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

# Классификация в российском трудовом законодательстве

**Год:**

2009

**Автор научной работы:**

Ракитина, Екатерина Васильевна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Екатеринбург

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

209

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Ракитина, Екатерина Васильевна

Введение.

Глава 1. Характеристика классификации в трудовом законодательстве.

§1. Категория классификации в праве.

§2. Виды классификаций в трудовом законодательстве.

§3. Заимствование классификационных структур в актах

Международной организации труда.

Глава 2. Использование классификации при разработке актов трудового законодательства.

§ 1. Классификационные алогизмы трудового законодательства.

§2. Недостатки классификационной техники в трудовом законодательстве и пути их устранения.

§3. Перспективы использования классификации в трудовом законодательстве.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Классификация в российском трудовом законодательстве"

Праву, как одной из отраслей человеческого знания, свойственны уникальные характеристики, обусловливающие его самостоятельность и своеобразие в сравнении с иными видами накопленного человечеством знания. В то же время, являясь частью целого, право обладает общими с иными сферами жизни общества моментами, отправными пунктами, к числу которых, безусловно, стоит отнести и методологию.

Универсальным методом, в том числе в области науки, является классификация. Классификационный метод лежит в основе любой деятельности человека, характерен он и для права.

Применение классификационного метода в деятельности законодателя в сфере правового регулирования общественных отношений проявляется в разделении подлежащих правовой регламентации отношений по определенному признаку на группы (классы), а также отнесении к классам уже существующей классификации вновь возникших или неурегулированных ранее общественных отношений.

Представляется, что уникальные черты права не могут не влиять на реализацию данного метода, вернее, не могут не формировать его определенное своеобразие в правовой сфере. На настоящий момент данный вопрос не получил самостоятельного исследования в теории права. Отсутствуют и научные работы об особенностях реализации классификационного метода в отдельных отраслях права, в том числе в трудовом праве.

Универсальность классификационного метода и его значимость в формировании содержания нормативных актов в сфере трудового законодательства обусловливают интерес к исследованию классификации как метода применительно к трудовому законодательству.

В процессе классификационной деятельности законодатель создает множество классификаций, которые уже имеют значение результата, итога деятельности: в праве классификация в таком значении играет роль самостоятельного приема юридической (законодательной) техники.

Эффективное правовое регулирование общественных отношений подразумевает, кроме прочего, внимательное отношение к законодательной, и, шире, юридической технике. Следование определенной системе требований, предъявляемых к процессу создания нормативных правовых актов, является необходимым условием совершенствования всего нормативного массива.

Разработка требований юридической техники является отдельным направлением юридического знания. Вопросы юридической (прежде всего законодательной) техники привлекали внимание многих ученых-правоведов: С.С. Алексеева, В.М. Баранова, Н.А. Власенко, Д.А. Керимова, А.Ф. Черданцева. В их работах исследуются не только общие вопросы законодательной техники, но и отдельные приемы, средства, правила, предназначенные для совершенствования и эффективного применения нормативных правовых актов.

Самостоятельное значение имеет такой прием законодательной техники, как классификация. Классификацию следует отнести к приемам законодательной техники, обеспечивающим рациональную организацию структуры, стиля, логико-правового построения содержания нормативных правовых актов, т.е. к приемам изложения содержания нормативного текста.

В силу универсальности классификационного метода в нормативном тексте присутствует значительное количество классификаций. Учитывая возможность и целесообразность их оценки с точки зрения соблюдения правил логики, интересным представляется вопрос о соответствии нормативных классификаций (классификаций в тексте нормативного правового акта) требованиям формальной логики.

Однако в трудовом праве нет исследований, посвященных категории классификации как методу деятельности законодателя и приему законодательной техники. Изучение данного вопроса даст возможность сформулировать предложения по совершенствованию классификационной деятельности законодателя, а также предложения по совершенствованию применения классификационной техники в рамках нормативного текста.

Указанные выше причины обусловливают актуальность темы настоящего исследования.

Цели и задачи исследования

Целью настоящего диссертационного исследования является комплексный анализ категории классификации (в значении метода деятельности законодателя и приема законодательной техники) в трудовом законодательстве, внесение предложений по совершенствованию трудового законодательства на основе выявленных недостатков в применении классификационного метода и классификационного приема законодательной техники.

Реализация поставленных целей исследования обусловила необходимость выполнения следующих задач:

1) разграничить значение классификации как метода деятельности (применительно к законодательству — метода деятельности законодателя) и как результата классификационной деятельности (что в законодательстве реализуется через особый прием законодательной техники -классификационную технику);

2) определить способы и границы влияния международных норм на классификационные структуры российского законодательства;

3) обосновать возможность существования классификационных алогизмов в трудовом законодательстве, определить критерии их допустимости;

4) дать определение понятию «недостаток классификационной техники в трудовом законодательстве», выявить отдельные виды таких недостатков;

5) наметить перспективы использования классификационного метода при формировании трудового законодательства.

