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

Правовое регулирование трудовых отношений и их отграничение от смежных правоотношений в условиях экономической реформы  
  
**Год:**

2001

**Автор научной работы:**

Максат Макамбай

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Бишкек

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

200

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Максат Макамбай

ВВЕДЕНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ

ГЛАВА 1. СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ РЕФОРМЫ.

1.1. Роль предмета регулирования в формировании систем трудового права и трудового законодательства.

1.2. Сравнительно-правовой анализ соотношения трудовых отношений и трудовых правоотношений.

1.3. Правовое регулирование иных индивидуальных трудовых отношений, составляющих предмет трудового права.

ГЛАВА 2. ОТГРАНИЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ ОТ СМЕЖНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ, СВЯЗАННЫХ С ПРИМЕНЕНИЕМ НАЕМНОГО ТРУДА.\*.

2.1 Трудовое правоотношение как вид общественных отношений

2.2 Отграничение трудовых правоотношений от гражданских и административных правоотношений, связанных с применением труда

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Правовое регулирование трудовых отношений и их отграничение от смежных правоотношений в условиях экономической реформы"

Актуальность исследования. Актуальность исследования данной проблемы обусловлена отсутствием до настоящего времени в Кыргызстане научных монографических разработок правового регулирования трудовых отношений в условиях экономической реформы.

За последние годы в области правового регулирования трудовых отношений произошли существенные сдвиги, вызванные глубокими изменениями в сфере труда под влиянием экономической реформы в общественной и государственной жизни. Значительно возросли роль и значение трудового права.

Дальнейшая демократизация общественной и государственной жизни, формирование рыночных отношений ведут к глубокой перестройке всей системы связанных с этим общественных отношений, в первую очередь, отношений между людьми, возникающих в процессе их трудовой деятельности.

Природа и источники генезиса трудовых отношений, несмотря на их кажущуюся очевидность, настолько сложны и многообразны, что научная мысль в их познании заметно отстала от изучения самого процесса труда. Вопрос о выявлении и определении содержания, круга и места трудовых отношений в системе общественных отношений, так или иначе связанных с трудом, может быть решен путем вычленения и рассмотрения факторов, которые действительно обусловливают процесс их становления и развития путем познания их глубинного социально-экономического, материального содержания и структуры, идя от сущности первого к сущности второго, третьего и т.д. порядка.

Современные достижения правовой, философской, экономической и социальной наук позволяют углубить представления о трудовых отношениях, выявить и познать их структуру, что дает возможность по-новому рассматривать и сам предмет трудового права.

Называть целый комплекс правоотношений, складывающихся в процессе трудовой деятельности, тесно связанных с трудовым или вытекающих из него, трудовыми правоотношениями, - значит обезличивать содержание, имеющее соответствующую отраслевую принадлежность. Правоотношения, по нашему мнению, могут быть либо трудовыми, либо гражданскими, либо административными и т.д. В действительности, безусловно, имеются правоотношения, которые тесно связаны с другими, ибо система вообще всех общественных отношений представляет собой комплекс отношений, функционирующих всегда во взаимосвязи и взаимодействии, но в то же время их элементы имеют конкретное юридическое и материальное содержание, а следовательно, определенное отраслевое наименование и отраслевую принадлежность.

Итак, конструкция предмета трудового права как трудовых, так и тесно связанных с ними отношений основывается на отрицании трудовой природы и трудового характера иных отношений, регулируемых трудовым правом. Изучение материальной структуры трудовых отношений позволяет сделать вывод о том, что такое отрицание, в свою очередь, основывается на узком понимании трудовых отношений, связанных собственно с процессом производства (живым трудом), которые возникают между людьми непосредственно по поводу применения рабочей силы, но и на узком понимании самих отношений по поводу применения рабочей силы. Понятие общественно-трудовых отношений в узком смысле слова не позволяет включить в рамки трудовых отношений, вернее признать трудовыми, иные отношения, возникающие на основе трудовой деятельности и якобы лежащие за пределами собственно трудового процесса. В настоящее время перед наукой трудового права Кыргызской Республики стоит задача исследования и разработки общественно-трудовых отношений как предмета их правового отражения и регулирования таких отношений на основе выявления и познания их материального содержания, внутренней глубинной структуры и системы. Приходится констатировать, что сейчас в научной литературе по трудовому праву нет специальных исследований материальной структуры трудовых отношений, определяющей их идеальную (волевую) структуру, которая имеет решающее значение для отграничения трудового права от других отраслей права по предмету регулирования. На роль материальной структуры общественных отношений в этом аспекте справедливо обратил внимание С.С. Алексеев1. Попытка проанализировать материальную структуру трудовых отношений до сих пор ограничивалась общим подходом к исследованию трудовых отношений, то есть внешним проявлением сущности трудовых отношений - предмета трудового права. Не случайно, по-видимому, в литературе предпринимались попытки обосновать взгляд на предмет трудового права как на чисто идеологические (надстроечные) трудовые отношения2.

