

УДК 342.734

## НЕТИПИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Старостин В. А.

*Крымский федеральный университет им. В. И. Вернадского*

В статье рассматриваются попытки реформирования трудовых отношений и видов рабочего времени в сфере нестандартной занятости в Российской Федерации. Развитие научно-технических инноваций в мировой экономике и сфере производства, требуют новых правовых решений в законодательной сфере при организации труда, которые позволят более эффективно использовать рабочее время, уменьшать издержки производства, повышать эффективность использования труда во всех сферах деятельности. В связи с этим, тенденции реформирования трудовых отношений в законодательстве целого ряда стран мира, в том числе и России, требуют дополнительного изучения. Возможность введения новых видов рабочего времени, создадут условия для использования нестандартных форм занятости и увеличения количества рабочих мест. Нестандартная занятость предполагает использование новых видов рабочего времени, которые ранее не применялись.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, рабочее время, социальная политика, права человека.

В условиях цифровизации мировой экономики, происходит трансформация некоторых элементов правового регулирования в сфере политико-экономических отношений, связанных с внедрением инновационных форм труда, что способствует необходимости включения механизмов формирования направлений изменения содержания трудовых отношений.

Правовая и экономическая сторона трудовых отношений зависит от развития научно-технических инноваций в мировой экономике и сфере производства, что требует новых способов организации труда, позволяющих более эффективно использовать рабочее время и труд работников на предприятиях, уменьшать издержки производства. Этому может способствовать введение новых видов рабочего времени, что создаст условия для использования нетипичных форм занятости в трудовых отношениях и увеличения рабочих мест. Нетипичная занятость предполагает использование новых видов рабочего времени, которые ранее не применялись [1].

Понятие «прекаризация» (нетипичность, неустойчивость) в трудовых отношениях появилась относительно недавно в законодательстве некоторых стран мира. Ее корни более глубокие и малоизученные, чем кажется при поверхностном ознакомлении. Поэтому требуют более детального и дополнительного изучения. Первые исследования в области нетипичных форм занятости принадлежат Джеку Ниллесу, Фенку Скиффу, Джилу Гордану и Девиду Флемингу. Много внимания исследованиям в сфере новых форм занятости уделяли такие ученые как: В. Бек, М. Бехтель, Дж. Рифкин, А. Горц, В. Гимбельсон, Р. Капелюшников, А. Шевчук, Е. Гришнова., А. Колот, Э. Либанова, И. Новак, Е. Макарова.

Изучение указанной проблемы затрагивало ряд проблемных аспектов. Например, какие социально-политические преобразования стали причинами появления нетипичной занятости? Каковы способы политико-правовой регламентации указанных правоотношений? В чем ключевое отличие между стандартной и нестандартной занятостью? К какому виду правоотношений можно отнести новые виды занятости:

трудовым или гражданским? Вместе с этим, вопрос о возможном влиянии нетипичной занятости на социально-трудо­вые, экономические, общественно-политические и другие отношения в государстве, остается малоизученным. В этом и заключается, на наш взгляд, проблемное поле рассматриваемого нового явления в трудовых отношениях.

Основные элементы содержания трудовых отношений были сформированы в индустриальную эпоху и характеризовались четкими периодами времени выполнения трудовой функции, трудовыми обязанностями, перерывами, наличием рабочего места и др. В нетипичных формах занятости все элементы трудовых отношений достаточно абстрактны. Формирование трудовых отношений не всегда соответствует инновационным производственным технологиям, к которым можно отнести: всеобъемлющее использование информационно-коммуникационных средств, ускорение темпа производственных процессов и, главное, постепенной трансформации видов рабочего времени. Что способствует появлению новых видов нетипичной занятости. Например, в странах Европейского Союза около 1/3 работников имеют гибкий график рабочего времени или нестандартно трудоустроены [2]. С одной стороны, это помогает решить проблему безработицы через поиск новых источников рабочей силы и оптимизацию ее использования. Такое положение актуально для стран, где происходит процесс старения населения.

Вместе с этим, возникает ряд вопросов о способах регулирования трудовых отношений с элементами новых видов рабочего времени или «нестандартно» занятых работников. Например, часто в таких случаях трудовой договор между работником и работодателем не заключается. При отсутствии трудового договора, какие гарантии прав работников могут гарантироваться и соблюдаться? Какие особенности рабочего времени могут быть обусловлены гибким рабочим графиком? Если рабочее место за работником не закреплено, каким образом может осуществляться контроль и есть ли в этом необходимость? Если такие работники не значатся в штате предприятий, значит страховые, медицинские гарантии на них не распространяются?

