**Оглавление**

[Теоретический вопрос. Правовой статус безработного: понятие, права и обязанности, гарантии, порядок регистрации безработного гражданина 3](#_Toc272941045)

[Задача 16](#_Toc272941046)

[Схема 18](#_Toc272941047)

[Литература 19](#_Toc272941048)

# Теоретический вопрос. Правовой статус безработного: понятие, права и обязанности, гарантии, порядок регистрации безработного гражданина

Обращаясь к проблемам правового регулирования содействия занятости и трудоустройства в современных условиях, мы все чаще начинаем оперировать таким понятием, как рынок труда, который в самом общем виде представляет собой совокупность общественных отношений, возникающих в сфере реализации спроса и предложения способности человека к труду (рабочей силы). В науке трудового права существуют и иные подходы к определению рынка труда. Так, по мнению С.П. Маврина, рынок труда в широком понимании - это социально-экономические отношения, в рамках которых осуществляются взаимосвязи участников рынка под воздействием спроса и предложения на определенный рыночный продукт; при этом в качестве последнего выступает труд как объект взаимоотношений работодателя и работника[[1]](#footnote-1).

Очевидно, что рынок, как правило, характеризуется отсутствием каких-либо методов планово-распорядительного управления и предполагает ограниченное вмешательство со стороны государства. Однако необходимость такого вмешательства в сферу рынка труда в России существует. Это объясняется рядом проблем, среди которых на первом месте безработица.

Рост безработицы в России пришелся на начало 90-х гг. XX в. и был обусловлен такими причинами, как приватизация государственных предприятий и, как следствие, массовые увольнения работников; сокращение Вооруженных Сил и численности предприятий военно-промышленного комплекса; отмена системы планового распределения выпускников учебных заведений; усиление процессов миграции, сопровождающееся появлением значительного количества беженцев и вынужденных переселенцев, и рядом других.

Правовую основу регламентации отношений, возникающих в сфере занятости и трудоустройства, составляют ст. ст. 34, 37 Конституции, гарантирующие гражданину свободное распоряжение своими способностями к труду, включая свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности. Конституционным нормам должны соответствовать положения всех нормативных правовых актов, регламентирующих отношения в области занятости и трудоустройства.

Следует иметь в виду, что и конституционные права корреспондируют обязанностям конкретных лиц. Например, праву гражданина на свободное распоряжение своими способностями при трудоустройстве корреспондирует обязанность государственных органов оказать содействие в трудоустройстве, а при отсутствии возможности трудоустроить гражданина на подходящей для него работе у государственных органов службы занятости возникает обязанность по выплате ему соответствующего пособия. В свою очередь, отказ гражданина от реализации права на трудоустройство, например, путем отказа от двух вариантов подходящей работы, предложенных органами службы занятости, не влечет возникновения корреспондирующей обязанности, в частности, на регистрацию в качестве безработного. Следовательно, принцип свободного распоряжения своими способностями к труду не означает, что отказ от реализации права на трудоустройство может стать основанием для возникновения корреспондирующих данному праву обязанностей, в частности, по выплате заработной платы работодателем или по регистрации в качестве безработного в органах службы занятости.

В ч. 2 ст. 1 ТК РФ в предмет трудового права включены отношения по трудоустройству у данного работодателя. Очевидно, что в сфере занятости и трудоустройства возникает множество и других отношений, для регламентации которых существуют нормы права. К этим отношениям нормы трудового права могут применяться по аналогии. Например, при задержке пособия по безработице может быть применена ст. 236 ТК РФ, предусматривающая выплату процентов за задержку заработной платы. Кроме того, возникающие в сфере занятости и трудоустройства отношения непосредственно связаны с прежней трудовой деятельностью работника.

В частности, при определении подходящей работы для работника учитываются его профессиональная деятельность, навыки, что невозможно сделать без применения норм трудового права. В ряде случаев отношения по занятости и трудоустройству предшествуют возникновению трудовых отношений. Для регламентации отношений в области занятости и трудоустройства используются те же правовые принципы, что и при регулировании отношений, входящих в предмет трудового права.

