

УДК 349.22
ББК 67.405.1

«ДАННЫЙ РАБОТОДАТЕЛЬ» КАК СУБЪЕКТ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Э. Н. Бондаренко

доктор юридических наук, профессор

Аннотация: Имея определённое представление о предмете трудового права, автор попытался подвергнуть краткому исследованию те отношения предмета, которые не являются трудовыми, а значатся в ст. 1 ТК РФ как «непосредственно связанные» с ними. В процессе предпринятого анализа предполагалось выяснить, как конкретно данная связь проявляется, в чём её сущность в качестве именно непосредственной. Вопросы, поставленные автором, возникли потому, что отношения, входящие в группу непосредственно связанных с трудовыми, весьма различны по субъектному составу, содержанию, основаниям возникновения, и не у каждого из них «обслуживание» трудового отношения является их главным назначением. Более внимательно рассмотрены отношения ст. 1 ТК РФ, предшествующие трудовым.

Ключевые слова: трудовые отношения, отношения, непосредственно связанные с трудовыми, трудоустройство у данного работодателя, подготовка и дополнительное профессиональное образование непосредственно у данного работодателя.

THIS EMPLOYER IS THE SUBJECT OF DIRECTLY RELATED LABOR RELATIONS.

E. N. Bondarenko

Doctor of Legal Sciences, Professor

Annotation: This employer as a subject of directly related labor relations. Having a certain understanding of the subject of labor law, the author attempted to briefly examine those relations of the subject that are not labor relations, but are listed in Article 1 of the Labor Code of the Russian Federation as “directly related” to them. The analysis undertaken sought to clarify how this relationship is specifically manifested and what its essence is as a direct relationship. The questions posed by the author arose because the relations included in the group of directly related labor relations vary greatly in their subjectivity. The composition, content, and grounds for their emergence are not all determined by the primary purpose of “servicing” the employment relationship. The relations under Article 1 of the Labor Code of the Russian Federation that precede labor relations are examined in more detail.

Keywords: labor relations, relations directly related to labor relations, employment with a given employer, training and additional vocational education directly with a given employer.

Doi: [https://doi.org/10.14258/ralj\(2026\)3.13](https://doi.org/10.14258/ralj(2026)3.13)

Предмет отрасли — это, как правило, совокупность качественно однородных общественных отношений, которые регулируются нормами, относящимися к той или иной отрасли права. Это классическое определение не вполне подходит к определению предмета трудового права, потому что отношения, входящие в него, неоднородны. В учебнике «Трудовое право России» под редакцией Ю. П. Орловского и А. Ф. Нуртдиновой «Предмет трудового права — это комплекс об-

щественных отношений, связанных с применением несамостоятельного (зависимого) труда.¹ Однако определения предмета трудового права только как комплекса определённых общественных отношений недостаточно, чтобы указать на его своеобразность. Предмет трудового права, как известно в науке, неоднороден, и это качество заключается в том, что он включает в себя не только основополагающее трудовое отношение, возникающее между работником и работодателем, но и группу отчасти «инородных» отношений, «непосредственно связанных с трудовыми» (так они названы в ст. 1 ТК РФ). Эта группа состоит из девяти отношений, в числе участников которых не всегда присутствуют (иногда отсутствуют) стороны «отраслевого» отношения: работник и (или) работодатель. Эти отношения обычно не являются длящимися. «Они дискретны, альтернативны, т. е. могут возникать или не возникать».² Содержание отношений этой группы не всегда свидетельствует именно о «непосредственной» связи с трудовыми отношениями, если понимать под непосредственно связанными отношениями такие, которые имеют трудовое отношение в перспективе, или «решают» какие-то его конкретные задачи, например, участвуют в трудовых спорах. Удалось ли законодателю «окружить» трудовое отношение безусловно ему соответствующими, нацеленными на заключение трудового договора, его законное изменение или прекращение? Попытаемся разобраться в этом вопросе. И также рассмотрим ту, как бы несколько обособленную часть этой группы непосредственно связанных отношений, которые могут появиться ещё до того, как возникло искомое их субъектами трудовое отношение. Эти отношения входят в предмет трудового права.