Необходимо отметить, что проблема материальной структуры трудовых отношений недостаточно разработана и в социально-экономической литературе. В большинстве работ под трудовыми отношениями понимаются отношения обмена деятельностью и способностями (разделение и кооперация труда). В такой трактовке они исключаются из системы производственных отношений. Иногда им придают характер только организационно-технических, технологических отношений. Предпринимаются попытки рассмотреть их через связеобразующую роль экономического интереса как отношения между людьми. Наиболее часто характеристика трудовых отношений растворяется в общей характеристике производственных отношений. Последнее не могло не отразиться и на правовых исследованиях.

1 Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М., 1966. С.52.

Попов В.И. Объективное и субъективное в предмете трудового права // Проблемы советского трудового права. Свердловск, 1975. С.5.

Большое значение в работе придается правильности применения терминологии трудового права, с нее начинается исследование общественных отношений в теории и создание нормативных актов на практике. В данном случае нужно исходить из того, что «при формировании модельного термина и его дефиниции необходимо абстрагироваться от второстепенных (не важных для данной модели) свойств объектов и саккумулировать все общее для каждого объекта, входящего во множестве ему подобных, объединенных модельным термином»1.

В условиях формирования рыночных отношений при различных формах собственности возникает необходимость поиска новых форм трудовых правоотношений. Переход на рыночные отношения потребовал существенных изменений в правовом и экономическом положении хозяйственных органов. В сфере товарного обмена на передний план выдвигаются интересы потребителя, эквивалентность отношений между хозяйственными органами, получающая выражение в равноправии субъектов хозяйственной деятельности, а в сфере трудовых отношений - зависимость материального и правового положения работников от конечных результатов труда, от их личного вклада. Причем обобщающим показателем результатов хозяйственной деятельности на предприятиях всех видов становится прибыль.

В новых условиях хозяйствования правовые методы регулирования трудовых отношений должны обеспечить органичное сочетание прав собственника, коллективных и личных интересов работников, пропорциональное развитие производства и социальной сферы, демократии и единоначалия в управлении предприятиями. Совершенно очевидно, что преодоление противоречий в этих сферах общественной

1 Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург, 1997. С. 94. жизни немыслимо без учета специфики производства, условий и оплаты труда, социально-демографического и профессионально-квалификационного состава работников и других факторов локального значения. В наибольшей мере они могут быть учтены при договорномрегулировании трудовых отношений как универсальной форме согласования воли и интересов их субъектов1.

Как известно, в сфере труда применяются две основные договорные формы регулирования: трудовой и коллективный договоры. Однако при централизованном методе регулирования основное содержание трудовых отношений определялось предписаниями сверху, что не могло не привести к сужению договорной свободы в установлении условий труда и социального развития коллективов, в распределении собственных доходов предприятия. Поэтому одной из первоочередных мер перехода к рыночной экономике явилось расширение практики договорного регулирования производственных, трудовых и организационно-управленческих отношений.

В этих условиях формой децентрализованного регулирования трудовых отношений становится коллективный договор и позволяющий достичь лучшей производительности труда работников. Он же становится и основным источником правового регулирования труда и социального развития коллектива, своеобразной конституцией предприятия. На государственном уровне могут устанавливаться общие принципы применения труда и гарантийные нормы, обеспечивающие минимальный уровень социально-экономических благ (минимальный размер оплаты труда, прожиточный минимум, максимальная продолжительность рабочего времени и т.д.), с тем, однако, чтобы в коллективно-договорном

1 Лебедев В.М. Акрибология (общая часть). Томск: Изд-во Томского ун-та. 2000. С. 24-26. порядке улучшались условия труда и социального обеспечения работников за счет собственных ресурсов.