В связи с чем вопросы правовой регламентации отношений в области занятости и трудоустройства включены в учебный курс "Трудовое право России". Как уже отмечалось, основу правой регламентации данных отношений составляют конституционные нормы.

К отношениям в сфере занятости и трудоустройства применимы нормы международно-правовой регламентации. К примеру, в ст. 7 Международного пакта об экономических социальных и культурных правах, в ст. 23 Всеобщей декларации прав человека закреплено право на труд, предполагающее обеспечение членов общества работой. Следовательно, реализация права на труд связана с трудоустройством. К отношениям в области занятости и трудоустройства могут быть применены следующие конвенции МОТ: Конвенция N 122 о политике в области занятости и трудоустройства, Конвенция N 29 о принудительном или обязательном труде, Конвенция N 105 об упразднении принудительного труда, Конвенция N 111 о дискриминации в области труда и занятий, Конвенция N 142 о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов, Конвенция N 159 о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов, Конвенция N 149 о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала, Конвенция N 179 о найме и трудоустройстве моряков. В Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда даны принципы, которые применимы и при регламентации отношений, возникающих в сфере труда и занятий. Наряду с конституционными нормами предписания международно-правовой регламентации составляют основу правового регулирования отношений в сфере труда и занятости.

Специальным нормативным правовым актом, регламентирующим отношения в области занятости и трудоустройства, является Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19 апреля 1991 года с последующими изменениями и дополнениями. Первая глава названного Закона посвящена общим положениям, в ней даны понятия "занятость", "безработный", "подходящая работа", а также определены основные направления государственной политики в области занятости и основополагающие права органов государственной власти и органов местного самоуправления. Во второй главе рассматриваемого Закона перечислены основные права граждан в области занятости. В третьей главе данного Закона определены основные государственные гарантии в области занятости. Четвертая глава указанного Закона посвящена вопросам регулирования и организации занятости населения. В пятой главе названного Закона помещены нормы, регламентирующие участие работодателей в обеспечении занятости населения. В шестой главе этого Закона имеются нормы, посвященные социальным гарантиям и компенсациям, а также подготовке и переобучению граждан. В седьмую главу Закона включены две нормы об осуществлении контроля за соблюдением законодательства о занятости и ответственности за нарушение его положений. Нельзя не заметить, что вопросы осуществления контроля за соблюдением законодательства о занятости населения и привлечения к ответственности за нарушение установленных им правил не имеют достаточной правовой регламентации. В связи с чем нарушение прав и свобод граждан в области занятости и трудоустройства зачастую проходит незамеченным для правонарушителей. Данная глава нуждается в разработке норм, которые могут составить правовую основу контроля за соблюдением законодательства о занятости и привлечения к ответственности за его нарушения.

На федеральном уровне приняты и подзаконные акты, направленные на регулирование отношений в области занятости и трудоустройства. В частности, Постановлением Правительства РФ N 458 от 22 апреля 1997 года утвержден Порядок регистрации безработных граждан, Постановлением Правительства РФ N 875 от 14 июля 1997 года утверждено Положение об организации общественных работ.

В ст. 7 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" предусмотрена возможность регламентации отношений в области занятости и трудоустройства на уровне законодательства субъектов Российской Федерации. Однако субъекты Российской Федерации не могут ограничить права и свободы, гарантированные Конституцией РФ, международно-правовыми актами, а также федеральным законодательством. Наличие в законодательстве субъектов Российской Федерации условий, умаляющих права и свободы граждан по сравнению с вышестоящим по юридической силе законодательством, позволяет требовать признания нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации полностью или в части недействующими или недействительными. Следовательно, субъекты Российской Федерации за счет собственных средств могут создавать более льготный по сравнению с вышестоящим по юридической силе законодательством правовой режим для граждан в области занятости и трудоустройства.

В п. 3 ст. 7 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" органам местного самоуправления предоставлено право за счет имеющихся в их распоряжении средств усиливать социальную защищенность граждан, то есть предоставлять им дополнительные по сравнению с федеральным и региональным законодательством льготы и компенсации. Однако органы местного самоуправления не могут отменить льготы и компенсации, гарантированные федеральным и региональным законодательством. Издание органами местного самоуправления актов, ограничивающих права и свободы граждан в области занятости, которые предусмотрены федеральным и региональным законодательством, позволяет требовать их признания недействующими или недействительными.

