## Список литературы диссертационного исследования доктор юридических наук Сойфер, Владимир Григорьевич, 2004 год

1. Акопова Е.М. Трудовой договор: становление и развитие. Ростов н/Д, 2001.

2. Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе. М., 1955.

3. Александров Н.Г. Советское трудовое право. М., 1963.

4. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.

5. Алексеев С.С. Общая теория социалистического права. Вып. 1. Свердловск, 1964.

6. Алексеев С.С. Общие теоретические проблемы системы советского права. М., 1961.

7. Алексеев С.С. Проблемы теории права: Курс лекций в 2-х т. Т.2. Свердловск, 1973.

8. Астрахан Е., Каринский С., Ставцева А. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. М., 1955.

9. Ахилов Г.А. Социальные аспекты экономической реформы в России. М., 1998.

10. Ачаркан В.А. Роль трудового права в борьбе с текучестью кадров //Соц. труд. 1964. №3.

11. Барсукова С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия //Социологические исследования. 2003. №7.

12. Бару М.И. О единстве советского трудового права //Вопросы государства и права: Сборник статей. Вып. 2. М., 1974.

13. Бегичев Б.К. Субъективная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве //Сборник ученых трудов Свердловского юрид. ин-та. Вып. 2. Свердловск, 1964.

14. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность граждан. М., 1972.

15. Безина А.К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. Казань, 1976.

16. Большой юридический словарь. Под ред. А .Я. Сухарева, В. Д. Зорькина, В.Е. Крутских. М., 1998.

17. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Книга первая. Общие положения: Изд. 2-е, испр. М., 2000.

18. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Книга третья. Договоры о выполнении работ и оказании услуг. М., 2002.

19. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992.

20. Бугров Л.Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР. Красноярск, 1984.

21. Вишневская Н. Законодательство о защите занятости и рынок труда //Вопросы экономики. 2003. №4.

22. Власов В.И., Крапивин О.М. Комментарий к законодательству о занятости и трудоустройстве населения. М., 1999.

23. Власов В.И., Крапивин О.М. Трудовое корпоративное право. М., 2000.

24. Войтинский И. Трудовое право СССР. М.-Л., 1925.

25. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.

26. Глазырин В.В. Регулирование трудовых отношений: экспансия гражданского законодательства? //Журнал российского права. 1998. №7.

27. Глазырин В.В. Труд иностранцев в России. М., 1997.

28. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург, 1997.

29. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М., 2003.

30. Гонтмахер Е.Ш. Социальная политика. Уроки 90-х. М., 2000.

31. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: Автореф. дисс.докт. юрид. наук. М., 1993.

32. Гусов К.Н., Курилин М.Н. Международно-правовое регулирование труда. М., 1992.

33. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., 2003.

34. Дивеева Н.И. Договорные основы трудового права России. Барнаул, 1999.

35. Дитяшева А.П. Коллективные договоры и соглашения. Коллективные трудовые споры. М., 1998.

36. Дмитрова С.А. Правовые проблемы труда и занятости населения в Республике Казахстан: Автореф. дисс.докт. юрид. наук. Екатеринбург, 1998.

37. Европейское право: Учебник для вузов. М., 2001.

38. Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. М. 1999.

39. Ершова Е.А. Конституция Российской Федерации как источник трудового права//Трудовое право. 2004. №3.

40. Журавлев П.В. Управление персоналом в предпринимательских организациях. М., 1998.

41. Занятость в России. Материалы Всероссийской практической конференции. М. 1995.

42. Занятость и рынок труда. Новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. М., 1998.

43. Занятость. Безработица. Служба занятости: Толковый словарь терминов и понятий. Под ред. Ю.В. Колесникова. М., 1996.

44. Заславская Т.Н., Шабанова М.А. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России //Социологические исследования. 2002. №6.

45. Захаров M.JL, Тучкова Э.Г. Право социального обеспечения: Учебник. М., 2003.

46. Зущина Г.Н., Костин JI.A. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. М., 1996.

47. Иванов С.А. Применение Конвенций МОТ в России в переходный период //Государство и право. 1994. №8-9.

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

49. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта//Государство и право. 1995. №3.

50. Иванов С.А., Лившиц В.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978.

