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

# Трудовое право Республики Турции: основные институты

**Год:**

2007

**Автор научной работы:**

Шахназарова, Лейла Рамисовна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

159

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Шахназарова, Лейла Рамисовна

Введение 1

Глава 1. Проблемы общей части трудового права России и Турции.

§ 1. Предмет трудового права Турции и России: сравнительный анализ.

§2. Источники трудового права Турции и России: сравнительный анализ. 32

§3. Принципы трудового права Турции и России: сравнительный анализ. 56

Глава 2. Проблемы особенной части трудового права России и Турции.

§1. Трудовой договор в Турецкой Республике и России: сравнительный анализ. 82

§2. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в Турецкой Республике и России: сравнительный анализ. 109

§3. Правовое регулирование оплаты труда в Турецкой Республике и Российской Федерации: сравнительный анализ. 132

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Трудовое право Республики Турции: основные институты"

Актуальность темы диссертационного исследования. Социально -политические изменения и переход российской и турецкой экономики к рыночным отношениям выявил множество социально-экономических проблем, требующих правового решения. Из них одной из важнейших следует назвать формирование цивилизованного рынка труда, основанного на принципах свободы труда и социального партнерства.

Проводимые в настоящее время правовые реформы в Турецкой Республике и Российской Федерации затронули, в том числе, и область трудовых отношений. Установленные современным законодательством обеих стран нормы общей и особенной части трудового права, на наш взгляд, отражают идею способствовать достижению основной цели трудового законодательства - согласованию экономических задач и защиты личности, её прав и свобод в области труда. Это подтверждается, прежде всего, определением предмета трудового права и закреплением его принципов, являющихся фундаментом построения и согласования трудоправовых норм, а также определяющих вектор развития самой науки трудового права.

Главным звеном и основой трудовых правоотношений, возникновения прав и обязанностей их участников является соглашение между работником и работодателем о труде. Из всех институтов трудового права оно носит наиболее комплексный характер, поскольку включает в себя практически все трудоправовые элементы (рабочее время, время отдыха, оплата труда, охрана труда и многие другие находят отражение в трудовом договоре). В этой связи особое внимание в исследовании уделяется трудовому договору, поскольку в качестве основного института трудового права он содержит всю гамму проблем нормативного устройства общественных отношений, предметом которых является предоставление рабочей силы. Однако, наряду с этим, множество особенностей правового регулирования отмечается в нормах о заработной плате, рабочем времени и времени отдыха, что, в свою очередь, обусловило выбор данных институтов особенной части трудового права для подробного исследования.

Несмотря на то, что наука трудового права Турции и России в настоящее время отмечает ряд общих тенденций её развития, таких как расширение сферы действия трудового права и широкое применение договорных начал в регулировании труда работников, в нормах особенной части трудового права наблюдаются не только различные формулировки, но и полярные подходы к правовым институтам, что делает анализ законодательства и практики его применения, несомненно, актуальным.

Эти и другие причины обусловили выбор темы диссертационного исследования.

Основной целью диссертационного исследования является выявление и анализ общих (с российским трудовым правом) и специфических черт в развитии трудового права Турции на современном этапе.

Задачами исследования является рассмотрение основных институтов общей и особенной части трудового права Турции в сравнении с аналогичными институтами российского трудового права. Выбор вопросов предмета, принципов, источников, трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, а также заработной платы в качестве самостоятельных частей исследования обусловлен логикой структуры законодательства о труде обеих стран и наибольшей спецификой указанных институтов.

Методологической основой диссертационного исследования являются методы общенаучного познания: законы формальной логики, анализ и синтез, метод перехода от общего к частному, а также специально - правовые методы: контент-анализ, обобщение правоприменительной практики и социологических данных, а также технико-юридический метод. Главным методом диссертационного исследования является метод сравнительного правоведения.

Теоретическую основу диссертационного исследования составляют труды ученых в области общей теории права и государства, конституционного, трудового, гражданского и других отраслей права Турции и России.

В основу диссертационного исследования положены теоретические труды следующих ведущих представителей науки трудового права: Н.Г. Александрова, С.С. Алексеева, С.Ю.Головиной, К.Н. Гусова, А.Д. Зайкина, С.А. Иванова, И.Я. Киселева, И.А. Костян, A.M. Куренного, В.И. Миронова, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П.