Рассмотрим глубже эти и другие аспекты новых видов рабочего времени при нестандартной занятости. К основным отличительным чертам, с учетом элементов организации труда, можно отнести: средства производства, контроль времени работы, времени отдыха, оплаты труда.

Классическую основу трудовых отношений составляло законодательное регулирование трудовых отношений и рабочего времени. Трудовое правоотношение включало наличие прав и обязанностей работника и работодателя. Такое отношение имело формальное равенство сторон при заключении трудового договора, наличие прав и обязанностей сторон, подчинение работника трудовым обязанностям, включением в производственный коллектив, отчуждение работника от средств производства и т.д. Виды, содержание и продолжительность рабочего времени регулировались локальными актами предприятий и законодательством. Они носили достаточно жесткий характер. Например, опоздание работника могло повлечь ряд дисциплинарных взысканий.

При формировании постиндустриального общества, все чаще имеют место новые формы занятости и виды рабочего времени, при которых изменяются классические признаки трудового правоотношения. В связи с этим происходит изменение в орга-

низации труда, возможности более гибкого использования рабочего времени, изменение существенных условий труда при взаимодействии работника и работодателя.

В советский период в основу трудового договора было положено единое, неделимое, социалистическое трудовое правоотношение [3]. В постсоветский период складывается парадигма социально-партнерских отношений, определяющая политическое регулирование не социалистического, а наемного труда. Указанное регулирование осуществляет не только государство, но и работодатель, имея право на локальное нормативное регулирование труда.

Таким образом, ключевые элементы трудовых отношений, которые получили свое оформление в индустриальный период, переживают этап перехода к постиндустриальному (информационному обществу). При этом, в связи с расширением классического понятия трудового отношения появляются новые возможности для реализации прав личности, что по своему обогащает политику социально-трудовых отношений в целом. Этому способствуют кардинальные изменения в политической, экономической и правовой системах государства. Поэтому правовые формы трудовых отношений взаимосвязаны с такой трансформацией и влияют на непосредственное отношение между работником и работодателем [4]. Таковы общие тенденции в сфере политико-правового регулирования занятости и трудовых отношений.

Рыночная модель экономических отношений позволяет каждому гражданину выбирать форму занятости или не трудиться. В настоящее время, мер административного преследования за тунеядство, не предусматривается. Поэтому реализация права на труд происходит разнообразными способами: индивидуальная трудовая деятельность, заключение трудового договора, военная служба, государственная гражданская и др. Более широкое применение реализации права на труд остается выполнение трудовой функции по трудовому договору. Объяснение довольно простое. Трудовое законодательство в России традиционно было жестким, не позволяя просто так избавиться от работника.

После вступления в силу нового Трудового кодекса в 2002 г. [5] законодателем были урегулированы некоторые элементы трудовых отношений, которые не прописывались ранее. Например, закреплены особенности трудовых функций целого ряда категорий работников, в том числе на производствах с вредными условиями труда. Отработаны ключевые положения социального партнерства, указана концепция договорного регулирования трудовых и иных отношений, связанных с ними, внесены новые положения в институты трудового права. Все меры позволили сохранить социальную политику в России и значимость трудовых отношений, а также учесть потребности и интересы сторон трудового договора.

Однако сохранение жестких социальных правовых норм породило довольно нестабильную правоприменительную практику [6]. Это связано с изменением традиционного изучения трудовых отношений, основанных на бессрочном трудовом договоре. И меняют его не только внешние факторы, но и допустимые законодателем различные условия индивидуальных трудовых отношений, например, условие исполнения трудовых обязанностей вне рабочего места или места нахождения работодателя (правоотношение осуществляется по месту нахождения работника), условие срочности трудового договора (определяет границы периода правового отношения в календарном исчислении), закрепление неполного рабочего времени (устанавли-

вают продолжительность рабочего времени работника на протяжении определенного периода).

Таким образом, получают распространение нетипичные формы занятости. Они могут содержаться в основе трудового соглашения, с установлением неполного рабочего времени и на условиях работы вне места пребывания работодателя (удаленная работа), заемный труд.

