

*На правах рукописи*

Батусова Екатерина Сергеевна

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ  
В РОССИИ И НЕКОТОРЫХ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ  
(СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ)**

12.00.05 - Трудовое право;  
право социального обеспечения

**Автореферат**

диссертации на соискание ученой степени

кандидата юридических наук

**Москва - 2014**

Диссертация выполнена на кафедре трудового права Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ).

**Научный руководитель** доктор юридических наук, профессор,  
Заслуженный деятель науки РФ  
**Орловский Юрий Петрович**

**Официальные оппоненты:** доктор юридических наук, профессор,  
заведующий кафедрой трудового права  
юридического факультета Московского  
государственного университета имени М.В.  
Ломоносова, Заслуженный юрист РФ  
**Куренной Александр Михайлович**

кандидат юридических наук, доцент,  
профессор кафедры гражданского процесса  
и социальных отраслей права юридического  
факультета Московского гуманитарного  
университета  
**Желтов Олег Борисович**

**Ведущая организация:** **Образовательное учреждение профсоюзов  
высшего профессионального образования  
«Академия труда и социальных  
отношений»**

Защита состоится 30 сентября 2014 года в 14.00 на заседании диссертационного совета Д 212.048.04 при ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» по адресу: 119017 г. Москва, ул. Малая Ордынка, д.17, зал заседаний диссертационного совета 315.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Полный текст диссертации, а также отзыв научного руководителя соискателя ученой степени и автореферат диссертации размещены на сайте ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»: <http://hse.ru>.

Автореферат разослан «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2014 года.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
кандидат юридических наук

Герасимова Е.С.

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Вопросы правового регулирования срочных трудовых договоров - наиболее дискуссионные в теории трудового права и практике применения законодательства. Это связано, прежде всего, с тем, что при их решении необходимо учитывать интересы работников и работодателей, которые не совпадают в оценке срочных трудовых договоров. Для совершенствования законодательства, регулирующего срочные трудовые договоры, целесообразно использовать и позитивный правовой опыт зарубежных стран в данной области.

Можно также констатировать, что на сегодняшний день во всем мире происходит переосмысление роли классического трудового правоотношения; все более масштабно распространяются нестандартные трудовые правоотношения.

Широко используются нетипичные формы занятости, доминирующей из которых являются срочные трудовые договоры. Они позволяют работодателю не только быстро реагировать на изменения на рынке товаров и услуг, но и экономить средства, нередко путем уменьшения уровня гарантий занятости и социальной защиты.

Отметим, что в обществе со второй половины 1970-ых годов возникла дискуссия о необходимости внедрения большей «гибкости» на рынке труда, которая имела своим результатом поощрение расширения неустойчивой занятости в отдельных государствах<sup>1</sup>.

В условиях глобализации правовое регулирование срочных трудовых договоров в Российской Федерации и зарубежных странах имеет ряд общих черт. Вместе с тем, способы решения проблем во многом отличаются друг от друга. Данное обстоятельство определяет необходимость изучения опыта ведущих европейских стран, имеющих специальные законы о работе по срочным трудовым договорам и применяющих их более десяти лет, -

---

<sup>1</sup>*Bronstein A. International and Comparative Labour Law. Current Challengers. Palgrave Macmillan. International Labour Organization, 2009. P. 38-39.*

Великобритании и Германии - и рассмотрения возможности рецепции этих норм российским трудовым законодательством о срочных трудовых договорах. При этом, естественно, необходимо также учитывать и фундаментальные классические основы национального трудового права.

Значительное влияние на формирование тенденций в сфере правового регулирования срочных трудовых договоров в Российской Федерации и зарубежных странах оказывают также экономические факторы, позиции представителей сторон социального партнерства, фактический рост количества заключаемых срочных трудовых договоров.

Анализ статистических данных Росстата позволяет утверждать, что происходит увеличение количества работающих по срочным трудовым договорам. Так, этот показатель в октябре 2012 г. составил 2 млн. 27 тысяч человек (3,2 % от общего количества работников по трудовому договору), а уже в декабре 2013 г. – 2 млн. 356 тысяч работников (3,7% от общего количества работников по трудовому договору)<sup>2</sup>.

Та же тенденция характерна для стран Европейского союза.

Так, в Великобритании в третьем квартале 2012 г. по срочному трудовому договору работали 6,3% работников<sup>3</sup>, в то время как в 2009 году этот показатель составлял 5,7%<sup>4</sup>.

В свою очередь, в Германии, по данным Евростата, количество работающих по срочному трудовому договору составляло в 2009 году 14,5% от трудоспособного населения, а в 2011 году этот показатель вырос до 14,7%<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> Обследование населения по проблемам занятости - 2013 год. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b13\\_30/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_30/Main.htm) (дата обращения: 11.04.2014). Расчет проводился исходя из количества работников по трудовому договору на определенный срок, по трудовому договору на неопределенный срок и надомных работников.

<sup>3</sup>Types of employment contracts - United Kingdom – 2012. International Labour Organisation. Official site. URL: [http://www.ilo.org/dyn/eplx/termdisplay.empContracts?p\\_lang=en&p\\_expandcomments=Y&p\\_checkbox=Y&p\\_country=22](http://www.ilo.org/dyn/eplx/termdisplay.empContracts?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=22) (date of access: 11.04.2014).

<sup>4</sup> United Kingdom - Types of employment contracts. International Labour Organisation. Official site. URL: [http://www.ilo.org/dyn/eplx/termdisplay.empContracts?p\\_lang=en&p\\_country=22&p\\_all\\_years=Y](http://www.ilo.org/dyn/eplx/termdisplay.empContracts?p_lang=en&p_country=22&p_all_years=Y) (date of access: 11.04.2014).

<sup>5</sup> Types of employment contracts - Germany. International Labour Organisation. Official site. URL: [http://www.ilo.org/dyn/eplx/termdisplay.empContracts?p\\_lang=en&p\\_country=188&p\\_all\\_years=Y](http://www.ilo.org/dyn/eplx/termdisplay.empContracts?p_lang=en&p_country=188&p_all_years=Y) (дата обращения: 11.04.2014).