Применительно к индивидуально-правовому регулированию труда заслуживает внимания практика заключения личных контрактов о труде, что заимствовано из иностранного опыта. В Трудовом кодексе Кыргызской Республики1 (ст. 100) предусмотрено заключение таких контрактов (договоров) с руководителем предприятия, назначенным собственником или избранным на должность коллективом (советом предприятия, собранием акционеров, членов кооператива и т.п.). Появление контрактов объясняется, с одной стороны, неудовлетворенностью, безликим содержанием трудовых договоров, недостаточно учитывающих личные качества работников, специфику их профессиональной деятельности, а с другой - необходимостью углубления индивидуально-договорного регулирования условий труда и его оплаты, повышения ответственности за порученное дело2.

Что касается охраны трудовых прав и интересов трудящихся как одного из элементов метода правового регулирования, то по этому вопросу существует полное единодушие: необходимо расширение судебной защиты прав всех работников независимо от сферы занятости и их должностного положения. Учитывая, однако, что объем работы судов в связи с этим резко возрастет, а требования к профессионализму судей повысятся, мы поддерживаем высказанные в литературе предложения о создании специальных судов по трудовым делам3.

1 Трудовой кодекс Кыргызской Республики. Бишкек: Учкун, 1997.

2 См. например: Бугров JI.C. Развитие конституционных гарантий в условиях рынка труда. В сб.: Российское законодательство: теория, практика, проблемы развития: тезис докл. научно-практической конференции, посвященной 80-летию Перм. гос. ун-та. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 1997; Хохлов Е.Б. Экономические методы управления и трудовое право. Л., 1991. С. 53 -72.

3Калинин И.Б. Правовое регулирование трудовых процессуальных отношений (теоретические вопросы):Автореф. канд. дисс. юрид. наук. Томск, 1999. С. 20 - 25.

Связь данной работы с другими научными исследованиями.

Трудовые отношения оказывают определяющее влияние на развитие имущественных отношений, регулируемых гражданским правом. Имущественные отношения - это прежде всего отношения обмена товарами. Для развития отношений по поставке товаров или продукции производственно-технического назначения необходимо, чтобы нормально развивались трудовые отношения. Иными словами, прежде чем вести речь о поставке товаров, они должны быть изготовлены. Правда, на практике основная причина неритмичности производства - плохое его материальное снабжение. Получается замкнутый круг: нормальному развитию производства препятствует неудовлетворительное снабжение, а нормальному обмену мешает неритмичность производства. Однако, если товары в сфере обмена не создаются, следовательно, порочный круг должен быть разорван в сфере трудовых отношений. Если трудовые отношения будут развиваться нормально, то и в имущественных отношениях исчезнут нарушения ритма.

Трудовому праву принадлежит ведущая роль и в обеспечении высокого качества продукции. В литературе проблема качества продукции до последнего времени рассматривалась в рамках гражданско-правовой проблематики1. Но при надлежащем исполнении трудовых обязанностей всеми работниками недоброкачественные товары вообще не могут появиться. Этим не отрицается значение гражданско-правовых способов обеспечения качества продукции. Они важны, но в сравнении с трудовым правом носят вспомогательный характер.

Нормальное развитие трудовых отношений само по себе не обеспечивает должной оценки отношений товарного обмена. Такая увязка

Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: поиск концепции // Сов. гос. и право. 1990. №7. С.51. Иванов С.А. Советское трудовое право: трудности и перспективы развития // Вестник МГУ. Серия II. Право. 1990. №3. С.16. в конечном счете осуществляется в сфере управления. А это предмет административного права. Нормальное развитие отношений в сфере исполнительской деятельности государства связано, на наш взгляд, с деятельностью служащих государственного аппарата, которые находятся с соответствующими органами государственного управления в трудовых отношениях. Нет более важного пути улучшения работы аппарата управления, чем правильный подбор кадров и обеспечение нормального труда служащих.

Трудовое право представляет ту отрасль права, которая была бы способна довести отрицательные последствия сбоев в хозяйственном механизме до конкретных виновных работников. Нет другой отрасли права, которая позволила бы применять к виновным работникам меры, исключающие в дальнейшем нарушения в работе хозяйственного механизма по винеработников. Поэтому правовое обеспечение хозяйственного механизма предполагает использование средств трудового права. И не случайно в трудовом законодательстве Кыргызской Республики содержатся нормы об обязательном привлечении к материальной ответственности работников, виновных в причинении ущерба, вызванного невыполнением обязательств, а также возможностью возмещения морального ущерба.