Появление нетипичной занятости определяет еще один аспект трансформации политико-правового регулирования труда: современный рынок труда нуждается в концептуально новом понимании работника. Эта тенденция характерна для многих стран. В Великобритании исследователи отмечают, что границы между оплачиваемым трудом у конкретного работодателя и трудом домашним стирается с включением в трудовую деятельность женщин, лиц с семейными обязанностями, людей предпенсионного и пенсионного возраста [7]. Технологические изменения в организации трудовой сферы позволяют более широко использовать лиц с ограниченными физическими возможностями.

В связи с этим, формированию трудовых отношений способствует ряд объективных по существу и субъективных по форме факторов, в которых заключены возможности к расширению политики трудовых отношений, некоторых норм и институтов для категорий работников, не относящихся к наемному персоналу (служащим и рабочим) [8]. В трудовых отношениях все чаще участвуют физические лица, которые при выполнении своих обязанностей отличаются от традиционных работников. Их определяют в качестве лиц, подобных работникам (*employee-like-persons*). В таких трудовых отношениях между лицом и работодателем не имеется строгой законодательной взаимосвязи как работника и работодателя. В связи с этим работодатель не вправе определять, каким образом работник должен осуществлять свою трудовую функцию. Очевидно, что указанные тенденции порождают необходимость изменения концептуального подхода к понятию «работник» в трудовых отношениях. Эту точку зрения разделяют и европейские ученые [1]. Например, в отсутствие кодифицированного акта о труде в Германии трудовые отношения регулируются различными актами, при этом законодательное определение работника отсутствует. Вместе с этим в Торговом кодексе Германии в параграфе 84 содержится понятие самозанятого лица [9]. Это любое лицо, которое свободно может организовать свою деятельность и определять продолжительность рабочего времени. Таким образом, по мнению немецких ученых, ключевым критерием по разграничению между самозанятыми и наемными работниками, которые находятся в подчинении работодателя, является большее или меньшее количество свободного времени.

Традиционный взгляд на индивидуальное подчинение приказам работодателя в течение рабочего времени в последнее время не соотносится с реальным положением дел, когда все большее количество высококвалифицированных специалистов предпочитают оставаться свободными в решении вопросов «как и когда» заниматься трудовой деятельностью. В связи с вышеуказанным, появляются вопросы политического регулирования правового статуса так называемых свободных работников или «фрилансеров». С одной стороны, эти лица свободны в определении своего рабочего времени и объема занятости, с другой оказываются уязвимы и могут требовать защиты своих прав в период, когда работодателям необходимо минувшие социальные гарантии оперативно избавиться от работников. Возникает вопрос: можно ли

признать отношения с указанной категорией работников трудовыми по факту их подчинения власти работодателя? Для упорядочения указанных ситуаций в Германии в законе о коллективных договорах было закреплено понятие лиц подобных работникам. В России давно существует законодательное определение работника, однако это не решает проблем связанных со статусом «фрилансеров», количество которых увеличивается с расширением технических возможностей самостоятельной организации своего рабочего времени.

В законодательных актах Международной организации труда указаны критерии стандартной занятости. К ним относится занятость в течении полного рабочего времени, с заключением бессрочного трудового договора с работодателем и мерами защиты от необоснованного увольнения [10]. В настоящее время, в научной литературе предлагается несколько вариантов классификации новых видов рабочего времени, связанного с нестандартной занятостью. Безусловно, с углублением исследований и систематизации будет сформирована общепринятая классификация нестандартных форм занятости. В связи с этим указанные виды рабочего времени могут сочетаться друг с другом, образуя разнообразные комбинации. Более того, введение на производстве одного из видов нового рабочего времени, может быть предпосылкой для появления другого вида.

Причиной такого положения являются экономические кризисы, нестабильность социально-политического и экономического развития отдельных государств, вызывающие сокращение рабочих мест с установленными законом трудовыми гарантиями. Поэтому нетипичная занятость искажает само понятие и социально-политическую значимость института традиционных трудовых отношений. Ограничивает неотъемлемые права работников, которые возникли в индустриальную эпоху в результате массовых волнений и революционных событий. Проблемное поле нетипичной занятости усложняется вследствие развития информационного общества, научно-технической революции, процессов глобализации мировой экономики.