Рост количества работников по срочным договорам в зарубежных странах отмечал еще в 1998 году И.Я. Киселев, указывая на влияние этого обстоятельства на маргинализацию трудовых отношений. Он обращал внимание в связи с этим на положение трудящихся, которые стали жертвой происходящих изменений на рынке труда: «это, прежде всего, относится к срочным договорам (контрактам), получившим на Западе широкое распространение и значительно подорвавшим стабильность занятости миллионов работников»<sup>6</sup>.

Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения срочных договоров не может существовать изолированно от экономических отношений и, несомненно, испытывает на себе их влияние. Это обстоятельство определяет необходимость для законодателя Российской Федерации решения важной задачи: нахождение баланса между интересами работников, работодателей и государства в области заключения, изменения и прекращения срочных трудовых договоров. Верная расстановка акцентов в данной сфере позволит избежать перекосов в регулировании, когда с одной стороны, провозглашается приоритет интересов работников, а с другой – работодателей.

В современных условиях в России и в зарубежных странах сформировалось негативное отношение профсоюзных организаций к срочным трудовым договорам, которые рассматривают их как атипичную форму занятости. По их мнению, эти договоры приводят к ограничению прав работников. Так, Всеобщая конфедерация профсоюзов отмечает, что «в последние годы во всех государствах Содружества значительно расширяется практика заключения с работниками срочных трудовых договоров, контрактов и применение гражданско-правовых договоров в трудовых отношениях. Это подрывает стабильность трудовых отношений, отрицательно влияет на использование трудовых ресурсов, лишает работника

---

<sup>6</sup>Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов. М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М, 1998. С.65.

ряда существенных прав и гарантий, резко снижает его социальную защиту»<sup>7</sup>. По мнению Межрегионального профсоюза работников автопрома, «срочные трудовые договоры — это путь к бесправию. Работниками можно манипулировать, принуждать «добровольно» отказываться от своих законных прав»<sup>8</sup>. Кроме того, профсоюзы также рассматривают систему срочных трудовых договоров в качестве угрозы существованию объединений работников<sup>9</sup>.

Иных взглядов придерживаются объединения работодателей. Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) считает, что необходимо расширить случаи заключения срочного трудового договора<sup>10</sup>. Таким образом, работодатели пытаются максимально либерализовать правовое регулирование срочных трудовых договоров, превратив их в средство обеспечения гибкости на рынке труда.

Актуальность темы исследования подчеркивается и тем обстоятельством, что законодательство Российской Федерации о срочных трудовых договорах находится в постоянной динамике, о чем свидетельствуют изменения, вносимые в Трудовой кодекс РФ (ТК РФ).

**Степень научной разработанности темы.** Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России было предметом специальных научных исследований Н.Ю. Вышинской, Л.Я. Гинцбурга, Т.В. Гуслистой, С.В. Уткина и др.

Вместе с тем, в сравнительно-правовом аспекте правовое регулирование срочных трудовых договоров в РФ и зарубежных странах в науке трудового права либо не рассматривалось вообще, либо выступало

---

<sup>7</sup> О срочных трудовых договорах, контрактах и применении гражданско-правовых договоров в трудовых отношениях. Официальный сайт Всеобщей конфедерации профсоюзов. URL: <http://old.vkp.ru/doc/2.html> (дата обращения: 23.12.2013).

<sup>8</sup> Срочные трудовые договоры - теперь и на Бентелере. Профсоюзный информационный портал «Профсоюзы сегодня». URL: <http://www.unionstoday.ru/news/ktr/2014/02/04/18975> (дата обращения: 23.02.2014).

<sup>9</sup> Профсоюзы России выступили против заемного труда и других атипичных форм занятости. 28 - 29 ноября 2007г. Круглый стол «Атипичные формы занятости и ответ профсоюзов». URL: <http://www.ikd.ru/node/4713> (дата обращения: 23.02.2014).

<sup>10</sup> Трудовой кодекс: Поправки. Предложения. Дополнения. Официальный сайт Российского союза промышленников и предпринимателей. URL: <http://рспп.рф/simplepage/2> (дата обращения: 23.12.2013).

лишь как отдельный элемент исследования. Например, в работе Т.В. Гуслистой изучаются только основания заключения срочных трудовых договоров в Германии, и не рассмотрен вопрос изменения и прекращения такого вида договоров. О.В. Кузакова обращалась к изучению сроков в трудовом праве в сравнительно-правовом аспекте, в частности сроков действия трудового договора в Великобритании, без анализа специальных нормативных актов по рассматриваемому вопросу. Все это, свидетельствует о том, что в современной науке трудового права Российской Федерации отсутствуют комплексные работы по данной проблеме, что определяет необходимость соответствующего исследования по вопросам срочного трудового договора.

**Объектом диссертационного исследования** являются теоретические положения науки трудового права России, Великобритании и Германии о видах трудового договора, основаниях заключения срочных трудовых договоров, изменения и их прекращения.

**Предметом диссертационного исследования** являются история трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения, оформленные срочным трудовым договором, законодательство Российской Федерации, нормативные правовые акты стран Европейского союза, судебные решения, научные исследования российских, немецких, британских ученых по вопросам срочных трудовых договоров.

**Цель и задачи исследования.** Целью исследования является системный сравнительный анализ правового регулирования срочных трудовых договоров в России и зарубежных странах, направленный на выработку рекомендаций по совершенствованию действующего российского трудового законодательства.