Может возникнуть вопрос, нужны ли «в принципе» в предмете трудового права ещё какие-то «непосредственно связанные» с трудовыми отношения, зачем они в нём? На этот вопрос, хотя это иногда как-то забывается (не всеми), давно и блестяще ответил патриарх советского трудового права Н. Г. Александров. Он писал: «Под производными от трудовых правоотношениями надо понимать такие правоотношения, наличие которых предполагает существование в настоящем, в будущем или прошлом трудовых правоотношений, без которых бытие этих (производных) отношений было бы лишено смысла или вообще невозможно»³ (выд. авт.). Авторы 1 Тома Курса российского трудового права Санкт-Петербургского университета изложили идею афористично: производные «настолько связаны с... трудовыми, что их существование вне или в отдельности от трудовых либо бессмысленно, либо невозможно»⁴. Позже Р. З. Лившиц объяснял сложность предмета трудового права также тем, что эта модель охватывает производственную и социальную стороны⁵.

Почему это не просто связь, а *непосредственная* связь? На этот вопрос оказалось ответить сложнее, потому что ни один доступный «книжный» словарь не даёт на него прямого ответа, а отвечает либо на «связь», либо на «непосредственная». Пришлось обратиться к Википедии. *Непосредственная связь* — это прямой контакт или взаимодействие между субъектами/объектами без промежуточных звеньев, посредников или передачи информации третьим лицам. Кроме того, (обратимся снова к Н. Г. Александрову, хотя в его время слов «непосредственная» связь ещё не было в законе), руководствуясь его принципами «бессмысленно» или «невозможно», приходим к выводу, что существование таких отношений, как *организация труда и управление трудом; трудоустройство у данного работодателя; подготовка и дополнительное профессиональное образование работников непосредственно у данного работодателя; социальное партнерство, ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений; участие работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; материальная ответственность работодателей и работников в сфере труда; разрешение трудовых споров*, разумеется, имеет смысл только в предмете трудового права. В литературе, глубоко рассматривая этот вопрос,

¹ Трудовое право России: Учебник / Отв. ред.: заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор Ю. П. Орловский и доктор юридических наук А. Ф. Нуртдинова. — 3-е изд. — М. Юрид. фирма «КОНТРАКТ» «ИНФРА-М», 2010. С. 14

² Лебедев, В. М., Воронкова, Е. Р., Мельникова, В. Г. Современное трудовое право (опыт трудового правового компаративизма). Книга первая / под ред. В. М. Лебедева. М.: Статут, 2007. С. 301

³ Советское трудовое право / Под ред. Н. Г. Александрова. М. 1972. С. 174. С. 107.

⁴ Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е. Б. Хохлова. — СПб: Из-во С. — Петербургского ун-та. 1996. ун-та. С. 107.

⁵ Иванов, С. А., Лившиц, Р. З. Личность в советском трудовом праве. Издательство «Наука». 1982. С. 140.

учёные обратили внимание, что организация труда и управление трудом, социальное партнерство, ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений,⁶ (присоединим сюда и коллективные трудовые споры), называемые коллективными трудовыми отношениями (за некоторым исключением) по сути дела поглощаются социальным партнерством, так как возникают между теми же субъектами и, как правило, по аналогичным вопросам. Что касается *государственного контроля (надзора), профсоюзного контроля* и остальных, перечисленных в ст. 1 Кодекса отношений, заканчивая *обязательным социальным страхованием*, то деятельность субъектов этих отношений значительно шире, чем только каким-либо образом участвовать в трудовых отношениях. Они не то чтобы лишены смысла (по Н. Г. Александрову), но, однако, не созданы специально для, *suí generis*, гармонии с трудовыми отношениями. Эти организации существуют и выполняют свои обязанности, предписанные законом, независимо от включения в предмет трудового права, имеют дело с различными субъектами, и, как часть своей компетенции, контактируют с субъектами трудового права.

Перейдём к конкретным проблемам обозначенной темы.