Трудовые отношения между работником и работодателем традиционно регламентируются заключением трудового договора. В этом документе определяются права и обязанности сторон, гарантии соблюдения прав работника. В результате заключения трудового договора работник социально защищен. Возникает ряд преимуществ: заработная плата, пенсионный и страховой стаж, медицинское обслуживание, регламентированное время труда и отдыха, наличие оплачиваемого отпуска и др. Таких прав при нетипичной занятости не имеется. Поэтому в такой занятости можно выделить социально-политическую, правовую и экономическую проблематику.

Социально-политическая сторона нетипичной занятости может заключаться в отсутствии гарантий прав работников, фиксированной и достойной оплаты труда, невысоком материальном благосостоянии, определенных сроков трудового правоотношения. При росте нетипичной занятости сокращается сфера наемного труда, расширяется индивидуальная предпринимательская деятельность, самозанятость. Что является источником неуверенности и неопределенности настоящего и будущего, в связи с низким уровнем доходов, способствует развитию стрессовых процессов в психике граждан, уменьшает доверие к органам власти и государственной социальной политике. В итоге может привести к постепенной маргинализации общества и социальным потрясениям.

Правовое содержание нетипичной занятости характеризуется частичным или полным отсутствием юридически значимых фактов в закреплении отношений между работником и работодателем. Поэтому в странах Европейского союза, вместо понятия «работник» применяется неопределенная характеристика в виде «лица, подобного работнику». Такое определение не нуждается в правовой регламентации, социальными гарантиями. Также опускается значение институтов трудового договора, рабочего времени, охраны труда, социального партнерства, понятие рабочего места и другие. Начало и завершение трудовых отношений размывается во времени, периоды труда становятся более гибкими. Отсутствует понятие регламентированного рабочего времени. Оно никак не контролируется работодателем.

С экономической точки зрения, можно выделить два проблемных направления. С одной стороны, гибкие формы занятости неприменимы на целом ряде предприятий. При росте нетипичной занятости, уменьшается значение наемного труда, что негативно влияет на роль профессиональных союзов и коллективных договорных отношений, являющихся важнейшей гарантией прав и защищенности работников при стандартной занятости. С другой стороны, гибкие условия труда предполагают изменения в технологических процессах производства общественного продукта, товаров, услуг. В этом отношении нетипичная занятость видоизменяет традиционные социально-экономические процессы, что способствует расширению гибкости трудовых отношений на рынке труда. В связи с этим традиционная занятость, которая содержит в своей основе наемный труд с наличием гарантированных прав работников, трансформируется. При уменьшении количества рабочих мест в промышленно-производственных секторах экономики, возникают новые в сфере услуг, информационных технологий, образовании, здравоохранении, культуре, и т.д.

Нетипичная занятость дифференцированно влияет на рыночные отношения. С одной стороны, она способствует минимизации затрат рабочей силы и расширению экономических сфер ее применения. С другой, не дает работодателям возможности задействовать весь трудовой потенциал работников, что уменьшает количество прибыли и увеличивает издержки на предприятиях [11]. Поэтому в указанном аспекте, нетипичная занятость может как позитивно, так и негативно влиять на развитие рыночных отношений.

Таким образом, нетипичная занятость, опосредованно закрепляет трудовые отношения между работником и работодателем, в связи с чем, не полностью используется трудовой потенциал, что отрицательно влияет на экономический рост. Государство недополучает налоговые платежи от предприятий всех форм собственности, а также подоходный и страховой налоги от работников. Поэтому разница между социально-политическим и экономическим содержанием нетипично занятых работников и предприятий-работодателей, очевидна.

В связи с этим, ключевой причиной нетипичной занятости, на наш взгляд, являются научно-технические, социально-политические и экономические преобразования общественных отношений в Российской Федерации, которые остро обозначились в постсоветский период. К таким изменениям не готовы органы исполнительной и законодательной власти, поэтому правовая регламентация нетипичной занятости отстает от возникших реалий, защита трудовых и социальных прав работников не осуществляется в новых видах трудовых отношений. Они могут быть решены правовой регламентацией в законодательной и экономической сферах.