Цель исследования определяет необходимость решения следующих задач:

- выявление закономерностей развития правового регулирования трудового законодательства о срочных трудовых договорах в России, Великобритании и Германии;

-изучение специфики влияния международных правовых актов на законодательство о срочных трудовых договорах, которое приводит к унификации и гармонизации правового регулирования их заключения, изменения и прекращения;

- определение роли и значения современных теорий зарубежного трудового права, в рамках которых существуют различные концепции срочного трудового договора;

- сравнительный анализ правового регулирования заключения срочных трудовых договоров в России, Великобритании и Германии;

- выявление общего и особенного в правовом регулировании изменения срочных трудовых договоров в России и зарубежных странах;

- сравнение различных подходов к вопросам прекращения срочных трудовых договоров в России, Великобритании и Германии;

- выводы и рекомендации по совершенствованию трудового законодательства Российской Федерации по данному вопросу.

**Методологическая основа диссертации.** В группу общенаучных методов, использованных при работе над исследованием, входят: диалектический метод, метод восхождения от абстрактного к конкретному и от конкретного к абстрактному, анализ, синтез, индукция, дедукция, сравнительный метод. Использовались также такие частнонаучные методы как исторический, формально-логический, системный, а так же частноправовые: сравнительно-правовой, формально-юридический. Применение эмпирического метода реализовано в сборе судебной практики и иной информации о применении норм права.

**Теоретическую основу диссертационного исследования** составляют научные работы ученых-трудовиков России: Е.М. Акоповой, А.А. Ататовой, И.И. Андриановской, Н.А. Бриллиантовой, М.О. Буяновой, О.Н.Волковой,



Н.Ю. Вышинской, Е.С. Герасимовой, Л.Я. Гинцбурга, Т.В. Гуслистой, К.Н.Гусова, И.К. Дмитриевой, Е.А. Ершовой, А.Б. Иванова, М.Ю. Катвицкой, И.Я. Киселева, Т.Ю. Коршуновой, О.В. Кузаковой, А.М. Куренного, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова, С.П. Маврина, С.А. Мироненко, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, Н.В. Сенаторовой, Е.Г. Ситниковой, С.А. Соболева, Л.С. Таля, С.В. Уткина, С.Г. Фомченкова, К.С. Харина, М.М. Харитоновна, Г.В. Хныкина, Е.Б. Хохлова, Ю.А. Хачатурян, Е.П. Циндяйкиной, И.С. Цыпкиной, Л.А. Чикановой; зарубежных ученых: Х. Ауне, Р. Бланпейна, А. Бронштейна, С. Бурри, Б. Бухмана, М. Вайса, В.Гэш, С. Вогель, Л. Гордо, В. Дойблера, Х. Зайферта, Ф. Макгиннити, К. Маккавиша, А.Мертонса, К. Парисиса, Р. Роговски, Т. Хагена, А. Хамфри.

**Нормативная основа диссертационного исследования.** В качестве нормативной основы работы выступают международные правовые акты Международной организации труда, Европейского союза, законы и подзаконные акты Российской Федерации, нормативные правовые акты стран Европейского союза, судебная практика этих стран.

**Научная новизна исследования.** Научная новизна диссертационной работы состоит в том, что она является первым в науке трудового права Российской Федерации комплексным сравнительно-правовым исследованием правового регулирования срочных трудовых договоров в Российской Федерации и зарубежных странах. В научных исследованиях по проблемам правового регулирования срочных трудовых договоров ранее не применялся сравнительно-правовой метод, а использование зарубежного правового опыта носило фрагментарный, как правило, демонстрационный, а не аналитический характер.

**Научная новизна исследования находит свою реализацию в следующих положениях, выносимых на защиту:**

1. Доказано, что правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и зарубежных странах характеризуется как с позиции общего, так и особенного. Общее в этом регулировании определяется тем обстоятельством,

что правовое регулирование срочных трудовых договоров в России, Великобритании и Германии подчинено единым закономерностям развития экономических отношений, определяющих правовую надстройку, что представляет особую актуальность в условиях преодоления последствий мирового финансово-экономического кризиса и роста количества срочных трудовых договоров в этих странах. Специфика в правовом регулировании состоит в наличии особого подхода в решении проблем срочных трудовых договоров, особенностями национальных систем, различных методологических воззрениях.

2. Доказана необходимость ратификации Российской Федерацией Конвенции Международной Организации Труда № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» 1982 года. Реализация положений этого международного акта в трудовом законодательстве Российской Федерации будет способствовать усилению защиты трудовых прав работников по срочным трудовым договорам, так как он предусматривает ряд гарантий против необоснованного заключения срочных трудовых договоров. Все это усовершенствует правовой механизм регулирования труда работников по срочным трудовым договорам.

3. Аргументирован вывод о необходимости использования как в науке трудового права, так и в практике правоприменения в Российской Федерации современных зарубежных правовых теорий, которые носят как общий, так и узкоспециализированный характер. К первой группе, в частности, относятся: теория атипичной занятости, концепция гибкости правового регулирования, флексиkjюрити, в рамках которых срочным трудовым договорам отводится особая роль. Во вторую группу входит, прежде всего, теория устранения дискриминации в отношении работников по срочным трудовым договорам.

4. В диссертации предлагается дефиниция срочного трудового договора. В основе этой дефиниции лежат следующие признаки: срок договора, случаи выполнения определенной работы, обязательные или договорные условия его заключения. С учетом этих признаков срочный

трудовой договор определяется как трудовой договор, заключенный на определенный срок (как правило не свыше пяти лет) или для выполнения определенной работы по основаниям, указанным в законе, когда нельзя установить трудовое отношение на неопределенный срок, а также в актах социального партнерства - коллективном договоре, соглашениях, предусматривающих случаи заключения трудовых договоров по соглашению сторон.

5. С учетом зарубежного опыта доказана необходимость закрепления в ч. 2 ст. 3 ТК РФ положения о запрещении дискриминации в сфере труда по признаку срока трудового договора, что позволит усилить защищенность работников, работающих по срочным трудовым договорам от их дискриминации и в случаях выявления условий, ставящих их в неравное положение по отношению к работникам, работающим по договорам на неопределенный срок. В связи с этим необходимо сформулировать ч. 2 ст. 3 ТК РФ в следующей редакции: «Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, вида трудового договора, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника».