Объект исследования

Объектом диссертационного исследования является категория классификации в значениях метода деятельности законодателя и приема законодательной техники в трудовом законодательстве.

Предмет исследования Предметом исследования являются нормы трудового законодательства, формируемые посредством классификационной деятельности законодателя, как результаты этой деятельности, в которых находит отражение классификационный прием законодательной техники.

Методологическая база диссертационного исследования Методологической основой исследования является использование общенаучных (формально-логического, лингвистического), а также научно-правовых (технико-юридического, сравнительно-правового) методов исследования.

Теоретическая основа диссертационного исследования

Теоретическую основу исследования составляют научные работы С.С. Алексеева, Н.Г Александрова, В.М. Баранова, Л.Ю. Бугрова, Н.А. Власенко, А.Д. Гетмановой, С.Ю. Головиной, Е.А. Ершовой, А.А. Ивина, И.Я.Киселева, Н.И. Кондакова, Р.З. Лившица, М.В. Лушниковой, A.M. Лушникова, М.В. Молодцова, А.Ф. Нуртдиновой, С.С. Розовой, Н.М. Саликовой, А.Л. Субботина, А.Ф. Черданцева, Ф.Б. Штивельберга, и других.

Нормативная база исследования Нормативную базу диссертационного исследования составили международные правовые акты, содержащие нормы и принципы международного трудового права, Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Научная новизна диссертационного исследования Научная новизна диссертационного исследования определяется тем, что оно представляет собой первое в науке трудового права комплексное исследование категории классификации как метода деятельности законодателя и приема законодательной техники в трудовом законодательстве.

На защиту выносятся следующие теоретические положения:

1. Философская и формально-логическая категория классификации в праве реализуется в двух значениях: метода деятельности и приема законодательной техники.

Как метод деятельности классификацию можно рассматривать в качестве одной из характеристик деятельности законодателя по правовому регулированию общественных отношений, а именно как классификационную деятельность законодателя. Это не самостоятельное направление деятельности, это методологический срез деятельности законодателя, определенный угол зрения (методологически-классификационный) на правотворческую деятельность. В процессе классификационной деятельности происходит разделение регулируемых общественных отношений по определенному признаку, на группы (классы), а также отнесение к классам уже существующей классификации подлежащих правовой регламентации общественных отношений.

Результат классификационной деятельности в правовом акте приобретает значение приема законодательной техники. Этот прием, в силу универсальности классификационного метода, носит сквозной, пронизывающий текст характер, что позволяет говорить о классификационной технике как о составной части законодательной техники. Классификационную технику можно определить как специфический прием законодательной техники, заключающийся в отражении- в тексте нормативного акта результатов классификационной деятельности законодателя.

2. Выявлены виды классификации как приема законодательной техники в трудовом законодательстве. Особым видом классификации в трудовом законодательстве признана дифференциация, представляющая собой сочетание деления (классификации правовых норм - внешнее проявление дифференциации) и типологии (выделение типов субъектов со специальным регулированием труда - внутреннее проявление дифференциации).

3. Рассмотрение вопроса о заимствовании классификационных структур из правовых актов Международной организации труда позволило сделать вывод о том, что международные правовые акты влияют не только на содержание норм национального трудового законодательства, но и на классификационные структуры отрасли трудового законодательства и отдельных правовых норм.

4. В> силу своеобразия действия в трудовом законодательстве правил деления- понятия допустимы классификационные алогизмы, под которыми понимается отражающее особенности присущей праву логики права нестрогое (неполное) соблюдение логических законов деления понятия при использовании классификационного метода в формировании нормативного текста в трудовом законодательстве.

Своеобразие действия законов деления понятия в нормативном тексте объясняется действием в праве помимо формальной логики особой логики права, необходимостью отражения в нормативном акте не столько сущего, сколько должного.

5. Выделено два критерия допустимости классификационного алогизма в трудовом законодательстве. Первый критерий — это целесообразность правового регулирования, ограниченная необходимостью соблюдения принципов трудового права.

Целесообразность правового регулирования означает необходимость (с точки зрения потребностей правового регулирования) фиксирования в нормативном акте классификации, не строго соответствующей законам деления понятия. При этом цель, которая преследуется законодателем в правовом регулировании того или иного вида общественных отношений, является допустимой при соблюдении закрепленных принципов правового регулирования, отсюда правовые средства достижения цели правового регулирования ограничены требованием их соответствия принципам правового регулирования.

Второй критерий допустимости классификационного алогизма в трудовом законодательстве — это требования эффективности законодательной техники, когда нестрогое соблюдение логических законов деления понятия обусловливается требованиями законодательной техники о краткости, конкретности, доступности нормативных актов. Законы деления понятия в данном случае не соблюдаются не по причине необходимости именно так урегулировать те или иные отношения, а по причине, что соблюдение всех правил загромождало бы нормативный текст, не неся при этом в себе никакой регулятивной нагрузки.