Выводы. Проблему прекаризации трудовых отношений можно отнести без преувеличения к глобальным проблемам настоящего времени. Вышеизложенные причины нетипичной занятости имеют глубокие корни, связанные с развитием научно-технического прогресса, реформированием экономической и социально-политической сферы. Неустойчивые трудовые отношения значительно снижают материальное положение работников, что влияет на качество жизни. Неустроенность, отсутствие необходимого количества средств, увеличивает масштабы внешней трудовой миграции, ухудшает и без того проблемное демографическое положение в России, влечет за собой рост организованных криминальных и коррупционных проявлений, терроризма.

Поэтому отсутствие законодательного регулирования нетипичной занятости может привести к кризису сферы социально-трудовых отношений, что наряду с экономической нестабильностью увеличит дифференциацию между трудом и капиталом. Попытки быстрого решения данной проблемы в виде сосредоточения усилий на сборе налогов, обязательных платежей, сборов, улучшение условий для малого и среднего бизнеса, защиты социально-трудовых прав работников, кардинально ситуацию не изменят.

С учетом того, что основными тенденциями в сфере регулирования труда является наличие двух противоположных начал: социального и производственного, взаимоотношение между которыми во время экономических кризисов обостряется, что способствует политическому реформированию трудовых отношений. В таких условиях стремление к сохранению прибыли проводится работодателями путем сокращения социальных гарантий работникам и требований от правительства уменьшения налогов и сборов. Работники требуют расширения социальных гарантий трудовых отношений: увеличения заработной платы, сохранения рабочего места. Поэтому в таких условиях, только нестандартные виды занятости и рабочего времени способствуют приспособлению работников к новым политическим и экономическим условиям. Это может быть подтверждено принятой Концепцией долгосрочного социально-экономического развития РФ. В которой предполагается содействие в занятости населения, в том числе в ее нетипичных формах, что является целью государственной политики [11].

Вместе с этим, используя такой подход к решению комплексной проблемы прекаризации в трудовых отношениях, вряд ли удастся решить. Необходимо на федеральном законодательном уровне принять Программу снижения «нетипичной занятости в Российской Федерации», в которой закрепить ключевые направления по созданию благоприятных условий по выводу из тени экономических, социально-политических, правовых предпосылок, способствующих росту нетипичной занятости, а также содействию продуктивности стандартной занятости. К ним можно отнести:

- правовая политика. Внесение изменений в законодательные акты, Трудовой кодекс РФ (фиксации и защищенности занятости в трудовых отношениях), Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», в Кодекс об административных правонарушениях, об ответственности юридических лиц, осуществляющих нетипичную занятость, в целях получения нелегальных доходов, нормативно-правовые акты обеспечения налоговой политики и др. Принятие новых и пересмотр действующих Федеральных законодательных актов, для сниже-

ние нетипичной занятости. Поддержание правовой грамотности работников в сфере трудовых отношений, социального страхования. Системное, комплексное правовое просвещение работников и неформально трудоустроенных лиц [12].

- Социально-политические меры. Обеспечение функционирования политики занятости населения. Комплексный подход в работе государственной службы занятости населения. Качественное изменение специфики работы коммерческих агентств занятости. Создание условий обучения в системе дополнительного и профессионального образования, в целях развития навыков конкурентоспособности работников, с повышением квалификации на регулярной основе в течение трудовой жизни, в соответствии с требованиями цифрового социума и работодателей. Внедрение профессиональной ориентации.

- Экономические меры. Сочетание процесса реформирования рыночных отношений с политикой поддержания занятости населения. Упрощение условий для занятия предпринимательской деятельностью. Уменьшение налогового бремени, использование налоговых каникул и льгот, выделение субсидий и банковских кредитов на льготных условиях и др. Разработка и внедрение качественной системы поощрения работников. Должного обеспечения уровня оплаты труда, не менее прожиточного минимума, создания и сохранения рабочих мест. Создание экономического классификатора видов нетипичной занятости, в котором структурированы наиболее распространенные виды, их причины и способы ограничения.