6. Целесообразно установить минимальный срок срочного трудового договора продолжительностью в один день, что увеличит использование срочных трудовых договоров и повлияет на уменьшение количества заключаемых гражданско-правовых договоров.

Для этого необходимо ст. 58 ТК РФ дополнить новым положением: «Минимальный срок срочного трудового договора составляет один день».

7. С учетом зарубежного опыта предложено закрепление нового основания заключения срочного трудового договора в ч. 1 ст. 59 ТК РФ – при

создании новой организации, на срок до двух лет. Это обеспечит гибкость регулирования трудовых отношений, возникающих у новых работодателей.

Рекомендована следующая формулировка этого основания: «в первые два года после регистрации работодателя в качестве нового юридического лица». Оно не должно распространяться на случаи реорганизации юридических лиц (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования). Введение этого основания заключения срочных трудовых договоров позволит улучшить условия функционирования новых юридических лиц в первые два года их работы, будет способствовать в дальнейшем созданию новых рабочих мест.

8. Обоснован вывод, что законодательное установление максимального срока срочного трудового договора (пять лет) не должно распространяться на срочные трудовые договоры, заключенные: с руководителем организации любой формы собственности; на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы; с лицами, с которыми заключается договор на время выполнения заведомо определенной работы, срок окончания которой неизвестен.

9. Обосновано, что случаи заключения срочных трудовых договоров по соглашению сторон следует закреплять не в законодательстве, а на уровне социального партнерства. Социальные партнеры будут договариваться по поводу перечня оснований заключения таких договоров. Если соглашение о случаях заключения срочных трудовых договоров ими не будет достигнуто, то работодатели в частном порядке не смогут самостоятельно настаивать на заключении срочных трудовых договоров с отдельными работниками. Таким образом, работники будут защищены от произвола работодателей.

В связи с этим рекомендуется ч. 2 ст. 59 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Основания заключения срочных трудовых договоров по соглашению сторон закрепляются в коллективном договоре, соглашениях».

Соответственно, законодательное закрепление оснований заключения срочного трудового договора по соглашению сторон, которое сейчас закреплено ч. 2 ст. 59 ТК РФ, необходимо отменить.

10. Предлагается разрешить продление срочных трудовых договоров, заключаемых по соглашению сторон, но ограничить его во времени.

Необходимо внести в ст. 58 ТК РФ следующее положение: «Количество продлений срочного трудового договора, заключаемого по соглашению сторон, определяется коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, утвержденным с учетом мнения представительного органа работников. Общий срок продлений не может превышать пять лет», что позволит сформировать единый механизм для продления срочных трудовых договоров, заключаемых по соглашению сторон.

11. Рекомендуется установить правило, в соответствии с которым временно отсутствующий работник, за которым сохранялось место работы, должен предупреждать работодателя о начале работы не позднее, чем за один день до выхода на работу. В противном случае должна действовать норма о разделении рабочего дня на две части между замещаемым работником и замещающим работником, когда первую половину рабочего дня работает замещающий работник, вторую половину рабочего дня – работник, вновь выходящий на работу.

В этой связи предлагается ст. 79 ТК РФ дополнить новой частью: «Если основной работник не предупредил работодателя не позднее одного рабочего дня о своем выходе, то он работает половину первого рабочего дня». Данное положение внесет ясность в определение момента прекращения срочного трудового договора работника, замещающего основного и в расчет оплаты труда данных работников.

### **Теоретическая и практическая значимость исследования.**

Теоретическая значимость работы состоит в том, что впервые в науке трудового права России был проведен сравнительный анализ правового регулирования срочных трудовых договоров в России и зарубежных странах, что позволяет дополнить ее с использованием накопленного зарубежными странами опыта.

Практическая значимость выполненной диссертационной работы состоит в том, что сформулированы рекомендации, направленные на совершенствование трудового законодательства Российской Федерации по вопросам регулирования срочных трудовых договоров. Материалы исследования также могут быть использованы в правоприменительной практике.

**Апробация результатов исследования.** Диссертационная работа выполнена и обсуждена на кафедре трудового права факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Выводы и положения диссертационного исследования отражены в научных публикациях по теме работы, были представлены на научных конференциях: Международная студенческая научно-практическая конференция «Договоры и соглашения в трудовом праве» (организатор: кафедра трудового права факультета права Национального университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ), Москва, 30 ноября 2010 г.); Международная научно-практическая конференция «Реформирование трудового законодательства» (организатор: кафедра трудового права факультета права Национального университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ), Москва, 01 декабря 2011 г.); Межвузовская научно-практическая конференция «Правовое регулирование трудовых отношений в условиях модернизации экономики» (организатор: кафедра трудового права факультета права Национального университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ), Москва, 04 декабря 2012 г.); II Международная научно-

практическая конференция «Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права» (организатор: Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси "Международный университет "МИТСО", Минск, 1–2 ноября 2013 г.); Межвузовская научно-практическая конференция «Трудовое законодательство: пробелы и коллизии» (организатор: кафедра трудового права факультета права Национального университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ), Москва, 11 декабря 2013 г.), а также использовались в процессе проведения семинарских занятий по трудовому праву.

**Структура диссертационного исследования** обусловлена его целью и задачами. Работа состоит из введения, трех глав, включающих девять параграфов, заключения, библиографического списка.

## **II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ**

Во **введении** обосновывается актуальность темы исследования, практическая и теоретическая значимость работы, освещается научная разработанность проблемы, определяются цели и задачи, указывается научная новизна исследования, формулируются положения, выносимые на защиту.

**Первая глава** диссертационной работы «История развития правового регулирования срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах» состоит из трех параграфов и посвящена развитию норм о срочном трудовом договоре в России, на международном уровне и в отдельных странах Европы.

В *первом параграфе* первой главы «Развитие правового регулирования срочного трудового договора в России» изучено развитие норм о срочном трудовом договоре.