Орловского, A.C. Пашкова, O.B. Смирнова, И.О. Снигиревой, П.А. Сорокина, Т.А. Сошниковой, JI.A. Сыроватской, В.Н. Толкуновой, P.O. Халфиной, В.Н. Храпанюка, а также L. Erdut, Е. Engin, A. Hueck, S. Süzek, A. Turank и др.

Нормативную правовую основу диссертационного исследования составляют акты Международной Организации Труда, Конституции России и Турции, Трудовые кодексы, законы и подзаконные акты этих государств.

В работе также использованы материалы правоприменительной практики России и Турции, а также Интернет - ресурсы.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в том, что оно представляет собой первое комплексное сравнительно-правовое аналитическое исследование основных трудоправовых институтов Турецкой Республики и Российской Федерации.

На защиту выносятся следующие теоретические положения и практические предложения:

• турецкое трудовое право может быть подразделено на три самостоятельные части: индивидуальное трудовое право, коллективное трудовое право (профсоюзное право) и право судебного рассмотрения трудовых споров (или право трудовых судов, близким аналогом которого можно считать трудовое процессуальное право). В предмет индивидуального трудового права Турции входит, прежде всего, право трудового договора, которое регулирует индивидуальные правовые отношения рабочих с работодателями. В свою очередь коллективное трудовое право регламентирует правовые отношения между коллективами рабочих и работодателями на государственном уровне. Оно, главным образом, включает в себя вопросы, связанные с деятельностью профсоюзов рабочих и ассоциаций (союзов) работодателей, которые составляют сферу профсоюзного права;

• предмет трудового права и содержание понятия субъектов трудового права Турции намного шире российского, поскольку турецкий законодатель относит к сфере регулирования трудового права не только исключительно трудовые, а все отношения, складывающиеся между рабочим и работодателем1; он также более широко трактует понятие субъектов трудового права - работодателей, которыми могут быть как физические, юридические лица, так и организации, а также общества, не имеющие статуса юридического лица, отчего предмет отрасли значительно расширяется за счет включения в него гораздо большего объема правоотношений в связи с расширением субъектного состава и круга правоотношений, относительно законодательства Российской Федерации;

• принципы права - это правовые категории, несущие в себе дух национального права, но их закрепление в национальном законодательстве в виде норм права необязательно; таким образом, принципами права являются не только те правовые нормы, которые закреплены в законодательстве и иных источниках права, но и основополагающие идеиправосознания, получившие общее признание в деятельности органов правосудия, иных субъектов внутригосударственного и международного права, несмотря на отсутствие их формального закрепления в объективном праве. Под принципами трудового права Турции следует понимать его важнейшие функции;

• в Турецкой Республике существует гораздо больше разновидностей трудового договора, чем в России (например, есть такие виды, как групповой трудовой договор или договор о работе сокращенной продолжительности). Работы сокращенной продолжительности - это работы, которые в соответствии с установленным порядком или по желанию сторон длятся существенно меньше нормальной продолжительности рабочего времени. За основу работ сокращенной продолжительности «классического типа» часто принимается половина рабочего дня, а «работы с гибкой сокращенной продолжительностью» -это разновидность работ, при которых полномочия по определению продолжительности рабочего времени и предмета работ предоставляются либо работодателю (работа по факту вызова), либо рабочему (сдельная работа, гибкая продолжительность));

1 Турецкий законодатель не выделяет, какие именно отношения входят в понятие «отношений между рабочим и работодателем» или по поводу чего они складываются. Таким образом, полагаем, данный термин может подлежать расширительному толкованию.

• одним из видов трудового договора Турции является командный трудовой договор, представляющий собой сложное соглашение, объединяющее два разных типа договоров: трудовой договор и договор об обязательствах в связи с другим лицом. Это соглашение о труде, где одну сторону представляет работодатель или его представитель, а другой выступает гид команды. Причем, заключение договора производится не командой (группой), а именно «одним из рабочих, представляющих группу на правах гида группы»1. С нашей точки зрения, группу можно рассматривать как товарищество (объединение), которое не является юридическим лицом и гид команды не может действовать от ее имени2. • трудовое законодательство Турции не содержит правовой конструкции, системно регулирующей основания и порядок расторжения трудового договора, вследствие чего стороны вынуждены фактически исходить из определения трудового договора, проводя параллели между свободой заключения и свободой расторжения трудового договора. В связи с этим предлагаетсярецепировать соответствующие российские нормы в развитие подинститута прекращения трудового договора Турции, закрепив четыре вида оснований прекращения трудового договора:

1. по инициативе работника (по собственному желанию);

2. по инициативе работодателя (ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем; сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и т.д.)