В действующем кодексе установлен закрытый и несистематизированный перечень отношений, непосредственно связанных с трудовыми. В литературе принята их «устоявшаяся классификация»⁷ на «предшествующие», «сопутствующие» и «последующие» относительно трудового отношения. Классификация в принципе не имеет юридического значения, потому что отношения, входящие в неё, могут перемещаться из одной группы в другую. Например, трудовые споры могут быть сопутствующими, а могут быть и последующими, вытекающими из трудовых отношений и так далее. Это очевидно и не требует особых доказательств. Кроме одного важнейшего для нас момента. Для отношений, предшествующих трудовым, названным в ст. 1 ТК РФ, характерно, что они, как правило, заканчиваются предложением работы. Как вариант — заключением или, в некоторых случаях, изменением трудового договора. В ст. 1 ТК РФ в группу «предшествующих» входят:

- трудоустройство у данного работодателя;
- подготовка и дополнительное профессиональное образование работников непосредственно у данного работодателя;
- разрешение трудовых споров (могут входить).

Констатируем, что в ст. 1 Трудового кодекса нет отдельного, «общего» отношения по занятости и трудоустройству. Трудоустройство у данного работодателя составляет лишь часть правового механизма регулирования рынка труда, касается отдельных случаев. Однако существование такого «общего» отношения вытекает из Закона «О занятости населения в Российской Федерации» (далее закон о занятости)⁸ и существует как бы вне Трудового кодекса, имея ту же цель, что «предшествующие»: помочь найти работу. Согласно закону о занятости государство в лице специальных органов: службы занятости (ст. 20 и др. закона о занятости); частных агентств занятости, осуществляющих деятельность по предоставлению труда (ст. 341.1 ТК РФ), оказывают поддержку при трудоустройстве. Кроме того, согласно закону о занятости создана и действует Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (ст. 17). Таким образом, создана государственная система содействия занятости населения, соответствующие органы наделены компетенцией, определены права и обязанности лиц, ищущих работу и нуждающихся в помощи государства. Понятно, что между этими лицами и теми, кто обязан оказывать им в этом поддержку, возникают отношения, в том числе и трудового права. Разумеется, будущий работник вправе также самостоятельно (без участия органов поддержки) находить работу и заключать трудовой договор. Это принципиальный момент, потому что трудоустройство и занятость — самостоятельные части механизма регулирования труда.

Отметим общие черты группы предшествующих отношений.

Во-первых, эти отношения именно *предшествующие*. В отличие от отношений, входящих в другие группы непосредственно связанных, они не могут перемещаться между собой (кроме трудовых

⁶ Лушников, А. М., Лушникова, М. В. Курс трудового права: В 2-х т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть Коллективное трудовое право: Учеб. — М., Изд-во Проспект, 2003. С. 104.

⁷ Там же. С. 95.

⁸ «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2025) — Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «Собрание законодательства РФ», 18.12.2023, № 51, ст. 9138.

споров), а остаются всегда на своём месте — до возникновения трудового отношения (или до момента отказа от заключения трудового договора. Это тоже возможно). Второе. Е. Б. Хохлов в первом томе санкт-петербургского «Курса российского трудового права» заметил: «Значительная часть отношений, предшествующих трудовым, складывается на рынке труда»⁹. Следовательно, эти отношения — ещё не работа, а её поиски, то есть трудоустройство. Это соображение тоже важно для дальнейшей характеристики предшествующих отношений. Третье. К предшествующим относятся отношения по трудовым спорам, могущие возникнуть хотя и в связи с заключением трудового договора, но при других обстоятельствах. Они, как представляется, тоже должны входить в группу предшествующих. Например, трудовой спор может возникнуть в результате необоснованного отказа в заключении трудового договора (ч. 5 и 6 ст. 64 ТК РФ).

Характеризуя каждого «члена» предшествующих, названных в ст. 1 ТК РФ, обратим внимание, что все они возникают для заключения исключительно трудового договора. Но субъекты отношения по занятости и трудоустройству, при поддержке специальных органов в этом деле и при получении в установленном в законодательстве порядке сообщения о подходящей работе, могут иметь варианты и выбирать не только трудовой договор, но и другие занятия: учёбу, предпринимательство, гражданско-правовые договоры. В настоящей статье не рассматриваются детали отношений по трудоустройству, отметим только, что, получив информацию о подходящей работе, решение о её реализации стороны принимают по договорённости. Деятельность трудоустройства органов (если это не самостоятельное трудоустройство) заканчивается при нахождении вакансии, соответствующей запросам, и доведении её до сторон.