В правовом регулировании срочного трудового договора в России можно выделить три периода: дореволюционный (с XII века до 1917 г.),

советский (с 1917 г. по 1991 г.) и современный (с 1992 г. по настоящее время).

Дореволюционный период продолжался примерно с XII века до 1917 г.

В начале данного периода (XII век) заключение договора найма труда на срок позволяло нанявшемуся сохранить личную свободу. В случае же отсутствия условия о сроке в договоре лицо становилось полностью зависимо от хозяина, на которого работало. Это определяло значимость заключения договора найма труда на определенный срок. В то время происходило формирование норм о возможности досрочного расторжения договора найма на срок, возможности изменения условий оплаты труда в период действия срочного трудового договора, минимальном и максимальном сроке договора найма труда.

На правовое регулирование срочного трудового договора в XIX - начале XX веке оказала влияние частная форма собственности и капиталистический способ производства.

Впоследствии нормы о труде в промышленности были сведены в единый акт - Устав о промышленном труде 1913 г., который включал в себя, в том числе и положения о срочном трудовом договоре.

Исследование законодательства дореволюционного периода позволяет сделать вывод о том, что в его временных рамках сложились основные элементы правового регулирования срочного трудового договора: его виды, основания заключения, изменения и прекращения.

В свою очередь, анализ советского периода (с 1917 г. по 1991 г.) дает полное основание утверждать, что содержание правового регулирования срочного трудового договора приобрело ряд новых черт по сравнению с предыдущим периодом. Если в Российской империи максимальный срок срочного трудового был пять лет, то в советский период максимальный срок был сначала один год (КЗоТ 1922 г.), а затем он был увеличен до трех лет (КЗоТ 1971 г.). Относительно изменения срочного трудового договора, обратим внимание на положение ст. 45 КЗоТ 1922г., которое определяет



основания изменения срочного трудового договора в договор на неопределенный срок, в случае продолжении трудового отношения после его истечения. Нормы об изменении срочного трудового договора сохраняются и в следующих кодексах законов о труде и ТК РФ. Это свидетельствует об устойчивости данного критерия правового регулирования во времени, высокой эффективности этой нормы, проверенной временем и не зависит от форм собственности и способов производства, используемых в каждый конкретный период развития России.

Современный период развития срочного трудового договора начался в 1992 г. и продолжается по настоящее время.

В начале этого периода действовал КЗоТ 1971 г. с изменениями и дополнениями до принятия в 2001 году ТК РФ, который внес ряд новелл в правовое регулирование срочных трудовых договоров.

ТК РФ закрепил большой перечень случаев заключения срочного трудового договора.

Законодатель изъял такое условие как интерес работника в качестве причины заключения срочного трудового договора, что в некоторой степени защитило работника от манипулирования им работодателем.

Из перечня оснований заключения трудового договора было выделено выполнение определенной работы, что также предполагает заключение трудового договора на определенный срок. Важной гарантией стало запрещение заключения срочного трудового договора при отсутствии оснований для его заключения. В случае признания основания заключения срочного трудового договора незаконным судом договор переквалифицируется в договор на неопределенный срок.

*Во втором параграфе* первой главы «Развитие международно-правового регулирования срочных трудовых договоров» анализируются международные правовые акты, которые оказали влияние на развитие правового регулирования срочных трудовых договоров.

Первоначально подход МОТ в области правового регулирования трудовых договоров базировался на признании стандартного трудового отношения, предполагающего стабильность и устойчивость трудовой связи между работником и работодателем.

Однако под влиянием процессов глобализации и экономической интеграции произошел отход от стандартного трудового правоотношения, начали развиваться нестандартные формы трудовых отношений, одной из которых, является срочный трудовой договор.

На правовое регулирование срочных трудовых договоров на международном уровне в настоящее время оказывают влияние теории, получившие распространение в трудовых отношениях: неустойчивой занятости (атипичной или нестандартной занятости); гибкости правового регулирования трудовых отношений; устранения дискриминации по признаку срока трудового договора; флексикьюрити.

Эти теории определяют не только нормотворчество международных организаций (Международная организация труда (МОТ), Совет Европы, Европейский союз (ЕС)) в сфере регулирования срочных трудовых договоров, но и развитие национального трудового законодательства зарубежных стран по данному вопросу.

Анализ положений современных теорий трудового права позволяет сделать вывод, что они составляют единую систему, а не существуют изолированно друг от друга. Каждая теория вносит свой вклад в правовое регулирование срочного трудового договора.

Одним из направлений нормотворчества международных организаций под влиянием современных теорий трудового права стало принятие правовых актов, оказывающих влияние на правовое регулирование срочных трудовых договоров. Их можно разделить на две группы: акты универсальных<sup>11</sup> и акты региональных международных организаций<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Декларация о равенстве возможностей и обращения для работников-женщин, принятой 60-й сессией Международной конференции труда в 1975 г., Конвенция Международной организации труда № 111 «О

Исследование этих международных трудовых стандартов позволяет заключить, что в правовом регулировании срочных трудовых договоров можно выделить два основных периода развития (первый – с 1950 г. по 1999 г.; второй – с 1999 г. по настоящее время).

*Третий параграф* первой главы диссертационного исследования «Развитие правового регулирования срочных трудовых договоров в зарубежных странах» посвящен правовому регулированию срочных трудовых договоров в странах Европы, которое сформировалось под влиянием международных правовых актов о срочных трудовых договорах.

Оно включает в себя, как правило, следующие общие элементы: цели, сфера действия, субъекты, принципы устранения дискриминации, меры по устранению дискриминации (наличие объективных оснований; максимальная суммарная продолжительность последовательных срочных трудовых договоров; количество перезаключений срочных трудовых договоров); предоставление информации о вакантных рабочих местах по трудовым договорам на неопределенный срок. Вместе с тем, имеется специфика регулирования, определяемая фундаментальными особенностями национального трудового права.