В ст. 1 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" занятость определена через деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству Российской Федерации и приносящую, как правило, им заработок, трудовой доход (далее - заработок). Данное определение носит общий характер, оно применимо при решении вопроса о признании граждан занятыми. Из содержания рассматриваемого определения можно выделить следующие обстоятельства, доказанность которых позволяет признать граждан занятыми. Во-первых, таким обстоятельством является осуществление деятельности для удовлетворения личных и общественных потребностей, которая не противоречит действующему законодательству. Во-вторых, к числу таких обстоятельств относится возмездный характер указанной деятельности. Общим правилом ее осуществления является получение заработка. Данное понятие не исключает возможность замены заработка иными выплатами. Принципиальным при решении вопроса о признании гражданина занятым является возмездный характер осуществляемой им деятельности.

Таким образом, определение занятости носит общий характер.

В связи с чем названные обстоятельства подлежат проверке при решении вопроса о признании граждан занятыми.

В ст. 2 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" перечислены категории граждан, которые считаются занятыми. К их числу отнесены работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы. Для отдельных категорий граждан для признания их занятыми достаточно привлечения к общественным работам. Перечисленные категории работников соответствуют понятию занятости. Такой вывод напрашивается в связи с тем, что они осуществляют возмездную деятельность на основании норм трудового законодательства.

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, приносящая заработок. Вопросы занятости регулируются Конституцией, ТК РФ и «Законом о занятости». Обеспечение занятости – это комплекс мер, по сокращению безработицы. Сама политика государства в области занятости является гарантией реализации права граждан на труд.

Состояние занятости и трудоустройства в обществе определяется уровнем развития рынка труда, являющегося сегментом экономического механизма общественных преобразований и приобретающего характер экономико-правовой категории.

 На состояние трудовой занятости нередко оказывают воздействие местные условия регионального хозяйствования. В пики курортного сезона во многих здравницах исчезает безработица и ощущается дефицит рабочей силы. В одном из курортных сезонов в Сочи появилось более пяти тысяч вакансий, поскольку многим санаториям и пансионатам потребовалось большое число обслуживающего персонала. Более того, на состоянии занятости позитивно отразилась активизация строительных работ в частном секторе, вызвавшая необходимость открытия двух тысяч рабочих мест[7,34]. Товарный характер рабочей силы трактуется как один из важнейших факторов становления рыночной экономики.

 Если спрос на рабочую силу падает и ее предложение испытывает избыток, то это соотношение вызывает серьезные социально-трудовые диспропорции, влекущие обострение проблем занятости и трудоустройства. Поэтому для решения проблем такого рода, связывающих как потенциальных работников, ищущих работу, так и работодателей, предлагающих преимущественно такие виды работ, которые приносят им существенную прибыль, в этот процесс включается государство. Оно выполняет координационно-посредническую роль, способствуя возникновению трудовых отношений между работниками и работодателями.

 Наиболее часто встречаются ситуации, когда число не имеющих работы граждан пополняют увольняемые из предприятий, организаций, учреждений работники. Наиболее остро эта проблема проявилась в условиях разгосударствления, приватизации предприятий, появления рынка труда. Согласно ст. 81 Трудового кодекса РФ работники могут быть высвобождены в связи с ликвидацией предприятий, сокращением штатной численности работающих.

 Под высвобождением работников понимают освобождение работников от участия в трудовом процессе и увольнения, порожденные нестабильностью производственной деятельности, неблагоприятной конъюнктурой рынка товаров, работ.[7,63]

 Термин «высвобождение», не являющийся юридическим, в трудовом праве применяется в отношении работников, освобождаемых от основной работы по ранее заключенным с ними трудовым договорам. Причинами этого являются структурные изменения на предприятиях, в организациях и учреждениях, внедрение новых, более передовых методов управления производством и трудовым коллективом, применение прогрессивных технологических решений и проведение иных организационных, технических, экономических, правовых мер, способствующих выполнению производственных, хозяйственных и иных задач и повышению производительности труда с наименьшей численностью рабочих и служащих. В этой связи часть работников оказываются лишними и высвобождаются[7,62].