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

52. Иосифиди Д.Г. Виды трудовых отношений и проблемы их правового регулирования: Автореф. дисс.докт. юрид. наук. СПб., 2001.

53. Карабельников Б.Р. Прием и увольнение руководителя хозяйственного общества //Закон. 2004. №1.

54. Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в акционерных обществах. М. 2001.

55. Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М., 2003.

56. Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1958.

57. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. Пер. с англ. Петрозаводск, 1993.

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

59. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М., 2003.

60. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999.

61. Киселев И.Я. Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века //Государство и право. 1996. №1.

62. Киселев И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2003.

63. Клопов Э.В. Вторичная занятость как форма социально-трудовой мобильности //Социологические исследования. 1997. №4.

64. Комментарий к КЗоТ РФ. Под ред. В.И. Никитинского и Б.А. Шеломова. М., 1993.

65. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (Ю.Н. Коршунов, Т.Ю. Коршунова, М.И. Кучма, Б.А. Шеломов). М., 2002.

66. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /Под общ. ред. М.Ю. Тихомирова. М., 2002.

67. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /Под ред. К.Н. Гусова. М., 2002.

68. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2002.

69. Концепция правового регулирования заемного труда //Хозяйство и право. 2004. №2-3.

70. Коршунова Т.Ю. Некоторые проблемы определения правосубъектности участников трудовых отношений //Трудовое право. 2004. №4, 5.

71. Крылов К.Д. Законодательство России о профессиональных союзах. М. 1996.

72. Крылов К.Д. Правовые приоритеты политики в сфере труда. М., 2002.

73. Крылов К.Д. Тенденции развития правовых стандартов политики в сфере труда: Дисс.докт. юрид. наук в форме научного доклада. М., 2002.

74. Куренной A.M. Трудовое право: на пути к рынку. М., 1995.

75. Курилов В.И. Личность, труд, право. М., 1989.

76. Курс российского трудового права. В 3-х т. Т.1: общая часть /Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996.

77. Курс российского трудового права. Т.2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) /Под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Ю. Хохлова. М.,2001.

78. Кучма М.И. Правовое регулирование занятости в странах СНГ //Человек и труд. 1994. №9.

79. Лебедев В.М. Воспитательная функция советского трудового права. М., 1981.

80. Лебедев В.М. Теоретические основы Трудового кодекса Российской Федерации //Трудовое право. 2003. №11.

81. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск, 1998.

82. Лившиц Р.З Личность в советском трудовом праве. М., 1982.

83. Лившиц Р.З. Развитие правового регулирования труда //Советское государство и право. 1987. №4.

84. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М., 1989.

85. Лившиц Р.З., Никитинский В.И. Реформа трудового законодательства: вопросы теории //Соц. труд. 1989. №1.

86. Лушников A.M., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник в 2-х томах. Том 1. М., 2003.

87. Лушников A.M., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник в 2-х томах. Том 2. М., 2004.

88. Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль, 1997.

89. Лютов Н.Л. Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации с точки зрения трудового права//Трудовое право. 2003. №2.

90. Маврин С.П. Правовые средства управления трудом. Л., 1989.

91. Маврин С.П. Рынок труда и трудовое право: проблемы юридической терминологии //Правоведение. 1999. №3.

92. Мартиросян Э.Р. Правовая природа отношений между руководителем организации и собственником имущества //Государство и право. 1996. №10.

93. Масаки Хаяси, Сигэи Аояма Формирование рабочей силы в процессе непосредственного производства на крупных предприятиях и структура эксплуатации. Токио, 1982.

94. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие. Новосибирск, 2003.

95. Маслова И.С. Новые тенденции в занятости населения //ЭКО. 2002. №12.

96. Маслова И.С. Рабочая сила в пореформенной России //ЭКО. 2002. №12.

97. Маслоу А. Мотивация и личность //Вестник МГУ. Серия Философия. 1991. №7.

98. Мачульская Е. Управление предприятием и трудовое право: опыт СТТТА. М., 1996.

99. Миронов В.И. Законодательство о труде: теория и практика. М., 2000.

100. Миронов В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса РФ. М., 2002.

101. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М., 1985.

102. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России. М., 2003.

103. Молодцов М.В., Сойфер В.Г. Стабильность трудовых отношений. М., 1976.