Особый акцент в диссертационном исследовании сделан на законодательство Германии и Великобритании. Это определяется рядом причин: законодательство Германии начала XX века, принципы трудового законодательства Великобритании повлияли на развитие трудового права, в том числе и российского.

---

дискриминации в области труда и занятий» 1958 г., Конвенция Международной организации труда № 114 о трудовых договорах рыбаков 1959 г., Конвенция Международной организации труда № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя 1982 г., Рекомендация № 166 Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» 1982 г., Рекомендация № 198 Международной организации труда «О трудовом правоотношении» 2006 г., Рекомендация Международной организации труда № 162 о пожилых работниках 1980 г.

<sup>12</sup> Конвенция Совета Европы о защите прав и основных свобод 1950 г., Директива Совета 91/383/ЕЕС от 25 июня 1991 г., дополняющей меры, направленные на усиление охраны труда работников, вступивших в трудовые отношения на определенный срок, а также временных работников, Директива Совета ЕС 1999/70/ЕС от 28 июня 1999 г. относительно рамочного соглашения по вопросам работы по срочным трудовым договорам, заключенного между Европейской конфедерацией профсоюзов (ETUC) – Союзом конфедераций промышленников и предпринимателей Европы (UNICE) – Европейским центром предприятий и организаций коммунального обслуживания (СЕЕР).

В развитии правового регулирования срочного трудового договора в Великобритании и Германии можно выделить два периода.

Для первого периода современного этапа правового регулирования срочных трудовых договоров в Великобритании (1951г.-2001г.) характерны следующие особенности: отсутствие единого нормативного акта о трудовых правах работников по срочным трудовым договорам; исключение подобных работников из сферы коллективно-договорного регулирования; придание решающего значения в этом вопросе общему праву, когда основным источником регулирования выступают судебные прецеденты.

Второй период правового регулирования труда работников по срочному трудовому договору в Великобритании начался с 2002 г., т.е. с принятия Правил о работниках по срочным трудовым договорам (запрещение дискриминации) 2002г. (Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002) и продолжается до сих пор.

С этого времени правовое регулирование срочных трудовых договоров в Великобритании характеризуется следующим чертами: устранение дискриминации в отношении работников по срочным трудовым договорам; право на обращение этих работников в суды по трудовым спорам (трудовые трибуналы); положения о поочередном заключении срочных трудовых договоров; право на информацию о наличии вакансий по договорам на неопределенный срок.

Правовое регулирование срочных трудовых договоров в Германии можно разделить на два периода: с 1952 г. по 1999 г. (до принятия Закона о работе на условиях неполного рабочего времени и об ограничении срока трудового договора 2000 г. (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge); с 2000 г. до настоящего времени (после принятия этого закона).

Правовой статус работающих по срочному трудовому договору в Германии в первый период определялся законодательно на основе

нормативных правовых актов. Однако не было специального закона о работе по срочному трудовому договору. Ввиду чего эти работники подвергались дискриминации.

Во втором периоде необходимо выделить следующие формы изменения правового регулирования срочных трудовых договоров в Германии под влиянием закона, а именно: устранение дискриминации в отношении лиц, работающих по срочным трудовым договорам; определение объективных оснований заключения срочных трудовых договоров; определение процедуры прекращения срочных трудовых договоров; выявление последствий недействительности ограничения срока трудового договора; судебная защита в случае досрочного прекращения срочного трудового договора; информирование о наличии вакансий по договорам на неопределенный срок; обучение и повышение квалификации работников по срочному трудовому договору; информирование профсоюзной организации о количестве работников по срочным трудовым договорам.

**Вторая глава** диссертационного исследования «Заключение, изменение и прекращение срочного трудового договора в Российской Федерации» состоит из четырех параграфов.

В *первом параграфе* «Общая характеристика срочного трудового договора» анализируются признаки срочного трудового договора, его роль и значение.

Срочный трудовой договор характеризуется признаками, отличающими его от договора на неопределенный срок.

Работа по срочному трудовому договору предполагает более узкий набор гарантий для будущего работника, поэтому при заключении срочного трудового договора важна его добровольность.

Другой существенный признак срочного трудового договора – это его срок. Он также является и обязательным условием договора. Закрепление законодателем максимального срока трудового договора является одной из

гарантий защиты работников по срочному трудовому договору. Она обеспечивает реализацию принципа стабильности трудового договора.

По общему правилу срок срочного трудового договора может быть не более пяти лет, если иное не установлено ТК РФ или федеральными законами. Можно утверждать о наличии ряда случаев, при которых максимальный срок договора объективно может быть и более пяти лет: с руководителями организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности; на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы; с лицами, поступающими на работу для выполнения заведомо определенной работы, срок окончания которой не известен заранее.

Для работника важно, чтобы каждый день его работы был учтен в стаже. Это имеет значение при установлении размера пенсии. Выполнение определенной работы может занять только половину рабочего дня, например, привлечение переводчика-синхрониста. Работодатель может принять решение об оплате только половины дня. Для предотвращения таких ситуаций необходимо закрепить условие о минимальном сроке в законодательстве.

Целесообразно установить в ст. 58 ТК РФ минимальный срок срочного трудового договора продолжительностью один день.

*Во втором параграфе «Основания заключения срочного трудового договора»* исследуются вопросы, связанные с классификацией оснований заключения этого вида трудового договора.

Законодатель выделяет две группы оснований заключения срочного трудового договора.

Первая группа договоров может иметь только срочный характер, т.к. у работодателя нет выбора, а по части второй данной статьи у работодателя есть выбор, т.е. он может заключить как срочный трудовой договор, так и трудовой договор на неопределенный срок. Следовательно, срочные трудовые договоры, указанные в первой части ст.59 ТК РФ, сужают правовой статус работодателя, а срочные трудовые договоры в части второй этой статьи - расширяют.