6. Дано определение понятию «недостаток классификационной техники», под которым предложено понимать несоответствие нормативной классификации логическим правилам деления понятия, не являющееся необходимым с точки зрения целесообразности правового регулирования или требований эффективности законодательной техники, а также некачественное использование законодателем классификационного приема законодательной техники, выразившееся в:

- отсутствии отражения в тексте закона фактически существующей в нем классификации, и напротив, наличии в нормативном тексте лишней классификации, не имеющей никакого регулятивного значения;

- нарушении принципа единства классификации;

- несоблюдении требования единообразного применения членов сформированной классификации на протяжении всего текста нормативного акта.

7. Проведенный анализ классификации в трудовом законодательстве дал возможность отметить перспективы использования классификационного метода при формировании трудового законодательства, к числу которых отнесены: изменение допустимых с точки зрения логики классификаций, исходя из требований практики; выявление в трудовом законодательстве случаев, требующих классифицирования существующих общественных отношений и введения в текст закона необходимой классификации; наполнение имеющихся в трудовом законодательстве классификаций реальным содержанием.

8. В диссертации сформулировано более 20 предложений по совершенствованию трудового законодательства, в том числе:

- о разделении обязательных условий трудового договора на условия, обязательные при заключении любого трудового договора и условия, обязательные при наличии соответствующих обстоятельств;

- о приведении, в соответствие с правилами деления понятия закрепленных в ТК РФ классификаций оснований прекращения трудового договора;

- об изменении редакции ст. 137, 138 ТК РФ с целью приведения норм, регулирующих удержания из заработной платы, в соответствие с правилами деления понятия и требованиями практики;

- о дополнении ст.391ТК РФ иными, кроме случая обращения в суд с иском о возмещении вреда, причиненного работником, видами трудовых споров по заявлениям работодателя.

Научная и практическая значимость диссертационного исследования

В диссертации обосновываются и выносятся на защиту теоретические положения, способствующие определению роли классификации как метода деятельности законодателя и как самостоятельного приема законодательной техники в формировании и дальнейшем совершенствовании трудового законодательства.

Исходя из сформулированных критериев допустимости классификационных алогизмов, выявленных недостатков классификационной техники и с учетом предложенных направлений совершенствования классификационной деятельности законодателя, внесены конкретные рекомендации по совершенствованию трудового законодательства.

Основные положения диссертационного исследования могут быть использованы в учебном процессе при чтении лекций по трудовому праву, проведении семинарских занятий в высших учебных заведениях, а также при составлении учебных программ и учебных пособий по трудовому праву.

Апробация результатов диссертационного исследования

Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового права Уральской государственной юридической академии. Выводы исследования доложены на научно-практических конференциях: «Правовые вопросы регулирования интересов сторон трудового договора» (Удмуртский государственный университет, 2008 г.), «Экономико-правовое регулирование трудовых и социально-обеспечительных отношений» («IV Скобелкинские чтения») (Омский государственный университет, 2008 г.), а также использовались автором при проведении семинарских занятий в Уральской государственной юридической академии.

Положения диссертации нашли отражение в опубликованных автором научных работах.

Структура работы

Структура диссертации определена целью и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, двух глав, объединяющих шесть параграфов, заключения, списка использованных нормативных материалов и литературных источников.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Ракитина, Екатерина Васильевна

Заключение

Подводя итог проведенному в настоящей работе исследованию категории классификации в трудовом законодательстве, можно сделать следующие обобщенные выводы.

Исходя из философского троякого понимания классификации как процесса построения классификации, процесса отнесения явлений к членам уже существующей классификации и результата деятельности, классификацию в законодательстве предложено понимать в двух значениях: метода деятельности и результата этой деятельности.

Классификация как метод деятельности раскрывается в понятии «классификационная деятельность законодателя», которое означает разделение регулируемых общественных отношений по определенному признаку на группы (классы), а также отнесение к классам уже существующей классификации подлежащих правовой регламентации общественных отношений.

В процессе классификационной деятельности законодатель создает множество классификаций, которые уже имеют значение результата, итога деятельности: в трудовом законодательстве классификация в таком значении реализуется в понятии классификационная техника. Классификационную технику можно определить как специфический приемзаконодательной техники, заключающийся в отражении в тексте нормативного акта результатов классификационной деятельности законодателя по разделению на определенные группы (классы) регулируемых общественных отношений или отнесению к классам уже существующей классификации подлежащих правовой регламентации общественных отношений.

Анализ классификации в трудовом законодательстве как приема законодательной техники позволяет сделать следующие выводы:

1. Закрепленные в трудовом законодательстве классификации делятся по различным основаниям (по уровню нормативного акта, в котором нашла закрепление классификация; по способу формулирования законодателем той или иной классификации в тексте нормативного акта; по форме закрепления классификации в нормативном тексте; по степени исчерпываемости образующихся при делении членов классификации).

Особым видом классификации в трудовом законодательстве является дифференциация, представляющая собой сочетание деления (классификации правовых норм - внешнее проявление дифференциации) и типологии (выделение типов субъектов со специальным регулированием труда — внутреннее проявление дифференциации).

2. В силу своеобразия действия законов деления понятия в нормативном тексте допустимы классификационные алогизмы.