Допуская этот процесс законодатель устанавливает определенные правовые гарантии, минимизирующие негативные последствия высвобождения работников. Так, работодатель должен заблаговременно (не менее чем за 2 месяца) письменно предупредить работника о предстоящем увольнении, а при массовом высвобождении кроме самих работников информируется профсоюзный орган не менее чем за три месяца до даты увольнения. Данные нормы нацеливают работников на поиск работы и трудоустройство.

Если нет возможности сохранить работника на прежнем рабочем месте, работодатель предлагает работнику другую работу в пределах того же предприятия, организации или учреждения.

 При этом работнику предоставлено право выбора возможных вариантов трудоустройства. Он вправе обратиться по поводу трудоустройства к другим работодателям или в службу занятости для бесплатного подбора новой работы. А для того чтобы максимально облегчить и сократить поиск новых рабочих мест, работодатель обязан сообщить органу службы занятости не позднее чем за два месяца о предстоящем высвобождении работника. Данное уведомление должно содержать сведения о профессии, квалификации, специальности лица и размере оплаты его труда.

 Однако перечисленными мерами не ограничиваются реабилитационные мероприятия в условиях потери работы не по вине работника. Законом установлены льготы и компенсации высвобождаемым работникам. Согласно ст. 178 Трудового кодекса РФ таким работникам при сокращении численности штата выплачивается выходное пособие в объеме средней месячной оплаты труда; сохраняется тот же размер зарплаты на период трудоустройства, но не более чем за два месяца со дня увольнения работника.

 Если работник в двухнедельный после увольнения период обратился в орган но трудоустройству и не был им трудоустроен, то по решению этого органа в порядке исключения уволенному лицу может быть выплачена зарплата и за третий месяц незанятости. Все указанные выплаты осуществляются за счет средств работодателя, уволившего работника. При этом за уволенным работником сохраняется непрерывный трудовой стаж, если период со дня увольнения и нового трудоустройства не превышает трех месяцев.

 Если работник высвобождается не в связи с сокращением численности или штата, а по причинам реорганизации или ликвидации предприятий, учреждений, организаций, то за ним на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев, сохраняется среднемесячная зарплата с учетом выходного пособия. Сохраняется и непрерывный трудовой стаж, а также предоставляются и иные предусмотренные законодательством льготы и компенсации.

Трудовое право уделяет большое значение решению проблем занятости и трудоустройства граждан. Однако в современном обществе наряду с занятыми лицами, имеющими постоянную и временную работу, которых большинство, существует немало граждан, не имеющих работу, но являющихся трудоспособными. Их называют безработными.

Безработными признаются трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка, зарегистрированные в органах содействия занятости в качестве таковых для поиска им подходящей работы, которые готовы приложить свои трудоусилия на рынке труда, ищут работу и не трудоустроены в течение 10 дней со дня обращения в указанные органы.

 Однако не считаются безработными лица, не достигшие шестнадцатилетнего возраста; пенсионеры по возрасту, получающие пенсию за выслугу лет; отказавшиеся дважды в течение 10 дней со дня регистрации в службе занятости от предложенной подходящей работы, а впервые ищущие работу — единожды отказавшиеся от профессионального обучения или предложенной оплачиваемой работы; не явившиеся в службу занятости в течение 10 дней по неуважительным причинам со дня их регистрации для поиска подходящей работы; осужденные по приговору суда, вступившего в законную силу к исправительным работам без лишения свободы, и наказанные в виде лишения свободы.

 Регистрация безработных осуществляется органами занятости по месту их жительства и включает в себя следующие процедуры:

1) первичная регистрация;

2) регистрация в целях поиска подходящей работы;

3) регистрация в качестве безработных;

4) перерегистрация.

 Первичная регистрация служит средством общего учета граждан, относящихся к категории безработных, обратившихся в орган занятости без предъявления документов. В процессе регистрации испрашиваются установочные данные на граждан, включающие фамилию, имя, отчество, адрес проживания, образование, возраст и некоторые иные сведения. Сам обратившийся гражданин в свою очередь получает информацию, характеризующую рынок труда и потребности работодателей в рабочей силе, о возможности переподготовки и переквалификации, правах и обязанностях безработных.