#### Список литературы:

1. Малоун Т. У. Труд в новом столетии. Как новые формы труда и бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь. Москва: Олимп-бизнес. 2006.
2. Смирных Л.И. Неустойчивость занятости (прекаризация: особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества). Москва: Издательский Дом Магистр – пресс. 2015.
3. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. Москва: Проспект. 2008.
4. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм. Москва: Норма. 2003.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. Москва.: Локид-Пресс. 2002.
6. Денисова И. Нестандартная занятость в российской экономике // Вопросы экономики. 2007. № 9. С. 154-156.
7. Heppele V. Rights at Work: Global, European and British Perspectives. London. Sweet & Maxwell, 2005.
8. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран запада / Москва. Интел-Синтез. 2003.
9. Торговый кодекс Германии. [электронный ресурс] // Официальный сайт Федерального министерства юстиции и защиты прав потребителей. URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/hgb/BJNR002190897.html> (Дата обращения: 15.05.2019).
10. О трудовом правоотношении: Рекомендация МОТ № 198. [электронный ресурс] // Консультант-Плюс. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=41127#05773836936680259> (Дата обращения: 15.05.2019).
11. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р (редакция от 28.09.2018). [электронный ресурс] // Консультант-Плюс. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=41127#05773836936680259> (Дата обращения: 15.05.2019).
12. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 [Электронный ресурс] // Официальный сайт Президента России. URL: <http://kremlin.ru/about> (Дата обращения: 15.05.2019).



**Starostin V. A. Atypical employment in the Russian Federation** // Scientific notes of V. I. Vernadsky Crimean Federal University. Juridical science. – 2022. – Т. 8 (74). № 4. – P. 258-266.

The article discusses attempts to reform labor relations and types of working time in the field of non-standard employment in the Russian Federation. The development of scientific and technological innovations in the global economy and the sphere of production require new legal solutions in the legislative sphere in the organization of labor, which will allow more efficient use of working time, reduce production costs, increase the efficiency of labor use in all spheres of activity. In this regard, the trends of labor relations reform in the legislation of a number of countries around the world, including Russia, require additional study. The possibility of introducing new types of working hours will create conditions for the use of non-standard forms of employment and increase the number of jobs. Non-standard employment involves the use of new types of working time that have not been used before.

**Keywords:** labor relations, working hours, social policy, human rights.

**Spisok literatury:**

1. Maloun T. U. Trud v novom stoletii. Kak novye formy truda i biznesa vliyayut na organizacii, stil' upravleniya i vashu zhizn'. Moskva: Olimp-biznes. 2006.
2. Smirnyh L.I. Neustojchivost' zanyatosti (prekarizaciya: osobennoe i obshchee s uchetom integracionnyh usilij gosudarstva i obshchestva). Moskva: Izdatel'skij Dom Magistr – press. 2015.
3. Aleksandrov N.G. Trudovoe pravootnoshenie. Moskva: Prospekt. 2008.
4. Skachkova G.S. Rasshirenie sfery dejstviya trudovogo prava i differenciacii ego norm. Moskva: Norma. 2003.
5. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30 dekabrya 2001 g. Moskva.: Lokid-Press. 2002.
6. Denisova I. Nestandartnaya zanyatost' v rossijskoj ekonomike // Voprosy ekonomiki. 2007. № 9. S. 154-156.
7. Neppele V. Rights at Work: Global, European and British Perspectives. London. Sweet & Maxwell, 2005.
8. Kiselev I.YA. Novyj oblik trudovogo prava stran zapada / Moskva. Intel-Sintez. 2003.
9. Torgovyj kodeks Germanii. [elektronnyj resurs] // Oficial'nyj sajt Federal'nogo ministerstva yusticii i zashchity prav potrebitelej. URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/hgb/BJNR002190897.html> (Data obrashcheniya: 15.05.2019).
10. O trudovom pravootnoshenii: Rekomendaciya MOT № 198. [elektronnyj resurs] // Konsul'tantPlyus. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=41127#05773836936680259> (Data obrashcheniya: 15.05.2019).
11. O koncepcii dolgosrochnogo social'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossijskoj Federacii na period do 2020 goda: Rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 17.11.2008 N 1662-r (redakciya ot 28.09.2018). [elektronnyj resurs] // Konsul'tantPlyus. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=41127#05773836936680259> (Data obrashcheniya: 15.05.2019).
12. O nacional'nyh celyah i strategicheskikh zadachah razvitiya Rossijskoj Federacii na period do 2024 goda: Ukaz Prezidenta RF ot 7 maya 2018 g. № 204 [Elektronnyj resurs] // Oficial'nyj sajt Prezidenta Rossii. URL: <http://kremlin.ru/about> (Data obrashcheniya: 15.05.2019).