3. основания прекращения трудового договора, которые не зависят от волеизъявления его сторон (призыв работника на военную службу и т.д.)

4. основания прекращения трудового договора, которые связаны с нарушением установленных законодательством правил приема на работу, если данное нарушение исключает возможность продолжения работы;

1 Указ. Закон «О труде», ст. 16. 2

Это делает понятным, почему Закон использует выражение «представляющий рабочих группы», а не «представляющий группу».

• в настоящее время нормальная продолжительность рабочего времени в Турецкой Республике установлена в объеме 45 часов в неделю. С учетом демократических тенденций развития законодательства считаем необходимым рекомендовать снизить нормальную продолжительность рабочего времени с 45 до 40 часов в неделю;

• целесообразным представляется предусмотреть в трудовом законодательстве Турции норму, устанавливающую сокращенную продолжительность рабочего времени накануне выходных и нерабочих праздничных дней (по аналогии со ст. 95 ТК РФ);

• в Турецкой Республике продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска колеблется от 14 до 26 календарных дней, в зависимости от стажа работы, в то время как единая минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска в законодательстве не установлена, ее продолжительность вполне может быть 26 календарных дней независимо от стажа работы;

• законодательством Турции устанавливается, что общая продолжительность сверхурочных работ не может превышать 270 часов в год (в отличие от российских 120 часов). Предлагаем изменить данную норму, установив их максимальную продолжительность в 200 часов;

• целесообразно внести дополнение в ст.1 Закона «О труде» Республики Турции указав, что «коллективные трудовые договоры или трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в договор, они не могут применяться»;

• следует внести в текст Закона «О труде» Республики Турции определение минимального размера оплаты труда, закрепленного на подзаконном уровне, в связи с чем представляется обязательным установление на законодательном уровне на территории всей Республики единой минимальной заработной платы для всех категорий работников (в настоящее время для рабочих старше 16 лет установлена минимальная зарплата в размере 306 миллионов турецких лир, для рабочих младше 16 лет- 265 миллионов турецких лир). Научная значимость диссертационного исследования заключается в дополнении его результатами общей теории сравнительного правоведения в трудовом праве Турции и России.

Практические результаты исследования заключаются в предложениях по изменению и дополнению трудового законодательства Турции и России, с учётом особенностей правового регулирования труда в каждой стране.

Выводы и теоретические предложения диссертанта могут послужить основой сравнительного спецкурса, посвященного изучению российского и турецкого трудового права в высших учебных заведениях юридического профиля как в Российской Федерации, так и в Турецкой Республике, а также стать составной частью курсов «Сравнительное трудовое право» и «Зарубежное трудовое право».

Апробация результатов диссертационного исследования. Работа подготовлена на кафедре трудового права Академии труда и социальных отношений, где проведено ее обсуждение и рецензирование. Основные выводы диссертанта нашли отражение в опубликованных работах и используются автором при проведении занятий по трудовому праву в Академии труда и социальных отношений.

Л.Р.Шахназарова. Значение принципов трудового права в развитии турецкого законодательства. С., «Черные дыры» в Российском законодательстве; 5/2007, (авторский текст - 0.5 п.л.)

Л.Р.Шахназарова. К вопросу о правовом регулировании оплаты труда в Турецкой Республике. С., «ООО Журнал Управление персоналом»; 19/2007, (авторский текст - 0.3 п.л.)

Л.Р.Шахназарова. Принципы и источники трудового права Турции. С., «Труд за рубежом»; 1/2007, (авторский текст - 0.7 п.л.)

Л.Р.Шахназарова. Принципы трудового права Турции. С., «Вопросы трудового права»; 2/2007, (авторский текст - 0.5 п.л.)

Л.Р.Шахназарова. Правовое регулирование вопросов оплаты труда в Турецкой Республике. С., «Вопросы трудового права»; 10/2007, (авторский текст - 0.5 п.л.)