Роль предмета трудового права заключается в том, что труд составляет основу и сущность всякого общества. Как пишут М.Н. Перфильев и JI.B. Орлов, «процесс труда является в конечном итоге исходным началом развития всей системы общественных отношений», «производительной силой» всех видов общественных отношений1. Именно в силе воздействия труда, трудовых отношений на все виды общественных отношений кроются громадные потенциальные

1 Перфильев М.Н., Орлов J1.B. Социальные отношения. JI.,1973. С.74, 98. возможности трудового права и его влияния на другие отрасли права, их функциональная зависимость от данной отрасли. Однако такая зависимость изучена слабо. Например, новый хозяйственный механизм может полностью реализовать свои немалые потенциальные возможности только на базе оптимального развития трудовых отношений на всех уровнях, в органах государственного управления, на каждом предприятии, в учреждении, организации независимо от формы собственности. Обеспечение же прогрессивного развития трудовых отношений - задача прежде всего трудового права. Необходимо обеспечить достаточно четкий контроль за выполнением трудовых обязанностей.

Обратимся теперь к юридической аргументации. Метод правового регулирования не всегда является системообразующим фактором - он сам определяется свойствами предмета, обусловлен характером регулируемых общественных отношений и не может служить самостоятельным критерием для классификации отраслей права. Поэтому один и тот же прием регулирования может быть использован в различных отраслях права в зависимости от конкретных обстоятельств и с учетом предмета. Например, договорный метод регулирования применяется не только в гражданском, но и в трудовом, аграрном, хозяйственном и даже в административном праве (договоры о творческом содружестве и обмене опытом работы, о внедрении результатов научно-исследовательских работ, студенческого отряда с хозяйственным органом и т. п.). В то же время в одной бесспорно самостоятельной отрасли права применяется не один, а несколько методов. Так, трудовые отношения в период военного коммунизма регулировались административно-правовым методом властных предписаний, в период новой экономической политики -договорным методом. В настоящее время при регулировании трудовых отношений применяются почти все известные праву приемы регулирования: дозволение, предписание, запрет.

На этом основании трудовое право иногда называют комплексной отраслью, поскольку в нем используются правовые средства, первоначально сложившиеся в других отраслях (административном, гражданском праве). Многообразные приемы регулирования, в том числе присущие другим отраслям права, трансформируются в трудовом праве под влиянием специфики предмета и вследствие этого утрачивают прежние черты. Например, при регулировании трудовых отношений широко применяется договор (гражданско-правовой метод), однако он включает такой признак (подчинение сторон внутреннему трудовому распорядку), который делает его принципиально отличным от гражданско-правовых договоров, основанных на автономии и равноправии сторон. Поэтому мы полностью согласны с P.O. Халфиной, которая утверждает, что «в правовом регулировании таких единых, цельных и сложных отношений, как трудовые и семейные, правовые средства, заимствованные первоначально из других отраслей права, теряют многие свойственные им черты и образуют единый сплав со специфическими средствами, присущими данной отрасли»1.

Правовая специфика регулирования общественных трудовых отношений обусловлена еще сохраняющейся необходимостью заинтересовывать людей в общественно полезной деятельности, побуждать их к труду и стимулировать его.

В трудовых отношениях органично сочетаются имущественные, личные неимущественные и организационные элементы. Если отбросить слово «органично», то в предмете трудового права останутся указанные отношения, но не будет главного - живого труда как проявления

Халфина P.O. К проблеме правоотношений // Сов. гос. и право. 1982. № 6. С. 84. физических и трудовых способностей человека, как целенаправленной человеческой деятельности.1 Не восполняет пробела и указание на личные неимущественные отношения по той простой причине, что труд в коллективе носит общественный характер и только в такой форме он подвергается правовому регулированию. Стало быть, одно сочетание указанных элементов не образует качественно новых видов общественных отношений; последние определяются деятельностью, по поводу которой люди вступают в трудовые отношения.