104. Некипелов Д.С. Производственные советы в странах Западной Европы //Труд за рубежом. 1995. №3.

105. Некипелов Д.С. Регламентация трудового распорядка на капиталистических предприятиях и возможность использования их опыта в нашей экономике //Труд за рубежом. 1991. №6.

106. Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права. М., 1971.

107. Никитинский В.И., Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников //Советское государство и право. 1992. №6.

108. Никитинский В.И., Орловский Ю.П. Предмет и метод трудового права: изменения в условиях перестройки //Советское государство и право. 1989. №4.

109. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. М., 1991.

110. Нуртдинова А.Ф. Коллективный договор и трудовые отношения //Юридический мир. 1997. №4.

111. Нуртдинова А.Ф. Проблемы совершенствования Трудового кодекса Российской Федерации //Трудовое право. 2004. №3.

112. Нуртдинова А.Ф., Чиканова JI.A. Соотношение трудового и нового гражданского законодательства (новый ГК России и отраслевое законодательство). М., 1995.

113. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Митрофанов Н.Г. Рынок труда и социальное партнерство. М., 1998.

114. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М., 1999.

115. Орловский Ю.П. Судебная практика по применению Трудового кодекса Российской Федерации //Хозяйство и право. 2004. №4.

116. Орловский Ю.П. Сфера действия трудового законодательства и практика его применения //Право и экономика. 1998. №10.

117. Пашерстник А.Е. Право на труд: очерки по советскому праву. М., 1951.

118. Пашерстник А.Е. Теоретически вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М., 1955.

119. Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы общесоюзного законодательства о труде. М., 1955.

120. Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. Л., 1966.

121. Пашков А.С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. М., 1961.

122. Пашков А.С. Проект нового Трудового кодекса //Государство и право. 1995. №3.

123. Пашков А.С., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. М., 1989.

124. Подвысоцкий П.Т. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и их содержание //Трудовое право. 2004. №3.

125. Попов В.И. Проблемы трудового права России. М., 2003.

126. Проблемы защиты трудовых прав граждан. Материалы научно-практической конференции. Ред. Леонов А.С. М., 2004.

127. Проблемы концепции и разработки нового Трудового кодекса РФ (Материалы конференции) //Государство и право. 2000. №10.

128. Проблемы социально-психологической адаптации населения в период трансформации общества. М., 1999.

129. Прокопов Ф.Т. Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России. М., 1999.

130. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972.

131. Процевский А.И. Предмет правового регулирования трудовых отношений. М., 1979.

132. Разумова Т., Рощин С. Экономический анализ причин вторичной занятости //Вопросы экономики. 2001. №9.

133. Ракитская Г. Взаимоотношения работников и работодателей в современной России (1987-2001 г.г.) //Вопросы экономики. 2002. №11.

134. Рикка С. Служба занятости: природа, назначение, функционирование. Пер. с французского. М., 1993.

135. Рогачева Г.А. Теоретические вопросы кодификации трудового законодательства: Автореф. дисс.канд. юрид. наук. М., 1984.

136. Российская юридическая энциклопедия. Под ред. А .Я. Сухарева. М., 1999.

137. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М., 1998.

138. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. М., 2000.

139. Савич В.И. Управление трудом и трудовое право. Томск, 1986.

140. Санникова JI.B. Договор найма труда в России. М., 1999.

141. Сарно А.А. Типы трудовой мотивации и их динамика //Социологические исследования. 1999. №5.

142. Сергиенко Я. Рыночные модели развития корпоративного сектора //Вопросы экономики. 2002. №1.

143. Скачкова Г.С. Договоры (контракты) о труде в различных сферах деятельности. М., 2001.

144. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм: Автореф. дисс.докт. юрид. наук. М., 2003.

145. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм. М., 2003.

146. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (нормы и правоотношения). М., 1982.

147. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.

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

149. Смирнов О.В. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. JL, 1980.

150. Смирнов О.В. Концепция ускорения и совершенствования трудового законодательства//Советское государство и право. 1987. №9.

151. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М., 1977.

152. Смирнов О.В. Эффективность правового регулирования труда на предприятиях. М., 1968.

153. Снигирева И.О. Профсоюзы в условиях перестройки //Советское государство и право. 1988. №11.