Структура диссертационного исследования. Структура диссертации определена её целями и задачами. Работа состоит из введения, двух глав, включающих шесть параграфов, заключения и библиографического списка.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Шахназарова, Лейла Рамисовна

Заключение

Подводя итог рассмотрения проблем общей и особенной части трудового права Турецкой Республики, исследовав в рамках данной темы такие вопросы, как предмет, метод, сфера регулирования трудового права Турции, его принципы и источники, трудовой договор и его виды, отличие от иных договоров о труде, а также сущность, стороны, содержание, порядок заключения и расторжения, правовое регулирование рабочего времени, времени отдыха и оплаты труда, и проведя сравнительный анализ с соответствующими российскими институтами трудового права, мы пришли к выводу о достаточно качественной разработке турецким законодателем исследуемых институтов трудового права и наличии в них особой специфики. Анализ нормативного материала и научных позиций ведущих специалистов в области теории права и трудового права Турции и России позволяет сказать о том, что пониманию предмета трудового права обеих стран присущи как общие, так и особенные черты. Так, среди первых представляется наиболее важными выделить то, что трудовое право обоих государств основывается на приоритете интересов работников и максимальной регламентации защиты их интересов, а также то, что из предмета трудового права выведены правоотношения, касающиеся смежных отраслей и институтов, не относящихся напрямую к трудовому (речь идёт о таких отраслях, как, например, коммерческое и предпринимательское право).

Важнейшими же особенностями трудового права Турции, применительно к данному вопросу, являются, на наш взгляд, выделение в составе трудового права подотраслей индивидуального, коллективного (профсоюзного права) и «трудового процесса» (право судебного рассмотрения трудовых споров); расширенное понимание термина «работодатель» и, напротив, формальное сужение круга субъектов трудового права, поскольку законодательство Турции придерживается термина «рабочий», в то время как российское - «работник». Существенной особенностью представляется и отсутствие в законодательстве Турции разграничений отношений на трудовые и тесно связанные с ними.

Общий анализ предмета трудового права обеих стран приводит к выводу о том, что предмет трудового права Турции намного шире российского. Законодательство о труде Турции и России представляют собой разные правовые парадигмы, обусловленные историческими и политическими особенностями этих государств, что в достаточно полной форме отражает социальные представления в них о праве. В особенности это проявляется в основных правовых категориях, таких как предмет права. Для каждой страны он является определенным индикатором общей концепции трудового права в целом.

Что касается места источников, их понимания и классификации законодателем Турецкой Республики, то необходимо отметить следующее. Для системы источников трудового права Турции характерно сильное влияние Конституции Республики, в которой заложены основы развития всего отраслевого законодательства. Трудовое законодательство Турции, на наш взгляд, в большинстве своем, носит отраслевой характер; в нем имеется большое количество законов и подзаконных актов, нормы которых регулируют трудовые отношения в отдельных отраслях экономики либо с отдельными категориями работников. Для трудового права Турции характерно все еще слабое развитие правовых обычаев в качестве источников права ввиду отсутствия устоявшейся среды для создания и укоренения этих обычаев. Однако оно достаточно интенсивно имплементирует I нормы международных конвенций и договоров и использует их в качестве источников трудового права. Эффективным инструментом при разрешении коллизий в трудовом праве страны являются решения Конституционного и Верховного Суда Турции. Названные особенности источников трудового права Турции, на наш взгляд, являются основными.

Рассматривая принципы трудового права Турецкой Республики в сравнении с российскими, мы сделали вывод о том, что центральным отличием здесь является разница подходов к их толкованию. Российское трудовое право рассматривает существование принципов как основополагающих направлений, идей права, которые даже при изменении законодательства являются достаточно стабильной категорией. Все иные нормы должны им соответствовать. И в случае возникновения трудового спора, если предмет его не регламентирован нормами права, правоприменитель всегда может обратиться к принципам. В трудовом праве Турции принципы занимают иное место: они фактически отражают функции права и закреплены в соответствующих нормативных правовых актах Турецкой Республики, что обусловлено историческими предпосылками.

Что же касается доктринальной классификации принципов трудового права Турции, то она не отличается существенным образом от российского законодательства. В ее основе лежат Конвенции МОТ и общепризнанные нормы и принципы права. Однако стоит отметить слабую систематизацию этой правовой категории в рамках отдельных нормативных актов, что приводит к сложности докгринального и правоприменительного толкования субъектами права. (В связи с этим стоит предложить законодателю Республики более структурный и систематизированный подход к принципам трудового права). Для российского же законодательства, на наш взгляд, имеет смысл перенять практическую направленность применения принципов в турецком законодательстве, закрепляя каждый из них как основной структурный элемент отдельной правовой категории, правового института или даже подотрасли права, согласовывая их сущность с системой трудового права Российской Федерации.