Целесообразно классифицировать основания заключения срочного трудового договора, исходя из оценки количества юридических фактов, необходимых для возникновения трудового отношения: единственный юридический факт или юридический состав из двух или более юридических фактов.

Проблема расширения или сужения оснований заключения срочного трудового договора может быть решена на уровне социального партнерства. Целесообразно законодательно не устанавливать основания заключения срочного трудового договора по соглашению сторон, а закрепить право определения оснований заключения срочного трудового договора за сторонами трудового правоотношения в коллективном договоре, соглашениях. Таким образом, стороны социального партнерства выработают собственные критерии заключения срочных трудовых договоров, исходя из специфики производственного процесса и интересов работников.

В *третьем параграфе* «Изменение срочного трудового договора» анализируются проблемы, связанные с изменением срока этого вида трудового договора.

Изменение срочного трудового договора можно рассматривать в двух аспектах: в узком – как изменение только его срока (первая форма) и изменение иных его условий (вторая форма)<sup>13</sup>, и в широком – к предыдущим

---

<sup>13</sup> Вторая форма изменения срочного трудового договора – изменение иных, кроме срока, его условий – аналогична изменению трудового договора на неопределенный срок, поэтому она не рассматривается в работе.

двум формам добавляется еще и его трансформация в трудовой договор на неопределенный срок (третья форма).

В соответствии с ТК РФ возможно внесение изменений в трудовой договор независимо от его вида (срочный или на неопределенный срок) в части изменения срока его окончания. Причем изменить его срок можно только до истечения срока данного трудового договора, подписав дополнительное соглашение.

Анализируя положительные стороны продления срочного трудового договора и использования последовательного заключения срочных трудовых договоров по одной и той же трудовой функции, можно сформулировать следующие выводы: продление срока трудового договора, которое оформляется дополнительным соглашением, – в интересах работодателя. Он не сталкивается с проблемой многократности заключения срочных трудовых договоров и, соответственно, срочный трудовой договор не может быть признан судом трудовым договором на неопределенный срок; последовательное заключение срочных трудовых договоров по одной и той же трудовой функции на непродолжительный период приводит к превращению срочного трудового отношения в трудовое отношение на неопределенный срок при установлении этого факта судом.

Для работодателей выгодно продлевать срочный трудовой договор с тем, чтобы не надо было многократно его перезаключать.

Однако наряду с этим важно установить законодательно предельный максимальный общий срок продления срочных трудовых договоров по соглашению сторон. Это позволит создать равные условия для продления срочных трудовых договоров, которые негативно влияют на психологическое состояние работника.

В ситуации же, когда в соответствии с ТК РФ характер работы и особенности ее выполнения не дают возможности вступить в трудовые отношения на неопределенный срок, последовательное заключение срочных трудовых договоров является обоснованным.



*Четвертый параграф* «Прекращение срочного трудового договора» посвящен вопросам прекращения этого вида трудового договора.

Срочный трудовой договор как самостоятельный вид трудового договора имеет и самостоятельное основание прекращения – истечение срока его действия.

Сам факт пропуска срока предупреждения о прекращении срочного трудового договора (не менее чем за три календарных дня) работодателем работника не должен рассматриваться как основание для восстановления работника на работе. Работник, заключая срочный трудовой договор, в большинстве случаев точно знает дату его окончания, что подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора работодателя и тем фактом, что в экземпляре работодателя указано, что второй экземпляр получен работником. В данном случае важен сам факт наступления даты истечения срочного трудового договора, как объективного события. Если работодатель нарушает трудовое законодательство, не соблюдая срок предупреждения, но выполнил свою главную задачу по порядку прекращения – предупредил работника о прекращении трудового договора, трудовой договор не может быть впоследствии признан заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор работника, принятого на время отсутствия работника, за которым сохраняется место работы, прекращается с выходом первого работника на работу. В данном случае на работу в один день вероятен выход двух работников, и работодателю приходится выплачивать заработную плату двум работникам.

Для предотвращения такой ситуации возможно закрепить законодательно обязанность заменяемого работника предупреждать работодателя не позднее одного дня до выхода на работу. Обычно на практике работник информирует работодателя о выходе. В случае если работник предупредит работодателя о выходе на работу, то у работодателя будет возможность поставить в известность замещающего работника об окончании срочного трудового договора. Если работник не предупреждает

работодателя не позднее, чем за один день до выхода на работу, происходит выход двух работников на работу.

Можно рассматривать данный момент как день передачи дел от одного работника другому. Следует разделить рабочий день между двумя работниками в случае, если замещаемый работник не предупредил работодателя о выходе заранее.

Первую половину рабочего дня, например 4 часа (при рабочей неделе нормальной продолжительности не более 40 часов), работает работник, замещающий отсутствующего по уважительной причине работника. Вторую половину рабочего дня работает работник, вновь выходящий на работу. Соответственно, учитывается рабочее время. Каждому работнику оплачивается половина дневной нормы рабочего времени. Если замещаемый работник не предупредил о выходе заранее, то он должен быть готов отработать только половину своего первого рабочего дня.

**Третья глава** диссертации «Срочные трудовые договоры в некоторых зарубежных странах» состоит из двух параграфов.

В *первом параграфе* третьей главы «Правовое регулирование срочных трудовых договоров в Великобритании» проведен сравнительный анализ законодательства России и Великобритании по данному вопросу.

Правовое регулирование заключения срочного трудового договора в России и Великобритании имеет ряд характерных черт, свойственных трудовому законодательству той и другой страны. Вместе с тем имеется и специфика, которая определяется способами решения проблем в сфере заключения таких договоров.

Правила о работниках по срочным трудовым договорам (запрещение дискриминации) 2002г. Великобритании устанавливают правовой механизм устранения дискриминации в отношении работников по срочным трудовым договорам. Он состоит из нескольких элементов: закрепление понятия «работник по срочному трудовому договору»; запрет дискриминации работников на основе срочного трудового договора; выделение объективных

причин, которые позволяют ставить этого работника в худшее положение, чем работника по трудовому договору на неопределенный срок; право получения от работодателя письменного обоснования того, почему он ставится в худшее положение, чем сравнимый постоянный работник.