Своеобразие действия законов деления понятия в нормативном тексте объясняется существованием особой логики права, необходимостью отражения в нормативном акте не столько сущего, сколько долэ/сного.

3. Нестрогое соблюдение законов классификации (классификационный алогизм) допускается тогда, когда это продиктовано целесообразностью правового регулирования (при соблюдении принципов правового регулирования) или требованиями эффективности законодательной техники.

На основании разработанных признаков классификационного алогизма проанализированы алогизмы трудового законодательства и объяснена их целесообразность в каждом конкретном случае.

4. Если классификация не соответствует законам логики, и отсутствуют признаки классификационного алогизма, указанное нарушение (недостаток классификационной техники) признается недопустимым и требует устранения в целях совершенствования правового регулирования.

5. К недостаткам классификационной техники, помимо нарушений правил деления понятия, стоит отнести нарушение общих требований законодательной техники о единстве правового материала, последовательности в изложении текста нормативного акта, его ясности, доступности (некачественное использование классификационного приема законодательной техники):

5.1. Недостатком классификационной техники в трудовом законодательстве стоит признать отсутствие отражения в тексте закона фактически существующей в нем классификации, и напротив, наличие в нормативном тексте лишней классификации, не имеющей никакого регулятивного значения.

5.2. Далее, к недостаткам классификационной техники относятся случаи нарушения принципа единства классификации.

Данный принцип имеет двоякое проявление. Принцип единства классификации в пределах одного нормативного акта означает, что если классификация носит пронизывающий характер, упоминается более чем один раз в нормативном акте, она не должна необоснованно изменяться (сужаться или расширяться) в рамках всего акта. Изменение классификации может объясняться только требованиями правового регулирования, различием в правовой роли входящих в классификацию членов в новой правовой ситуации. Принцип единства классификации в рамках нескольких взаимосвязанных актов (классификации, содержащейся в нескольких нормативных актах) означает, что классификации нижестоящих нормативных актов должны соответствовать классификациям вышестоящих нормативных актов.

5.3. Недостатком классификационной техники также является нарушение требования последовательности, единообразия применения сформированных законодателем классификации на протяжении текста всего нормативного акта. Данное требование отличается от принципа единства классификации: здесь речь идет не о недопустимости необоснованного расширения или сужения классификации от одной правовой ситуации к другой, отличия между которыми не диктуют необходимость изменения объема классификации, а о единообразии применения в аналогичных ситуациях выделенных в данной классификации членов.

В работе была предпринята попытка выявления конкретных примеров недопустимых недостатков классификационной техники в трудовом законодательстве, а также предложены варианты новых редакций конкретных статей ТК РФ, устраняющих отмеченные недостатки классификационной техники. Кроме того, сделаны предложения по соблюдению принципа единства классификации и требования единообразия применения сформированной классификации в трудовом законодательстве.

Проведенный анализ классификации в трудовом законодательстве дал возможность отметить перспективы использования классификационного метода при формировании трудового законодательства, к числу которых отнесены: изменение допустимых с точки зрения логики классификаций, исходя из требований практики; выявление в трудовом законодательстве случаев, требующих классифицирования существующих общественных отношений и введения в текст закона необходимой классификации; наполнение имеющихся в трудовом законодательстве классификаций реальным содержанием.

Кроме того, в работе исследован вопрос заимствования классификационных структур в актах Международной организации труда, определены способы и границы влияния международных норм на классификационные структуры российского законодательства. Заимствование классификационных структур из Конвенций МОТ производится как на уровне правовой нормы, так и на уровне отрасли трудового права и характеризуется следующим:

1. Изменение в соответствии с международными нормами в классификации отношений, входящих в предмет трудового права, сказывается на классификационной структуре отрасли трудового права (и как следствие, структуре трудового законодательства).

2. В процессе заимствования классификационной структуры правовой нормы законодатель руководствуется целесообразностью такого заимствования в существующих условиях, с учетом местных особенностей, истории страны, действующего законодательства.

3. Международное право не только предлагает варианты классификационным образом устроенных норм, но и предписывает государствам по определенным вопросам развивать и дополнять предлагаемые классификации.

Таким образом, в настоящем диссертационном исследовании был проведен анализ категории «классификация в трудовом законодательстве» в двух выявленных значениях: метода деятельности законодателя и самостоятельного приема законодательной техники. Исходя из этого, предложены варианты совершенствования трудового законодательства как на этапе формирования классификаций в трудовом законодательстве, так и в отношении уже сформированных классификаций, что должно способствовать повышению эффективности трудового законодательства.

Список нормативных актов и судебных актов

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 декабря.

2. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. http://www.un.org/russian/documen/declarat

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. http://www.un.org/russian/documen/convents/pactecon.htm

4. Международный пакт о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г. http://www.un.org/russian/documen/convents/pactpol.htm

5. Европейская социальная хартия от 18 октября 1961 г., (пересмотрена 3 мая 1996 г.) http://conventions.coe.int/Treaty/rus/Treaties

6. Европейская конвенция «О защите прав человека и основных свобод» от 4 ноября 1950 г. http://www.echr.ru/documents

7. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств от 29 октября 1994 г. http://www.terralegis.org/terra

8. Декларация МОТ «О целях и задачах Международной организации труда» от 10 мая 1944 г. http://www.inpravo.ru/data/base466

9. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 18 июня 1998 г."Российская газета. 1998. 16 декабря.

Ю.Конвенция МОТ №29 «О принудительном или обязательном труде» от 10 июня 1930 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда. 1919-1956. Женева, 1991. T.I.

11 .Конвенция МОТ № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» от 28 июня 1930 г. http://www.law.edu.ru/centers/labourlaw

12.Конвенция МОТ №87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» от 17 июня 1948 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда. 1919-1956. Женева, 1991. T.I.

13.Конвенция MOT №98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» от 8 июня 1949 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда. 1919-1956. Женева, 1991. T.I.

14.Конвенция МОТ №100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» от 6 июня 1951 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда. 19191956. Женева, 1991. T.I.

15.Конвенция МОТ №105 «Об упразднении принудительного труда» от 5 июня 1957 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда. 1957-1990. Женева, 1991. Т.Н.

16.Конвенция МОТ №111 «О дискриминации в области труда и занятий» от 4 июня 1958 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда. 1957-1990. Женева, 1991. Т.П.

17.Конвенция МОТ №117 «Об основных целях и нормах социальной политики» от 7 ноября 1962 г. http://base.safework.ru/safework?

18.Конвенция МОТ №138 «О минимальном возрасте для приема на работу» от 6 июня 1973 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда. 1957-1990. Женева, 1991. Т.П.

19.Конвенция №181 «О частных агентствах занятости» от 19 июня 1997 г. http://www.ucglossa.ru/outstaff-faq

20.Конвенция МОТ №182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» от 1 июня 1999 г. http://femida.info/12/kmotNl 82

21.Рекомендация МОТ №102 «О бытовом обслуживании трудящихся» от 26 июня 1956 г. http://www.inpravo.ru/data/base229

22.Рекомендация МОТ №115 «О жилищном строительстве для трудящихся» от 28 июня 1961 г. http://base.safework.ru/safework

23.Рекомендация №129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» от 28 июня 1967 г. http://base.safework.ru/safework

24.Рекомендация MOT №188 «О частных агентствах занятости» от 19 июня 1997 г. http://bestpravo.ru/fedl997

25.ФКЗ «О чрезвычайном положении» от 30 мая 2001 г. № З-ФКЗ (в ред. от 07 марта 2005 г.) // Российская газета. 2001. 02 июня.

26.Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 22 июля 2008 г.) // Российская газета. 2001. 31 декабря.

27.Кодекс законов о труде Российской Федерации от 09 декабря 1971 г. (в ред. от 10 июля 2001 г., с изм. от 24 января 2002 г.) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. №50. ст. 1007. Утратил силу.

28.Семейный кодекс РФ от 29 декабря 1995 г. № 223-Ф3 (в ред. от 30 июня 2008 г.) // Российская газета. 1996. 27 января.

29.Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. № 63-Ф3 (в ред. от 22 июля 2008 г.) СЗ РФ. 1996. №25 ст.2954.

30.Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (в ред. от 08 ноября 2008 г.) // Российская газета. 2001.31 декабря.

31 .Гражданский кодекс РФ 4.1. от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (в ред. 22 июля 2008 г., с изм. от 24 июля 2008 г.) // Российская газета. 1994. 08 декабря.

32.Гражданский кодекс РФ 4.IV. от 18 декабря 2006 г. №230-Ф3 (в ред. 08 ноября 2008 г.) // Российская газета. №289. 2006. 22 декабря.

33.ФЗ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 09 мая 2005 г.) // Российская газета. 1996. 20 января.

34.ФЗ от 17 января 1992 г. №2202-1 (в ред. от 24 июля 2007 г.) «О прокуратуре Российской Федерации» // Российская газета. 1992. 18 февраля.

35.ФЗ от 07 ноября 2000 г. № 136-Ф3 (в ред. от 22 августа 2004 г.) «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» // Российская газета. 2000. 09 ноября.

36.ФЗ от 14 апреля 1999 г. № 77-ФЗ «О ведомственной охране» (в ред. от 01 декабря 2007 г.) // Российская газета. 1999. 20 апреля.

37.ФЗ от 08 августа 2001 г. № 129-ФЗ (в ред. от 01 декабря 2007 г., с изм. от 28 октября 2008 г.) «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» // Российская газета. 2001. 10 августа.

38.ФЗ от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ (в ред. от 24 июля 2007 г.) «О коммерческой тайне» // Российская газета.2004. 05 августа.

39.ФЭ от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ (в ред. от 14 июля 2007 г.) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Российская газета. 1995. 02 декабря.

40.ФЗ от 02 октября 2007 г. № 229-ФЗ (в ред. от 13 мая 2008 г.) «Об исполнительном производстве» // Российская газета. 2007. 06 октября.