Трудовой договор в Турции, как и трудовом праве России, считается одним из важнейших институтов трудового права, объединяющим нормы о приеме на работу, переводе на другую работу и увольнении, но он также является и юридическим актом, необходимым для возникновения трудовых правоотношений, а также для индивидуализации их регулирования. Кроме того, трудовой договор -это то средство, которое конкретизирует отношения между работником и работодателем. Тем не менее, на наш взгляд, именно этот институт требует весьма пристального внимания турецкого законодателя, поскольку в ряде норм, посвященных трудовому договору, присутствуют существенные пробелы. Вместе с рядом эффективно действующих правовых механизмов, обращают на себя внимание и такие недостатки в правовом регулировании трудового договора как отсутствие обязанности работодателя обеспечить необходимые безопасные условия труда рабочего; выплачивать зарплату в установленный период и в установленном размере (что позволяет работодателю злоупотреблять указанными категориями); формальное исключение лиц, работающих без оформления трудового договора, из числа рабочих (несмотря не преимущественное количество рабочих, работающих при фактическом допуске к работе без трудового договора); отсутствие в законодательстве перечня лиц, которым при приеме на работу не устанавливается испытательный срок. Думается, эти и иные пробелы турецкого законодательства могут быть восполнены, в частности, путем использования соответствующего российского опыта.

Подходы турецкого и российского законодателей к проблемам правового регулирования рабочего времени и времени отдыха также имеют ряд общих черт. Однако из всех исследуемых категорий они имеют наибольшую специфику. Так, нормы трудового права Турции четко регламентируют ответственность работодателя в случае несоблюдения законодательства по предоставлению отпусков и оплате отпускной компенсации1, определяя точный размер санкций и порядок привлечения к ответственности. (Думается, что аналогичные нормы были бы весьма полезно закрепить и в российском законодательстве). Турецкое законодательство предусматривает дополнительные меры для обеспечения соблюдения прав работников в отношении отпусков: «представители рабочих входят в состав Советов по предоставлению ежегодных отпусков»2.

Законодательство России выделяет режимы рабочего времени в целях более точной систематизации легальных подходов к защите прав работников при осуществлении ими трудовой функции, тогда как правовая доктрина Турции не предусматривает выделения режимов рабочего времени.

Правовое регулирование оплаты труда в Турецкой Республике разработано на достаточно высоком уровне и соответствует не только юридическим, но и стремительно меняющимся научно-техническим тенденциям. Анализ норм, регулирующих вопросы заработной платы в трудовом законодательстве Турции и России, показал их определённую схожесть.

Предложения, сделанные нами в отношении изменения или дополнения законодательства Турции в соответствующей сфере часто носят, скорее, уточняющий характер. Так, например, в турецком праве призыв на военную службу не считается событием, делающим невозможным выполнение остальных обязательств, в том числе обязательств, связанных с выполнением трудового соглашения. Такая позиция представляется странной, поскольку обязанность каждого турка нести военную службу установлена конституционно. Однако в ряде случаев они являются принципиальными. Представляется обязательным

1 Ст. 103 Закона о труде, № 4857, дата принятия: 22.05.2003// «Resmi gazette» от 10.06.2003-25134.

2 Т. Centel. Bilgi £aginda Diyalog - Tlirkiye Metal Sanayicileri Sendinasi (MESS) (yay), Degi§im'97 - Üfüncü Bin Yila girerken, Istanbul, 1997,218. установление на законодательном уровне на территории всей Республики единой минимальной заработной платы для всех категорий работников (в настоящее время для рабочих старше 16 лет установлена минимальная зарплата в размере 306 миллионов турецких лир, для рабочих младше 16 лет - 265 миллионов турецких лир).