Но если иметь в виду трудовую деятельность, то она проявляется не только в сфере собственно производства, но и в других сферах общественной жизни. Управление как вид человеческой деятельности так же немыслимо без труда, как и производство. Даже в гражданско-правовых отношениях, связанных с обменом имущественными ценностями, не обходится без труда - труд служит здесь способом исполнения обязательств. Взять, к примеру, отношения между магазином и покупателем, поликлиникой и пациентом, театром и зрителем, школой и учеником, железной дорогой и клиентами и т.д. Чего здесь больше: элементов труда, обмена, управления? Названные отношения могут существовать благодаря трудовой деятельности людей, в трудовую функцию которых входит обслуживание.

В этом смысле трудовые отношения так же, как и имущественные, личные неимущественные и управленческие, являются общими и сквозными для предмета других отраслей права, а трудовое право - такой же «профилирующей» (фундаментальной) отраслью, как гражданское и административное. Это был вынужден признать и «инициатор» выделения профилирующих отраслей С.С. Алексеев, который в дискуссии о системе права отмечал, что трудовые отношения (наряду с

1 Халфина P.O. К проблеме правоотношений // Сов. гос. и право. 1982. № 6. С. 99. управленческими и товарно-денежными) являются «сквозными» для всех сфер общественной жизни, где они существуют и развиваются в составе сложных комплексов1.

Цель и задачи исследования. Целью настоящей работы является комплексное исследование правового регулирования трудовых отношений в Кыргызстане, разработка на научной основе концепции трудовых правоотношений, определение их места в системе иных правоотношений. Исходя из данной цели, были сформулированы следующие задачи:

1. Дать характеристику правового регулирования трудовых отношений в Кыргызской Республике как основы предмета трудового права Кыргызстана.

2. Провести сравнительно-правовой анализ трудового правоотношения, используя наработки науки трудового права России.

3. Определить особенности правового регулирования иных индивидуальных трудовых отношений в структуре предмета трудового права.

4. Проанализировать закономерности развития правового отношения как особого вида общественных отношений.

5. Исследовать отграничение трудовых правоотношений от гражданских правоотношений, связанных с применением труда.

6. Проанализировать единство трудовых, гражданских и административных правоотношений.

Методологическая основа диссертационного исследования. В работе над диссертацией применялись общенаучные (диалектический, системный, исторический) и специальные методы исследования: юридико-догматический, сравнительно-правовой и другие традиционные способы познания правовых явлений.

Алексеев С.С. Общая теория права. М.,1981. Т.1. С. 84-85.

Методологическую основу работы составили позитивный и критический анализ нормативно-правовой информации, теоретической литературы о предмете, методе, принципах и трудовом правоотношении. Особое внимание при этом уделялось сравнительному анализу теории и практики применения законодательства о труде Кыргызской Республики и Российской Федерации.

Теоретической базой диссертационного исследования являются труды отечественных и зарубежных специалистов в области права, философии, экономики, логики.

В диссертации использованы работы по общей теории права С.С. Алексеева, Д.А. Керимова, P.O. Халфиной, С.С. Комарова, Н.А. Шайкенова, А.С. Кудрявцева, и других.

Важным источником послужили для автора труды представителей науки трудового, гражданского и административного права: Н.Г. Александрова, Л.Я. Гинцбурга, Ю.С. Головиной, О.С. Иоффе, В.М. Лебедева, А.Р. Мацюка, Н.Т. Михайленко, М.В. Молодцова, А.Ф. Нуртдиновой, В.И. Попова, А.И. Процевского, В.Н. Скобелкина, В.Н. Уварова, К.А. Шайбекова, Д.К. Шайбекова и других.

Предмет исследования составляют такие понятия и явления, как трудовое отношение; основание возникновения трудового правоотношения, структура, элементы; иные индивидуальные трудовые правоотношения; субъекты трудового правоотношения; трудовой договор.

Научную новизну работы составляют следующие основные выводы и предложения, выносимые на защиту:

1. С изменением общественных экономических отношений в Кыргызской Республике возникли различные формы собственности, при которых члены коллектива организации могут быть и собственниками и наемными работниками предприятий. В связи с этим в диссертации уточнен круг общественных отношений, составляющих предмет трудового права Кыргызской Республики.

2. Исследованы система трудового права и система трудового законодательства Кыргызской Республики. Система трудового права как целое характеризуется тем, что ее элементы объединяются по объективным качественным признакам, присущим только данной отрасли. Система законодательства Кыргызстана включает в себя нормы других отраслей права, что подтверждает ее относительную самостоятельность, с одной стороны, и единство системы законодательства Кыргызстана с другой.