41.ФЗ от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ (в ред. 02 февраля 2006 г.) «Об общественных объединениях» // Российская газета. 1995. 25 мая.

42.ФЗ от 21 ноября 1996 г. № 129-ФЗ (в ред. от 03 ноября 2006 г.) «О бухгалтерском учете» // Российская газета. 1996. 28 ноября.

43.ФЗ от 02 декабря 1990 г. №395-1 (в ред. от 08 апреля 2008 г., с изм. от 27 октября 2008 г.) «О банках и банковской деятельности» // Российская газета. № 27. 1996. 10 февраля.

44.Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. № 5487-1 (в ред. от 18 октября 2007 г.) // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. 19 августа. №33 ст.1318.

45.Закон РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 (в ред. от 24 июля 2007 г., с изм. от 31 января 2008 г.) «О статусе судей в Российской Федерации» // Российская газета. 1992. 29 июля.

46.Закон РФ от 11 марта 1992 г. № 2487-1 (в ред. от 24 июля 2007 г.) «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» // Российская газета. 1992. 30 апреля.

47.Закон РФ от 21 июля 1993 г. №5485-1 (в ред. от 01 декабря 2007 г.) «О государственной тайне» // Российская газета. 1993. 21 сентября.

48.Закон РФ от 10 июля 1992 г. №3266-1 «Об образовании» (в ред. 27 октября 2008 г.) // Российская газета. №172. 1992. 31 июля.

49.3акон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // Российская газета. №84. 1996. 06 мая.

50.Постановление Правительства РФ от 01 октября 2002 г. № 724 (в ред. от 10 августа 2008 г.) «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» // Российская газета. 2002. 05 октября.

51 .Постановление Правительства РФ от 03 апреля 1996 г. № 391 «О1 порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вируса иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей»//Российская газета. 1996. 11 апреля:

52.Постановление Правительства РФ от 15 мая 1998 г. № 452 «О доплате работникам организаций угольной, сланцевой промышленности и шахтного строительства, постоянно занятым на подземных работах, за нормативное время их передвижения в шахте от ствола к месту работы и обратно» // Российская газета. 1998. 26 мая.

53.Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. № 823 «О порядке утверждения перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Российская газета. 2002. 26 ноября.

54.Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Российская газета. 2003. 08 февраля.

55.Приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» // Российская газета. 2007. 06 октября.

56.Правила об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные НКТ СССР 30 апреля 1930 г. №169 // Известия НКТ СССР №13. 1930.

57.Постановление Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 г. №2 (в ред. 28 декабря 2006 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2006. 31 декабря.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Ракитина, Екатерина Васильевна, 2009 год

1. Абалдуев В.А. Трудовое право России: предмет, сфера действия и основные принципы: конспект лекций / Саратов: Изд-во ГОУ ВПО «Саратовская государственная академия права», 2008. 88 с.

2. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. 336 с.

3. Алексеев С.С. Право: азбука теория - философия. Опыт комплексного исследования. М.: Статут, 1999. 712 с.

4. Анисимов JI.H. Имущественная (материальная) ответственность работодателя перед работником в трудовых отношениях. // Трудовое право. 2008. №7.

5. Бабаев В.К. Советское право как логическая система. Учебное пособие. М., 1978.212 с.

6. Бабаев В.К., Баранов В.М., Толстик В.А. Теория государства в схемах и определениях: Учебное пособие М.: Юрисгь, 1998. 256 с.

7. Баранов В.М., Сырых В.М. Законотворческие ошибки: понятие и типология. // Законотворческая техника современной России: состояние, проблемы, совершенствование: Сборник статей: В 2 т./ Под ред.В.М. Баранова. Нижний Новгород, 2001. Т.1.

8. Баранов В.М., Е.В. Чуманов. Классификация в российском законодательстве: Монография Н.Новгород, 2005. 260 с.

9. Большой энциклопедический словарь. 2-е изд., перераб. и доп. М.: «Большая Российская энциклопедия»; СПб.: «Норинт», 2002. 1456 с.

10. Ю.Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. СПб.: Издательство «Юридический центр Пресс», 2004. 226 с.

11. П.Бугров Л.Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР (юридический аспект). Красноярск: Изд-во Краснояр. ун-та, 1984. 128 с.

12. Власенко Н.А. Законодательная технология: (Теория. Опыт. Правила): Учебное пособие. Иркутск: Восточно-Сибирская издательская компания, 2001. 144 с.

13. Власенко Н.А. Основы законодательной техники: Практическое руководство. Иркутск, 1995. 56 с.

14. Н.Гетманова А.Д. Логика для юристов: учеб. пособие М.: Изд-во ОМЕГА-Л, 2006. 424 с.

15. Головина С.Ю. Содержание трудового договора при заемном труде. // Хозяйство и право. 2004. №10.

16. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Монография. Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 1997. 180 с.

17. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. 496 с.

18. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: науч.-практическое пособие. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. 272 с.