 Регистрация в целях поиска подходящей работы носит более конкретный и целенаправленный характер. Граждане для регистрации представляют справки о зарплате за последние три месяца по предыдущей работе, документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку, иные документы, подтверждающие профессиональную квалификацию, трудовой стаж, образование и т.п. От отдельных категорий граждан (впервые ищущих работу, инвалидов) могут потребоваться дополнительные документы.

Предоставление перечисленных документов органу содействия занятости влечет у обратившегося в него гражданина право постановки их на учет для подыскания подходящей работы. В течение 10 дней со дня регистрации гражданину должна быть предложена работа, включая временную. Предложение включает два варианта подходящей работы. А впервые ищущим работу гражданам, ранее нигде не работавшим, не имеющим специальности, предлагается два варианта профессиональной подготовки или оплачиваемой работы.

 В целях установления гарантий реального трудоустройства не допускается направление гражданина на работу в транспортно удаленные места; в организации, не подтвердившие наличие должностных вакансий; приглашение граждан чаще одного раза в две недели за исключением наличия реальных предложений подходящей работы.

Если подходящей работы не находится, то безработным с их согласия может быть предложена оплачиваемая общественная работа.

Регистрация в качестве безработных является следующим этапом оказания социально-правовой помощи безработным гражданам. Она осуществляется после регистрации для поиска подходящей работы. Она, как и в предыдущей регистрации, сопровождается представлением аналогичных документов.

 Перерегистрация устанавливается органом по вопросам занятости, но не реже двух раз в месяц. И в этом случае перерегистрация сопровождается предъявлением обозначенных ранее документов.

Законодательство устанавливает основания для снятия безработных с регистрационного учета. В частности, к ним относятся: признание граждан занятыми; прохождение профессиональной переподготовки; неявка без уважительных причин в течение 10 дней со дня регистрации в органы занятости и некоторые иные. В каждом таком случае данный орган выносит соответствующее решение.

 Анализируя проблемы занятости, О. В. Смирнов обращает внимание на некоторые несогласованности законодательства. Так, под статус безработного подпадают граждане, достигшие 16-летнего возраста, в связи с Законом о занятости. А ст. 63 Трудового кодекса РФ устанавливает 15-летний возраст, с которого предусмотрена возможность приема на работу, в связи с чем данные лица в течение года лишаются права на трудоустройство и не получают пособия по безработице.[6,170]

Ответственность безработного проявляется в приостановлении выплаты пособия по безработице (до трех месяцев) и сокращения размера пособия на четверть (до одного месяца).

 Первый вид ответственности применяется в случаях отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы; увольнения с последнего места работы за нарушения трудовой дисциплины или отчисления с места учебы, организованной служебной занятости, за виновные действия; нарушения сроков перерегистрации в качестве безработного в органах занятости; самовольное прекращение обучения по направлению органа занятости.

 Второй вид ответственности применим за неявку без уважительных причин на переговоры с работодателем о трудоустройстве в течение трех дней со дня направления безработного службой занятости; отказа от явки без уважительных причин в службу занятости для получения направления на работу или профессиональное обучение.

 Гарантии материальной и социальной поддержки безработного заключаются в том, что безработным гражданам, утратившим право на получение пособия по безработице по истечении срока, лицам, находящимся на их содержании, службой занятости может быть оказана материальная и иная помощь.

Основной вид социальной поддержки безработных — выплата пособий по безработице. Кроме этого социальной поддержкой является выплата стипендии в период профессиональной подготовки; участие в оплачиваемых общественных работ, возмещение затрат на переезд к новому месту работы в другую местность и некоторые иные.

 Размер пособия по безработице устанавливается в процентном отношении к среднему заработку, начисляемому за последние три месяца по последнему месту работы. В других случаях пособие устанавливается в размере минимальной оплаты труда.

# Задача

Освобожденный из мест лишения свободы Сидоров пришел в центр занятости и попросил подыскать ему подходящую работу, объяснив, что решил «завязать» и согласен на любое предложение. На приеме у директора центра ему было заявлено, что «бывших бандитов мы работой не обеспечиваем», да и на работу его все равно никто не возьмет. Сидоров решил пожаловаться прокурору, но прежде обратился за консультацией к юристу общественной организации «Честный путь».