3. Проанализированы понятия «трудовое отношение» и «трудовое правоотношение». Трудовые отношения это производственные отношения, представляющие собой трудовой процесс. Нормы права, регулируя трудовую деятельность, вызывают к жизни трудовые правоотношения. Однако они не пассивно оформляют, но и активно воздействуют на трудовые отношения, в частности, на возникновение и регулирование новых правоотношений (рассмотрение трудовых споров в КТС), как относящихся, так и не относящихся к трудовым. Трудовые правоотношения обладают свойством придавать трудовым отношениям новую динамику. Поэтому можно утверждать о некоторой относительной независимости трудового правоотношения от его экономического содержания.

4. Выделена группа трудовых правоотношений, не являющихся самостоятельными видами, которые определены как «иные индивидуальные трудовые правоотношения». По характеру они объединены в виды поощрительных, охранительных и процессуальных правоотношений.

5. Проведено сравнительно-правовое отличие трудового правоотношения от гражданского. С помощью системно-структурного метода выделены и изучены трудовой, имущественный и организационные элементы трудового правоотношения. Данные элементы в совокупности и при особой взаимосвязи и взаимодействии составляют отношение, представляющее предмет трудового права.

6. Выявлено отличие трудового правоотношения от административного правоотношения, которое состоит в соотношении воли субъектов. В трудовых правоотношениях субъекты, как правило, формально равны, в то время как в административных одна сторона всегда наделена властными полномочиями по отношению к другой.

Апробация результатов исследования. Результаты диссертационной работы апробированы на конференциях Кыргызского государственного педагогического университета им. И.Арабаева, Национальной Академии наук Кыргызской Республики, на кафедре трудового права юридического института Томского государственного университета; в процессе преподавания курса трудового права студентам высших учебных заведений Кыргызской Республики.

Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового права и социального обеспечения юридического факультета Института гуманитарных знаний Кыргызского государственного педагогического университета им. И. Арабаева.

Структура работы обусловлена темой, целями и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, двух глав, объединяющих пять параграфов, и заключения.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Максат Макамбай

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертации сделана попытка рассмотреть правовое регулирование трудовых отношений и провести их отграничение от смежных правоотношений, связанных с применением труда, сквозь призму внутренней структуры труда, его содержания и характера, материального и идеального, объективного и субъективного в трудовой деятельности, структуры производственных отношений и общественной формы труда.

Выделение и исследование материальной структуры трудовых отношений, содержания, формы и характера труда, его естественных и социальных свойств, определяющих сущность отношений, опосредующих процесс труда, их экономических, политических и социальных аспектов в настоящей работе является не самоцелью, а условием установления связи между всеми внутренними, сущностными аспектами трудовых отношений и формами их опосредования, в том числе - правовой. Целью такого исследования было выявление глубокой обусловленности всей системы трудовых правоотношений и отдельных ее элементов социально-экономическими категориями труда, материальной структурой общественно-трудовых отношений. Изучение структуры и содержания трудовых отношений позволяет не только правильно уяснить механизм образования норм трудового права (объективные отражательные свойства трудовых отношений), но и возможности обратного их воздействия на трудовые отношения, проникновения в их структуру, создания соответствующих механизмов регулирования различных слоев трудовых отношений, составляющих систему и структуру предмета трудового права. Изучение структуры трудовых отношений помогает также выявить те общественные, в том числе правовые, формы, в которых отражаются и получают действительную жизнь отдельные элементы структуры трудовых отношений, и, в конечном счете, выявить круг отношений, составляющих предмет трудового права, четче определить их природу и отграничить их от смежных общественных отношений.

В современных условиях в теории ряда отраслевых правовых наук широкое внимание уделяется изучению трудовых правоотношений в системе иных правоотношений в соответствующих областях правового регулирования. Такие исследования имеют и теоретическое, и практическое значение. Органическая связь теории права и государства и теории отраслевых правовых наук в исследовании общих черт правоотношения как единства и специфики правоотношений в различных областях жизни общества призвана способствовать совершенствованию правового регулирования трудовых отношений.