19. Денисов Г.И. Юридическая техника: теория и практика. // Журнал российского права. 2005. №8.

20. Ершова Е.А. Заемный труд // Трудовое право. 2004. №10.

21. Ершова Е.А. Классификация и система форм российского трудового права. //Трудовое право. 2007. №10, 11.

22. Желтов О.Б. Роль и сущность метода трудового права. // Трудовые кодексы России и Чехии (сравнительно-правовое исследование). Труды Института государства и права Российской академии наук. №1/2008.

23. Жеребкин В.Е. Логический анализ понятий права. Издательское объединение «Вища школа». Головное издательство. Киев 1976. 148 с.

24. Законотворческая техника современной России: состояние, проблемы, совершенствование: Сборник статей: в 2т. / Под ред. В.М. Баранова. Нижний Новгород, 2001. Т. 1. 544 е.; Т.П. 543 с.

25. Иванов С.А. Применение конвенций МОТ в России в переходный период. Некоторые проблемы // Государство и право. 1994. №8-9.

26. Ивин А.А. Логика для юристов: Учебное пособие. М.: Гардарики, 2005. 288 с.

27. Кадников Н.Г. Классификация преступлений по уголовному праву России: Дис. . .д-ра юрид. наук. М, 2000.

28. Керимов Д.А. Законодательная техника: Научно-методическое и учебное пособие. М., Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998. 127 с.

29. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М.: Изд-во Эксмо, 2005. 608 с.

30. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю.П. Орловский М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2002. 959 с.

31. Комков С.А. Сроки в трудовом праве Российской Федерации: монография. Иркутск: Иркут. ун-т, 2006. 138 с.

32. Кондаков Н.И. Логический словарь-справочник. М.: Издательство «Наука», 1975. 720 с.

33. Концепция правового регулирования заемного труда // Хозяйство и право. 2004. №2,3.

34. Кузнецов С.В., Титов В.В. Классификация (системно-морфологический подход). http://www.serendip.narod.ru/order/classif/clasO.htm

35. Курс российского трудового права. Т.З: Трудовой договор. // Науч. ред. тома Е.Б. Хохлов. СПб.: Издательство Р.Асланова «Юридический центр Пресс», 2007. 656 с.

36. ЗБ.Курушин А.А. К вопросу об обязательности переводов на другую работу. // Доклады и выступления. Конференция, посвященная 100-летию профессора Н.Г. Александрова. М, 2008. С.279 с.

37. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М.: Наука, 1989. 192 с.

38. Лушникова М.В., Лушников A.M. Курс трудового права: В 2т. Т.2. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право: Учеб. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. 608 с.

39. Лушникова М.В., Лушников A.M. Очерки теории трудового права. СПб.: Издательство Р.Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. 940 с.

40. Лушникова М.В, Лушников A.M. Содержание трудового договора: теория и практика // Человек и труд. 2005. №10.

41. Лушникова М.В., Лушников A.M. К проблеме формирования новых институтов общей части трудового права. // Доклады и выступления. Конференция, посвященная 100-летию профессора Н.Г. Александрова. М, 2008. 279 с.

42. Маршакова Н.Н. Классификация в российском уголовном законодательстве: Теоретико-прикладной анализ: Дис. .канд. юрид. наук. Нижний Новгород, 2006.45 .Марченко М.Н. Проблемы теории государства и права: учеб. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. 768 с.

43. Миронов В.И. Правовое заключение на судебные постановления об отказе в выплате надбавки в связи с введением нового штатного расписания организации. // Трудовое право.2007. №10.

44. Митрофанова С.С. Взаимодействие наук в классификационной проблеме // Классификация в современной науке. Новосибирск: Наука. Сиб. отделение, 1989.

45. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: Издательство НОРМА, 2003. 640 с.

46. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М.: Издательство «Юридическая литература», 1985. 175 с.

47. Мусаев Н.М. Определение критериев качества нормативных актов. // Законотворческая техника современной России: состояние, проблемы, совершенствование: Сборник статей: В 2 т./ Под ред.В.М. Баранова. Нижний Новгород, 2001. Т. 1.

48. Нашиц А. Правотворчество. Теория и законодательная техника. М.: Изд-во Прогресс, 1974. 256 с.

49. Нуртдинова А. Заемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования // Хозяйство и право. 2004. №9.

50. Нуртдинова А.Ф. Проблемы совершенствования Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право. 2004. №3.54.0динцов С. Правовое регулирование «лизинга персонала». // Хозяйство и право. 2008. №9.

51. Ожегов С.И. Словарь русского языка / Под ред. Н.Ю. Шведовой. 21-е изд., перераб. и доп. М.: Рус.яз., 1989. 924 с.

52. Полетаев Ю.Н. Материально ответственные лица. М.: ОАО «Издательский дом «Городец», 2006. 128 с.

53. Попов В.И. Проблемы трудового права России. М.: Изд-во МГУ, 2003. 144 с.

54. Рабинович А.Д. Общие нормы и нормы дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений // Российский ежегодник трудового права. 2005.№1.