Трудоустройство у данного работодателя. Ст. 1 ТК РФ. Первым делом отметим, что исследуемое отношение относится к числу непосредственно связанных с трудовым. Однако очевидно, что его субъекты совпадают с субъектами трудового права. Уж не трудовое ли это отношение? Обратимся к знатокам, посвятившим целые тома проблемам рынка труда. Глубоко изучая этот вопрос, авторы обратились и к понятию трудоустройства. Они, в частности, пишут, что трудоустройство может быть реализовано двумя способами: во-первых, стать результатом самостоятельных (непосредственных) действий работодателя и потенциального работника. А во-вторых, оно может быть осуществлено при участии органов специальной компетенции¹⁰, о чём выше говорилось. Если мы имеем в виду субъектов отношения «трудоустройство у данного работодателя», которые самостоятельно нашли друг друга, вариант один — трудовой договор, поскольку отношение — в Трудовом кодексе. В таком случае мы должны признать, что указанное отношение является результатом самостоятельного трудоустройства, которое, как пишут авторы цитируемого тома, «легко отождествить с заключением трудового договора или приёмом на работу. Но заключение трудового договора совершается в области рынка труда. Бывшие субъекты рынка труда становятся субъектами трудовых отношений, т. е. действуют в дальнейшем в сфере занятости»¹¹. *Неизбежно приходим к выводу, что трудоустройство у данного работодателя есть не что иное, как трудовое отношение.* И тогда почему не просто работодатель, а «данный»? И имеет ли это прилагательное (термин) юридическое значение? Некоторые авторы считают, что «трудоустройство у данного работодателя» не означает выполнение работником трудовой функции непосредственно у данного работодателя»¹². Зачем писать «данный» работодатель, если работа будет производиться не у него? Авторы противоречат себе.

Труднее понять мнение уважаемых авторов известных учебников по трудовому праву, которые, объясняя предмет трудового права и перечисляя входящие в него отношения, вместо «трудоустройство у данного работодателя» пишут «отношения по трудоустройству у конкретного работодателя»¹³. Во-первых, отношения, непосредственно связанного с трудовыми, в такой редакции нет в ст. 1 ТК РФ.

⁹ Курс российского трудового права. Т. 1. С. 107.

¹⁰ Курс российского трудового права. Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / Под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. — М.: Юрист, 2001. С. 409.

¹¹ там же.

¹² Витко, В. С., Цатурян, Е. А. Юридическая природа договоров аутсорсинга и аутстаффинга. М.: Статут, 2012. С. 128.

¹³ Маврин, С. П., Филиппова, М. В., Хохлов, Е. Б. Трудовое право России: Учебник — СПб.: Издательский дом С-Петербурга. гос. ун-та. Издательство юридического факультета С-Петербурга. гос. ун-та. 2005. С. 13; Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Проспект, 2016. с. 21.

Во-вторых, трудоустройство у конкретного работодателя, выше об этом говорилось, это заключение трудового договора, на основании которого возникает трудовое, а не связанное с ним отношение. Это уже стадия не трудоустройства, а занятости. Третий момент. Кого же всё-таки законодатель мог иметь в виду под «данным» работодателем? Логично представить под «данным» того работодателя, который в определённой правовой ситуации *обязан по закону заключить трудовой договор*. Однако это точно не та ситуация, когда безработный, получив информацию или даже направление компетентного органа поддержки, отправляется к работодателю, «заказавшему» специалиста с определёнными профессиональными характеристиками. Потому что в этом случае обязательны переговоры, и работодатель может обоснованно отказаться от претендента. Свобода трудового договора как принцип трудового права распространяется и на него, и он, как и работник, защищается трудовым законодательством (ч. 1 ст. 1 ТК РФ). Верховный суд указал: «...исходя из содержания статьи 8, части 1 статьи 34, частей 1 и 2 статьи 35 Конституции РФ и абзаца второго части первой статьи 22 Кодекса работодатель... самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя»¹⁴.