Анализ трудов ученых в области правового регулирования трудовых отношений и их отграничение от смежных правоотношений в условиях экономической реформы позволили сформулировать выводы, которые могут быть учтены при совершенствовании законодательства о применении труда в Кыргызской Республике.

1. Обоснован круг общественных отношений, составляющих предмет трудового права. Предмет трудового права составляют только трудовые отношения работников, образующие систему однородных отношений между людьми по участию их в общественном труде в рамках первичного звена общественного производства. Понятие трудовых отношений является собирательным относительно индивидуальных и коллективных трудовых отношений как основных своих видов. Как общее родовое понятие оно представляет собой обобщенное выражение неограниченного количества конкретных индивидуальных и коллективных трудовых отношений.

Изучение и познание материальной основы и предпосылок трудовых отношений, их сущности является первым и основным путем преодоления противоречий и разногласий в подходах к пониманию этих отношений, в признании реального существования и трудовой природы коллективных трудовых отношений как их важнейшего вида. Второй путь научного познания трудовых отношений состоит, по нашему мнению, в системном подходе к изучению как материальной основы трудовых отношений, так и их социального, в том числе правового, опосредования. Подход к трудовым отношениям как взаимосвязанной функционирующей системе, имеющей свое ядро и взаимодействующие элементы, позволяет по-иному взглянуть на общественные отношения, опосредующие труд, выявить их общую и индивидуальную структуру, по-новому оценить некоторые трудовые связи, которые ранее вообще не рассматривались и не принимались во внимание. Системный подход со всей очевидностью показывает, с одной стороны, упрощенность и узость понятия трудовых отношений как одной, хотя и весьма сложной, связи между работником и предприятием, а с другой стороны, объективную невозможность втиснуть в понятие индивидуального трудового отношения все многообразие и богатство действительного проявления реальных трудовых связей между субъектами трудового права. Системный подход позволяет подойти к трудовым отношениям как к общему, собирательному понятию, в соответствии с которым трудовые отношения - это обобщающий образ всей системы отношений, дающих общее представление об общественных отношениях определенного вида.

2. Проанализировано соотношение понятий «трудовое отношение» и «трудовое правоотношение».

Трудовое отношение вообще является одной из форм идеологического волевого выражения общественно-трудового отношения в государственно-организованном обществе, где: во-первых, трудовые отношения не слиты с отношениями собственности; во-вторых, работник рассматривается в качестве субъекта правоотношения; в-третьих, трудовые отношения составляют прямой объект правового регулирования.

От иных юридических отношений трудовое правоотношение отличается по своему непосредственному социально-экономическому содержанию, то есть по общественно-трудовым отношениям. Поэтому трудовое правоотношение вообще может быть вкратце определено прежде всего как юридическое отношение, опосредствующее общественно-трудовое отношение. Таково материальное определение трудового правоотношения, то есть определение, позволяющее отграничить трудовое правоотношение от других правоотношений по признаку его материального содержания.

Материальное определение трудового правоотношения указывает на его объективную основу, на социально-экономическое содержание правомочий и обязанностей сторон. Оно обязывает к четкому противопоставлению трудовых правоотношений по коренному различию в характере опосредствуемых ими экономических отношений. Таким образом, оно имеет важное познавательное значение.

Для практических целей необходимо также формальное определение, которое указывало бы отличительные признаки самой формы выражения общественно-трудовых отношений в трудовых правоотношениях.

Форма вообще - не просто внешняя оболочка содержания, она служит средством организации содержания, придания ему определенного направления. Трудовое правоотношение является такой формой общественно-трудовых отношений, которая складывается при посредстве государственной воли и выражает государственное воздействие на эти отношения. Отсюда - относительная независимость трудового правоотношения от его экономического содержания. Это бывает, когда государственная воля направлена не на закрепление и утверждение регулируемых отношений, а на их видоизменение, ограничение или вытеснение.

Правовая форма общественного отношения складывается в результате не только объективного фактора (содержание регулируемого отношения), но и субъективного (государственная воля). Государственная воля в конечном счете обусловлена объективным фактором, но не только в смысле данного регулируемого отношения, айв смысле совокупности условий материальной жизни общества.

Если материальное определение трудового правоотношения указывало на его экономическое содержание, то формальное определение трудового правоотношения указывает на его волевое содержание, то есть на поведение сторон, санкционируемое или требуемое государственной волей, которая, выражается либо в издаваемых государством нормативных актах, либо только в судебной или административной практике. Указанный подход к формальному определению трудового правоотношения обязывает к четкому разграничению трудовых правоотношений по их волевому содержанию.