Заключение срочного трудового договора на срок до четырех лет возможно по законодательству этого государства и при отсутствии объективных оснований.

Особенностью британского законодательства является также и норма о переквалификации срочного трудового договора, которая предполагает право работника получить от работодателя письменное обоснование своего текущего правового статуса.

Отметим, что законодательство Великобритании подразумевает три основания расторжения срочного трудового договора: истечение определенного срока; выполнение определенной задачи; наступление или ненаступление какого-либо иного определенного события (помимо достижения работником пенсионного возраста, признанного в данной организации нормальным для лиц, занимающих такую должность).

*Во втором параграфе «Правовое регулирование срочных трудовых договоров в Германии»* исследуется законодательство этой страны по вопросам заключения, изменения и прекращения данного вида трудового договора.

Правовое регулирование срочных трудовых договоров в Германии осуществляется на основе Закона о работе на условиях неполного рабочего времени и об ограничении срока трудового договора 2000 г.

Сравнение немецкого законодательства с российским по этому вопросу позволяет выделить как аналогичные, так и специфичные признаки в правовом регулировании срочных трудовых договоров.

Отношения по поводу срочного трудового договора являются предметом правового регулирования в России и Германии. Это свидетельствует о том, что государство в данной области проводит на рынке

труда активную политику с целью согласования интересов работников и работодателей в этих странах. Законодатели России и Германии также решают одинаковые проблемы в области заключения, изменения и прекращения срочного трудового договора.

Вместе с тем, законодатель Германии запретил ставить работника – исключительно по причине ограничения срока его трудового договора – в худшее положение, чем у сравнимого работника, трудовой договор с которым заключен на неопределенный срок, при отсутствии объективных причин.

Срочный трудовой договор в Германии заключается только в письменной форме, при наличии объективных оснований. Законодательство этого государства закрепляет восемь оснований его заключения.

К ним относятся: временный характер производственной потребности в выполнении данной работы; ограничение срока трудового договора по окончании учёбы или производственного обучения с целью упростить переход работника к трудовым отношениям на этом этапе; замена другого работника; особенности выполняемой работы, которые делают ограничение срока трудового договора оправданным; установление для работника срока испытания; особенности личности работника, которые делают ограничение срока трудового договора оправданным; оплата труда работника из бюджетных средств, которые, согласно бюджетному законодательству, предназначены для занятых по срочному трудовому договору, что было отражено в условиях найма работника; мировая сделка, заключённая в суде и являющаяся основанием для ограничения срока трудового договора.

По Закону о работе на условиях неполного рабочего времени и об ограничении срока трудового договора 2000 г. немецкий законодатель ограничивает срок заключения срочного трудового договора при отсутствии объективных причин только двумя годами. Представляется, что эта норма обусловлена необходимостью защиты работника, для установления в дальнейшем трудовых отношений на неопределенный срок.

В немецком законе введено ограничение на продление срочного трудового договора заключенного при отсутствии объективных оснований.

В Германии важна роль коллективного договора в вопросах заключения срочного трудового договора. Он может предусматривать иное количество продлений трудового договора или иной максимальный срок его действия. Причем действует следующее правило: даже если работодатель и работник не участвовали в заключении коллективного договора, они имеют возможность договориться о применении его положений.

Из этого правила, ограничивающего возможность продления срочного трудового договора, есть одно немаловажное исключение. Немецкое законодательство предоставляет право вновь образованным компаниям в первые четыре года с момента создания заключать с работниками срочные трудовые договоры при отсутствии объективных причин. Новым компаниям разрешено многократное продление срочных трудовых договоров в течение этого периода.

Представляется, что эта норма может быть перенесена в российское законодательство с корректировкой срока – до двух лет.

В Германии разрешено заключать срочные трудовые договоры с пенсионерами в отсутствии объективных причин, однако срок таких договоров ограничен.

Немецкое законодательство предусматривает только два основания прекращения срочного трудового договора: истечение срока, выполнение задач.

В **заключении** сформулированы основные положения и выводы, полученные в результате исследования, определены рекомендации по совершенствованию трудового законодательства РФ.

*Научные работы, опубликованные по теме диссертационного исследования (общий объем – 4 п.л.):*

*Публикации в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации:*

1. Батусова Е. С. Особенности правового регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев // Право и экономика. 2013. № 1. С. 52-58. (0,5 п.л.);

2. Батусова Е. С. Правовое регулирование заключения срочных трудовых договоров в Великобритании и Германии // Право и экономика. 2013. № 10. С. 64-70. (0,8 п.л.);

3. Батусова Е. С. Трудовой договор с руководителем организации // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2013. № 1. С. 123-140. (1 п.л.);

4. Батусова Е. С. Правовое регулирование прекращения срочного трудового договора в Великобритании и Германии // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2014. №4. С. 57-67. (0,8 п.л.).

*Публикации в иных изданиях:*

1. Батусова Е. С. Принудительный труд: национальное право и международное законодательство // В кн.: Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики / Отв. ред.: Ю.П.Орловский. М.: Юстицинформ, 2012. С. 31-41. (0,5 п.л.);

2. Батусова Е. С. Современная роль профсоюзов Германии в сфере правового регулирования срочных трудовых договоров. Тезисы / II Международная научно-практическая конференция «Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права». Минск. 1–2 ноября 2013 г. С. 9- 12. (0,2 п.л.).

Лицензия ЛР № 020832 от «15» октября 1993 г.

Подписано в печать «\_\_» \_\_\_\_\_ г. Формат 60x84/16

Бумага офсетная. Печать офсетная.

Усл. печ. л. 1.

Тираж 100 экз. Заказ №\_\_ Типография издательства НИУ ВШЭ,

125319, г. Москва, Кочновский пр-д., д. 3.