Если понимать данного работодателя как «обязанного» работодателя, то известно: договор заключается по соглашению, а не по приказу. С одной стороны — свобода трудового договора есть принцип трудового законодательства. Но с другой стороны, одной из целей трудового законодательства является защита прав и интересов работников и работодателей, при этом предпочтение отдаётся более слабой стороне.

Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников непосредственно у данного работодателя. Ст. 198 ТК РФ. Согласно статье, работодатель — юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору.

Заметим, что до сравнительно недавнего времени, а именно, до изменений, внесённых в Трудовой кодекс Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ¹⁵, ученический договор с лицом, ищущим работу, является гражданско-правовым. Прежде всего, хотелось бы отметить (в аспекте наших рассуждений), что преобразование гражданского договора с лицом, ищущим работу, не всегда трансформирует его, как ни странно, в ученический с перспективой заключить трудовой договор. Следует различать ученический договор и договор о целевом обучении, для которого предусмотрена типовая форма, утв. Постановлением Правительства РФ от 27.04.2024 № 555 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования» (п. 20 Положения о целевом обучении)¹⁶. Между двумя этими договорами существенная разница¹⁷. Так, ученический договор всегда является двусторонним — ст. 198 ТК РФ. Договор о целевом обучении может многосторонним. Обучение по ученическому договору проходит в организации, где работает (собирается работать) ученик (ст. ст. 198, 203 ТК РФ), обучение по договору целевого обучения проходит в образовательной

¹⁴ Пункт 10 Постановления Пленума Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 09.12.2025) // «Бюллетень Верховного Суда РФ», N 6, 2004. «Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя».

¹⁵ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации». Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (ред. от 28.06.2021). Собрание законодательства РФ, 31.12.2012, № 53 (ч. 1), ст. 7598.

¹⁶ «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования», Постановление Правительства РФ от 27.04.2024 № 555 (ред. от 07.04.2025). «Собрание законодательства РФ», 06.05.2024, № 19, ст. 2524.

¹⁷ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2026) Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 29.12.2025). «Собрание законодательства РФ», 31.12.2012, № 53 (ч. 1), ст. 7598.

организации (ст. 56 закона об образовании¹⁸). По ученическому договору расходы на обучение несет только работодатель, а по договору о целевом обучении такие расходы может нести и бюджет (например, федеральный). Анализ *видов образования* (п. 2 ст. 10, главы 8, 9, 10 федерального закона об образовании) приводит к выводу: ученический договор — это профессиональное обучение. Оно и опосредуется ученическим договором в той конструкции, которую предлагает действующая редакция ТК РФ. Однако работодатели вправе вести образовательную деятельность не только по образовательным программам профессионального обучения, но и дополнительного профессионального образования, в силу п. 5 ст. 31 федерального закона об образовании¹⁹.

Очевидно, что отношения субъекта целевого договора не могут быть трудовыми, и продолжать разговор об этом здесь не имеет смысла.

Согласно ч. 2 ст. 198 ТК, ученический договор является дополнительным к трудовому договору, имеет самостоятельный предмет и является основанием возникновения между его сторонами не трудовых, а непосредственно связанных с ними отношений по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у работодателя. Дополнительным он является потому, что может существовать параллельно с трудовым договором работника, в том числе при изменении трудового договора, например, переходе работника на неполный рабочий день с возможностью параллельно учиться. Можно, не прекращая трудовые отношения, приостановить трудовой договор и заниматься только учёбой. Заметим интересный момент. В силу своего самостоятельного характера ученический договор может быть правообразующим юридическим фактом для *трудового отношения* не сам по себе, а *только находясь в сложном составе*. Согласно ст. 199 ТК РФ, ученик (в данной статье он назван работником, но это не меняет дела) в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией обязан проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре. Указание на установление срока отработки именно в ученическом договоре делает его незаменимым элементом правообразующего сложного состава: ученический плюс трудовой договор, заключаемый по окончании ученичества. Дело в том, что в трудовом договоре срок лишь *может быть* установлен (ст. 57 ТК РФ), а в ученическом он непременно *должен быть* как обязанность по этому договору (ст. 199 ТК РФ)²⁰. Таким образом, все юридически значимые события здесь между субъектами происходят с работодателем как с «данным». Следует отличать ученический договор и от гражданско-правового договора об оказании услуг по обучению, и закрепить условие об обязанности работодателя и ученика заключить трудовой договор после завершения обучения, а условие об обязательной отработке отнести не к обязательным (необходимым), а к дополнительным условиям данного договора²¹. Там ему и место в трудовом договоре после ученичества.