55. Ратьков А.Н. Правовое значение классификации преступлений: Дис. .канд. юрид. наук. Ростов-на Дону, 2002.

56. Розова С.С. Классификационная проблема в современной науке. Новосибирск: Наука. Сиб. Отделение. 1986. 222 с.

57. Рымкевич О.П. Заемный труд — последнее табу современного трудового права. //Российский ежегодник трудового права. 2005.№1.

58. Рычагова О.Е. Системообразующие факторы права: Монография. Томск: Томский государственный университет, 2003. 124 с.

59. Саликова Н.М. Оплата труда в Российской Федерации. Правовое исследование: монография. Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 2003. 364 с.

60. Сафронов И.Ю. Правовое регулирование стимулирующих выплат по трудовому законодательству Российской Федерации. Автореф. дис. .канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2008.

61. Силин А.А. Проблемы демократизации трудовых отношений в России и международный опыт (к принятию Трудового кодекса РФ) // Трудовое право. 2002. №6.

62. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм. Автореф. дис. .д-раюрид. наук. М., 2003.

63. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М.: «Вердикт 1М», 1999. 372 с.

64. Смирных Л.И. Заемный труд: экономическая теория, опыт стран ЕС и Россииhttp://wvm.recep.m/files/documents/SmirnychLaborleasingru.pdf/

65. Смольянинова М.В. Удержания из заработной платы. // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2007. №6.

66. Современный толковый словарь русского языка / Гл. ред. С.А. Кузнецов. СПб.: «Норинт», 2003.960 с.

67. Субботин A.JI. Классификация / РАН. Ин-т философии. М., 2001. 93 с.

68. Сынтин А.В. Объявления о вакансиях: виды, содержание, сущность. // Трудовое право. 2007.№8.

69. Сырых Е.В. Алогизмы в законе: понятие, виды, методика использования в образовательном процессе // Законотворческая техника современной России: состояние, проблемы, совершенствование: Сборник статей: В 2 т./ Под ред.В.М. Баранова. Нижний Новгород, 2001.

70. Сычева JI.C. Классификация как метод познания в науках различного типа / Классификация в современной науке. Новосибирск: Наука. Сиб. Отделение, 1989.

71. Теория государства и права. Учебник для юридических вузов и ^ факультетов. Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998. 570 с.

72. Теория государства и права. Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. М.: Юристъ, 1997. 672 с.

73. Толковый словарь русского языка: В 4т. Т.2 / Под ред. проф. Д. Ушакова М.: ТЕРРА, 1996. 520 с.

74. Толковый словарь иноязычных слов. М.: Изд-во Эксмо, 2005. 944 с.

75. Трудовое право России: учебник / под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. М.: Норма, 2008. 704 с.

76. Трудовое право России: учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Норма, 2007. 656 с.

77. Трудовое право России: проблемы теории: Коллективная монография. Екатеринбург: Издательский дом «Уральская государственная юридическая академия», 2006. 256 с.

78. Туранин В.Ю. Правовые реалии юридической терминологии. Монография. Белгород, 2006. 157 с.

79. Философский энциклопедический словарь / Редкол.: С.С. Аверинцев, Э.А. Араб-Оглы, Л.Ф. Ильичев и др. 2-е изд. М.: Сов. Энциклопедия, 1989. 815 с.

80. Философский энциклопедический словарь. М.: Инфра-М, 2005. 576 с.

81. Философская энциклопедия. Т.2. М.: Советская энциклопедия, 1962. 576 с.

82. Философский словарь / Под ред. И.Т. Фролова. 6-е изд., перераб и доп. -М.: Политиздат, 1991. - 560 с.

83. Хныкин Г.В. Проблемы ответственности сторон трудового договора. // Российский ежегодник трудового права. 2005. №1.

84. Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права. -Иваново: Иван. гос. ун-т, 2004. 260 с.

85. Цатурян Т.В. Проблемы классификации преступлений в уголовном праве Российской Федерации: Дис. .канд. юрид. наук. Ставрополь, 2004.

86. Чашин А.Н. Дифференциация категорий работников по действующему трудовому праву РФ. // Трудовое право. 2004. №10.

87. Черданцев А.Ф. Теория государства и права: Учебник для вузов. М: Юрайт-М, 2001. 432 с.

88. Чуманов Е.В. Классификация в российском законодательстве: Дис. .канд. юрид. наук. Н. Новгород, 2005.

89. Шафикова Г.Х, Сагандыков М.С. Конституционные принципы регулирования труда в Российской Федерации. Челябинск, 2004. 184 с.

90. Шиткина И. Договор предоставления персонала: что это такое? // Хозяйство и право. 2004. №1.

91. Штивельберг Ф.Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России: Автореф. дис. . .канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2004.

92. Шугрина Е.С. Техника юридического письма: учебно-практическое пособие. 2-е изд. М.: 2000. 272 с.99.1Цур-Труханович JI.В.Содержание трудового договора в условиях нового правового регулирования. М.: Изд-во «Финпресс», 2006. 288 с.

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