Обзор существующей нормативной базы, правоприменительной практики, юридической литературы Турции, предпринятый в диссертационном исследовании, в конечном итоге направлен на нормативную стабилизацию трудовых отношений в важный для развития Республики период. Усилия законодателя должны быть направлены на использование эффективных средств и наиболее удачных правовых способов обеспечения стабильности трудовых отношений и гарантирования реализации прав и обязанностей сторон трудового правоотношения, в том числе, с использованием российского опыта и рецепирования ряда правовых конструкций. Несомненно, это будет активно стимулировать Турецкую Республику делать существенные шаги к построению цивилизованного рынка труда в двадцать первом веке.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Шахназарова, Лейла Рамисовна, 2007 год

1. О праве сельскохозяйственных рабочих на создание обществ и объединение; № 14 О предоставлении еженедельных выходных на промышленных предприятиях;

2. О минимальном возрасте нанимаемых на работу на суда в качестве истопников (кочегаров) и рабочих трюма;

3. О разработке методов определения минимальной заработной платы; № 29 О принудительных и обязательных работах; № 34 о платных бюро по трудоустройству;

4. О возмещении убытков в связи с профессиональными заболеваниями;

5. О запрете использования женского труда на подземных работах во всех видахрудников;

6. Об ответственности судовладельца в случаях болезни, ранения или смерти моряков;

7. Об определении предельного минимального возраста детей, нанимаемых на работу в морском деле;

8. Об определении границы минимального возраста для детей, нанимаемых на работу на промышленные предприятия;

9. О дипломах профессиональной квалификации поваров на судах; № 77 Об обязательном медицинском осмотре детей и молодых людей для определения приемлемости для них работы в промышленности; № 80 Об изменении последних статей;

10. Об инспекционных проверках в промышленности и торговле; № 87 О Защите свободы профсоюзОов и права на их создание; № 88 О создании службы по найму и трудоустройству;

11. Об условиях труда, определяемых в договоре с общественной организацией (с государственными организациями); № 95 О защите зарплаты; № 96 О платных бюро по трудоустройству;

12. О применении принципов, обеспечивающих право на создание общественных организаций и коллективный договор;

13. О методах определения минимального уровня зарплаты в сельском хозяйстве;

14. О равенстве зарплаты мужчин-рабочих и женщин-рабочих за одинаковую работу;

15. О минимальных нормах по социальному обеспечению; № 105 О запрете принудительных работ;

16. О минимальном возрасте при приеме на подземные работы вгорнодобывающей промышленности;

17. О норме поднятия тяжести для рабочего;

18. О проживании команды на судах (дополнение);

19. О предотвращении несчастных случаев на производстве;

20. О защите представителей рабочих на предприятиях и обеспечении им льгот;138 0 минимальном возрасте при приеме на работу;

21. О роли профессионального образования и усовершенствования при оценке человеческих ресурсов;

22. О трехсторонней консультации при внедрении международных норм регулирования трудовой деятельности;

23. О предоставлении морякам годового оплачиваемого отпуска; № 151 О защите права на создание организаций и о методах определения условий занятости в сфере общественных услуг;

24. Об обеспечении здоровых условий труда и безопасности при работах в портах;

25. О продолжительности рабочего времени и отдыха при сухопутных перевозках;

26. О прекращении работодателям служебных отношений; № 159 О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов; № 164 О защите здоровья и медицинском обслуживании моряков; № 166 Об отправке моряков на родину;

27. О запрете использования детского труда при недопустимых условиях и о срочных мерах по его искоренению.

28. Список нормативных правовых актов и использованной литературы Республики Турции.

29. Конституция Турецкой Республики 1982г.

30. Закон «О труде» Республики Турции, № 4857 от 22.05.2003// «Resmi gazette» от 10.06.2003-25134.

31. Закон о профессиональном образовании Республики Турции № 3308 от 05.06.1986 г.// «Resmi gazette» от 15.06.1986 11785.

32. A.Hueck Н.С. Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts I, Berlin/ Frankfurt 1963, §1 III; A. Nikisch, Arbeitsrechts, Tübengen 1961, §1.11.1.

33. E.M. Engin. Работодатель в турецком трудовом и социальном праве. 1st., 1993, 116 vd. Süzek, Трудовое право, 156.

34. E.M. Engin. Работодатель в турецком трудовом и социальном праве. 1st., 1993. H. Domaniç Ticaret Hukukunun genel Esaslari, Istanbul 1988, 122.; R. Poroy. Ticarî içletme Hukuku. Istanbul 1990.

35. H. Domaniç Ticaret Hukukunun genel Esaslari, Istanbul 1988, 156 v.d.; R. Poroy. Ticarî içletme Hukuku. Istanbul 1990,121 vd.

36. Nikisch 1, § 6, II. 1 ; K. Tunçomag. Понятие социальной защиты и социальное обеспечение. Стамбул, 1990.

37. Turank, Içcileriu Yönetime katilmasi Ve Türkiye Uygulamasi, Ankara, 1973, 54 vd, Ertürk, 89 vd; Hueck-Nipperdey, I § 7III.