Вопрос: в роли юриста дайте оценку действиям директора центра занятости. Какие категории граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, определены действующим законодательством?

Ответ: К гражданам, особо нуждающимся в трудоустройстве, отно­сятся:

- молодежь, в том числе выпускники учебных заведений;

- одинокие и многодетные матери, воспитывающие несовер­шеннолетних детей;

- инвалиды труда и войны;

- женщины, воспитывающие детей дошкольного возраста, детей-инвалидов;

- лица предпенсионного возраста;

- лица, освобожденные из мест лишения свободы;

- беженцы;

- вынужденные переселенцы и некоторые другие категории незанятого населения.

Свои особенности имеются в трудоустройстве лиц, освобож­денных от уголовного наказания или из мест лишения свобо­ды. Такая обязанность по действующему законодательству воз­лагается на местную администрацию городов и районов, а по существу, на местные органы службы занятости. Данной кате­гории граждан должно быть оказано содействие в трудоустрой­стве с учетом их профессионального опыта и личных пожела­ний. В частности, это правило относится к лицам, освобожден­ным от уголовного наказания по амнистии1. Законодательством предусмотрено, чтобы трудовое и социально-бытовое устрой­ство было завершено не позднее 15-дневного срока со дня при­бытия к месту жительства. Такой же порядок распространя­ется и на подростков, условно осужденных или досрочно осво­божденных, а также отбывающих наказание в воспитательно-трудовых колониях для несовершеннолетних.

Таким образом, центр занятости обязан оказать услугу по подбору работы.

# Схема

**«Особенности трудоустройства отдельных категорий граждан»**

Лица предпенсионного возраста

Одинокие и многодетные матери

Выпускники учебных заведений

Беженцы, вынужденные переселенцы

Лица, освобожденные из мест лишения свободы

# Литература

1. Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993г. // Российская газета. – 1993. – 25 декабря; Российская газета. – 2004. – 26 марта.
2. Российская Федерация. Кодексы. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // Российская газета. - 2001. - 31 декабря; Российская газета. – 2007. – 5 декабря.
3. Бай Н.Г. Курс лекций по трудовому праву / Н.Г. Бай. – М.: Норма, 2006. - 289 с.
4. Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России / Л.Ю. Бугров. - Пермь, 2002. – 153 с.
5. Гиндзбург Л.М., Михайлов И.А. Отпуска / Л.М. Гиндзбург, И.А. Михайлов. - М.: Рутексс, 2006. - 80 с.
6. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу РФ. «Дело», 2007. С.103.
7. Журавлева И.В. Комментарий последних изменений в Трудовом кодексе РФ. «Юрайт», 2007. С.176.
8. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Шеломова Б.А. - М.: СПАРК, 2007. – 456 с.
9. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации/ Под ред. Ю. П. Орловского. - М.: Инфра-М, 2005. – 398 с.
10. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под общ. ред. В.И. Шкатуллы. «Норма», 2007. С.76.
11. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ананьевой К.Я. «Омега-Л», 2007. С.88.
12. Кондратьева Е. В.. Рабочее время и время отдыха / Е.В. Кондратьева. – М.: ДиС, 2006. - 152 с.
13. Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха / Ю.Н. Коршунов. -М.: Юрист, 2003. – 244 с.
14. Куренной А. М. Производственная демократия и трудовое право / А.М. Куренной. - М.: Сфера. 2005. – 189 с.
15. Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право России. Курс лекций. ООО «Новая правовая культура», 2007. С.134.
16. Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха: учебно-практическое пособие / И.О. Снегирева. - М.: Проспект, 2006. – 252 с.
17. Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха. Комментарий к КЗоТ: учебное практическое пособие / И.О. Снегирева. - М.: Проспект, 2006. - 160 с.
18. Трудовое право: учебник / Под ред. О.В. Смирнова. - М.: Проспект, 2006. - 560 с.
1. См.: Курс российского трудового права: В 2 т. Т. 2. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / Под ред. Е.Б. Хохлова. М., 2001. С. 58. [↑](#footnote-ref-1)