154. Снигирева И.О., Коршунов Ю.Н. Комментарий законодательства о рассмотрении индивидуальных трудовых споров. М., 1996.

155. Современная экономика труда. М., 2001.

156. Современная экономика труда: Монография. Институт труда Минтруда России (НИИ труда). М., 2001.

157. Сойфер В.Г. Стимулирование работников за развитие новой техники (правовые вопросы). М., 1971.

158. Сойфер В.Г. Развитие трудовых отношений и прогнозирование в трудовом праве //Советское государство и право. 1974. №7.

159. Сойфер В.Г. Развитие коллективных трудовых правоотношений //Советское государство и право. 1976. №6.

160. Сойфер В.Г. Труд научных работников (правовые вопросы). М., 1980.

161. Сойфер В.Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения. Монография. М., 2004.

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

163. Сойфер В.Г. Судьба и проблемы трудового коллектива //Законодательство и экономика. 2004. №7.

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

165. Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. М., 1974.

166. Ставцева А.И. Судебная защита трудовых и иных социальных прав граждан //Трудовое право. 1997. №2.

167. Старовойтова Л.И. Занятость населения и ее регулирование. М., 1998.

168. Старовойтова Л.И., Золоторева Л.Ф. Занятость населения и ее регулирование. М., 2001.

169. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990.

170. Сыроватская Л.А. Трудовые отношения и трудовое право //Государство и право. 1996. №7.

171. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918.

172. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. В 2-х т. Ярославль, 1913.

173. Танчук И.А., Ефимочкин В.П., Абова Т.Е. Хозяйственные обязательства. М., 1970.

174. Тихомиров Ю.А. Общая концепция развития российского законодательства (Концепция развития российского законодательства). М., 1998.

175. Тишин Е.В. Социальная защита при переходе к рыночной экономике. СПб., 1993.

176. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М., 2002.

177. Трудовое законодательство /Сост. К.Н. Гусов. М., 1998.

178. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование /Под ред. Э.Б. Френкель. М., 2002.

179. Трудовое право и научно-технический прогресс. Под ред. С.А. Иванова. М., 1974.

180. Трудовое право России /Под ред. Р.З. Лившица, Ю.П, Орловского. М., 1998.

181. Трудовое право России /Под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. М., 2003.

182. Трудовое право России: Учебник /Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2002.

183. Удальцова М.В., Воловская Н.М., Плюскина Л.К. Социально-трудовые ожидания незанятых людей и их отношение к самостоятельной занятости //Социологические исследования. 2003. №7.

184. Фатуев А.А. Трудовое право в жизни человека. М., 1991.

185. Хайрулина Ю.Р. Ценности в сфере труда: особенности и факторы (на материалах Республики Татарстан) //Социологические исследования. 2003. №5.

186. Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. СПб., 2001.

187. Хохлов Е.Б. Экономические методы управления и трудовое право. Л., 1991.

188. Хохрякова О.С. Источники советского трудового права: Автореф. дисс.канд. юрид. наук. М., 1976.

189. Цапенко И. Ренессанс экономической миграции на Западе //Вопросы экономики. 2002. №11.

190. Цепин А.И., Пятаков А.В. Трудовое право и трудовой коллектив. М., 1986.

191. Чепуренко А., Обыденнова Т. Трудовые отношения на российских малых предприятиях (по материалам социологических исследований) //Вопросы экономики. 2001. №4.

192. Четвернина Т. Особенности российского рынка труда в середине 90-х годов //Человек и труд, 1998. №11.

193. Четвернина Т. Российская служба занятости: деградация или ренессанс //Человек и труд. 2004. №2.

194. Четвертый Трудовой кодекс России: Сб. научных статей /Под ред. В.Н. Скобелкина. Омск, 2002.

195. Шебанова А.И. Соглашения и коллективные договоры в условиях формирования рыночных отношений //Государство и право. 1993. №5.

196. Штивельберг Ф.Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России: Автореф. дисс.канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2004.

197. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) /Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М., 2002.

198. Экономика труда: Учебник /Под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. М., 2003.

199. Эрделевский A.M. Трудовой и гражданско-правовой договоры: сходство и различия //Трудовое право. 2003. №2.

200. Юридическая энциклопедия. Отв. ред. Б.Н. Топорнин. М., 2001.

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