38. Т. Centel. Bilgi £aginda Diyalog Türkiye Metal Sanayicileri Sendinasi (MESS) (yay),

39. Degi§im'97 Ü?üncü Bin Yila girerken, Istanbul, 1997.

40. Tun?omag, S. Süzek, i§ Hukukunuu Genel Esaslan, Ankara, 1998.

41. A. Nikisch, Arbeitsrecht, Tübengen 1961.

42. S. Sel^ukí, ilmi-kajaí tytihatlarla i§ kanunu, Istanbul, 1973.

43. S. Süzek, i§ Hukukunuu Genel Esaslan, Ankara, 1998.

44. S.Siizek, Трудовое право, Istanbul, 2004.

45. Список нормативных правовых актов и использованной литературы Российской Федерации.

46. Конституция РФ. Трудовой Кодекс РФ.

47. Разъяснение Минтруда России от 29.12.1992 № 5 «О некоторых вопросах, возникающих в связи с переносом выходных дней, совпадающих с праздничными днями //БНА. 1993. №3.

48. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 января 2003 г. N 2 «О некоторых вопросах, возникших в связи с принятием и введением в действие Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации»// Российская газета от 25 января 2003 г. N 15.

49. Александров Н.Г. Понятие источника права, ученые записки, ВИЮН, выпуск VIII, Юриздат, 1946 год. С. 51.

50. Алексеев С.С. Право: Азбука Теория - Философия. Опыт комплексного исследования. М.: Городец, 1999 г. С. 525.

51. Васильев A.M. Теория госудаства и права. Москва, 1974 г. С. 103

52. Гейц И.В. Рабочее время, его виды и продолжительность, используемые режимы.

53. Консультант бухгалтера, N 5, май 2002 г.

54. Гусов К.Н. Толкунова В.Н . Трудовое право России: Учебник. 2-е изд., доп., испр. -М.: Юристь, 2000. С. 295

55. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. 2-е изд., доп. и испр. -М.: Юристь, 2000, с. 34.

56. Кечекьян С.Ф. О понятии источника права, Труды Московского юридического факультета, 1946 год, выпуск 116, книга 2. С. 4.

57. Луганцев В.М. Проблемные вопросы сферы действия современного трудового права // Государство и право. 2004. N 5. С. 29.

58. Лушникова М.В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений: Автореф. дис. . докт. юрид. наук. М., 1997. С. 32.

59. Мальцев Г.В. Понимание права. Подходы и проблемы. М.: Юристь, 1999 г. С. 158. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. С. 578

60. Миронов В.И. ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ. Учебник. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. С. 586

61. Ожегов С.И., Словарь русского языка. Москва, 1972 год, стр.237. Подвысоцкий П.Т. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц, во времени и в пространстве // Трудовое право. 2004. N 8. С. 54.

62. Поляков A.B. Общая теория права. Курс лекций. СПб.: Юридический центр Пресс, 2001.С. 178.

63. Поляков A.B. Может ли право быть неправым? Некоторые аспекты дореволюционного российского правопонимания.// Правоведение. 1997. №4. Поляков A.B. Петербургская школа философии права и задачи современного правоведения.// Правоведение, 2000 г., №2.

64. Рогожкин М.Ю. «Теория и практика рекламной деятельности». М.: Издательство РДЛ, 2004. С. 38

65. Смолярчук В.И. . Источники советского трудового права. Москва. Юридическая литература. 1978г. С. 48.

66. Сорокин П.А. Элементарный учебник общей теории права в связи с теорией государства. Ярославль, 1919. С. 29

67. Терентьев А.Н. Природа правового источника// Государство и право, № 5, 2005. С. 11.

68. Тихомиров Ю.А. Теория закона. Москва, 1982 г., С. 44.

69. Ушакова Д.Н , Толковый словарь русского языка под редакцией. Москва, 1935 год, т.1., стр.1259

70. Халфина P.O. Что есть право: понятие и определение.// Советское государство и право. 1984 г., № 11

71. Хропанюк В.Н. Теория государства и права / Под ред. профессора Стрекозова В.Г.-М.:«Дабахов, Ткачев, Димов», 1995. С. 188.

72. Трудовое право. Учебник. / Под ред. Александрова Н.Г. М., 1972.

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