Выводы

Предмет трудового права сложный и неоднородный, состоит из двух видов отношений: трудовых и непосредственно с ними связанных.

Непосредственная связь означает, что в настоящем, в будущем или прошлом эти отношения взаимодействуют с трудовыми отношениями.

«Данный» работодатель — тот, кто в установленном законом порядке обязан заключить с физическим лицом трудовой договор.

Предшествующие трудовому отношения, безусловно, имеют в перспективе заключение трудового договора.

¹⁸ В чем заключается отличие ученического договора от договора о целевом обучении? Подготовлен для системы КонсультантПлюс. Гулидов, П. В. Вопрос-ответ // СПС КонсультантПлюс. 2026.

¹⁹ Лашевич, Г. А. Государственная политика и правовое регулирование целевого обучения // Конкурентное право. 2024. № 2. С. 30–33.

²⁰ Бондаренко, Э. Н. Динамика трудового правоотношения. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2015. С. 192.

²¹ Занданов, И. В. Ученический договор и договор о повышении квалификации: общее и особенное // Журнал российского права. 2009. № 12. С. 85–94.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бондаренко Э. Н. Динамика трудового правоотношения. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2015. С. 192.
2. Витко В. С., Цатурян Е. А. Юридическая природа договоров аутсорсинга и аутстаффинга. М.: Статут, 2012.
3. Гулидов П. В. В чем заключается отличие ученического договора от договора о целевом обучении? Подготовлен для системы «КонсультантПлюс». Вопрос-ответ. // СПС «КонсультантПлюс». 2026.
4. Занданов И. В. Ученический договор и договор о повышении квалификации: общее и особенное. // Журнал российского права. 2009. № 12. С. 85–94.
5. Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. Издательство «Наука». 1982. С. 140.
6. Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е. Б. Хохлова. — СПб: Изво С.-Петербургского ун-та. 1996. 573 с.
7. Курс российского трудового права. Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / Под ред С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. — М.: Юрист, 2001. С. 409.
8. Лашевич Г. А. Государственная политика и правовое регулирование целевого обучения // Конкурентное право. 2024. № 2. С. 30–33.
9. Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (опыт трудового правового компаративизма). Книга первая / под ред. В. М. Лебедева. М.: Статут, 2007. С. 301
10. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: В 2-х т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учеб. — М., изд-во «Проспект», 2003. С. 104.
11. Марченко М. Н. Теория государства и права: учеб. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ТК Велби, изд-во «Проспект», 2005. С. 566.
12. Маврин С. П., Филиппова М. В., Хохлов Е. Б. Трудовое право России: Учебник — Спб.: Издательский дом С-Петерб. гос. ун-та. Издательство юридического факультета С-Петерб. Гос. ун-та. 2005. С. 13.
13. Советское трудовое право / Под ред. Н. Г. Александрова. М. 1972. С. 174. С. 107.
14. Трудовое право России: Учебник / Отв. ред.: заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор Ю. П. Орловский и доктор юридических наук А. Ф. Нуртдинова. — 3-е изд. — М.: Юрид. фирма «КОНТРАКТ» и «ИНФРА-М», 2010. С. 14
15. Трудовое право России: Учебник / под ред. А. М. Куренного. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва, Проспект, 2016. С. 21.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ:

Бондаренко Эльвира Николаевна — доктор юридических наук, профессор, e-mail: bondarenko03@rambler.ru