Материальное и формальное определения трудового правоотношения с различных сторон характеризуют одно и то же отношение. Только соединение признаков материального и формального определений придает минимально необходимую полноту понятию трудового правоотношения.

3. Определена группа иных индивидуальных трудовых правоотноошений. Целью выделения данной группы правоотношений является четкое уяснение внутренней структуры трудовых правоотношений. К ним относятся отношения по:

- применению мер поощрения и взыскания;

- возмещению материального ущерба, причиненного работником предприятию;

- возмещению предприятием вреда, причиненного здоровью работника;

- возмещению ущерба работнику в связи с вынужденным прогулом;

- рассмотрению трудовых споров;

- надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.

Выделение указанных отношений в отдельную группу индивидуальных трудовых правоотношений не лишено определенной условности, имеет целью более четко уяснить внутреннюю структуру предмета трудового права. Эти отношения не представляют самостоятельных видов трудовых отношений, каковыми являются основные индивидуальные и коллективные трудовые правоотношения. Неразрывная их связь с основным индивидуальным трудовым правоотношением, с его обязательными элементами, охватываемая рамками трудового договора, и в то же время очевидность того, что они не составляют непосредственного, отвечающего воле сторон содержания основного правоотношения, позволяют определить их как относительно самостоятельную группу индивидуальных трудовых отношений (связей).

Перечисленные отношения лежат за пределами непосредственного содержания основного индивидуального трудового правоотношения, производны от него, и, как правило, возникают в связи с нарушением условий трудового договора (за исключением поощрительных отношений), потенциально ими предполагаются, а поэтому тесно связаны с осуществлением прав и обязанностей по основному трудовому правоотношению и охватываются обобщающим собирательным понятием «индивидуальные трудовые правоотношения».

4. Сделан анализ правового регулирования иных индивидуальных трудовых отношений в структуре предмета трудового права.

Непосредственное содержание основных индивидуальных трудовых правоотношений составляет нормальное положительное поведение сторон в процессе труда. На это и направлено волеизъявление сторон, закрепленное в трудовом договоре. Труд свыше нормы или, наоборот, плохой труд лежит за пределами соглашения, относится к отклоняющемуся поведению, положительному или отрицательному. Это и составляет содержание производных от основных правоотношений (поощрительных и охранительных).

Трудовой договор охватывает как условия, которые являются предметом непосредственного соглашения, так и возможность возникновения новых правовых связей, из него вытекающих, то есть производных связей. В соответствии с условиями трудового договора работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию с подчинением внутреннему трудовому распорядку, которая и составляет содержание трудового договора. Те отношения, которые выходят за рамки содержания трудового договора, регулируются нормами трудового права. Принимая на себя обязанности и ответственность за надлежащее выполнение условий трудового договора, его стороны тем самым соглашаются на распространение на них всех норм трудового законодательства, в том числе устанавливающих материальную и дисциплинарную ответственность.

Таким образом, охранительные нормы представляют собой органичную часть системы индивидуальных трудовых правоотношений. В пользу трудовой природы охранительных правоотношений свидетельствует и еще ряд важных, на наш взгляд, обстоятельств. Во-первых, очевидна непосредственная их связь с процессом труда, они обеспечивают его нормальное функционирование, являются элементом общественной формы труда, ее структуры. Во-вторых, это отношения между теми же сторонами и субъектами трудовых отношений. Администрация всегда выступает от имени предприятия - стороны трудовых отношений и не имеет собственных, отличных от предприятия интересов, что не допускает противопоставления предприятия и администрации в различных трудовых отношениях. В-третьих, правообразующей основой возникшего охранительного правоотношения в конечном счете является трудовой договор (обязанность подчиняться внутреннему трудовому распорядку) в сочетании с правонарушением (трудовым проступком).

Вышеизложенное относится к общей характеристике производных трудовых отношений и их места в структуре предмета трудового права. Производные индивидуальные правоотношения, несмотря на схожесть с некоторыми институтами, имеют некоторые отграничивающие их признаки.

Дисциплинарные правоотношения - антипод поощрительных, составляющих две стороны одного процесса стимулирования труда, хотя их сущность и различна. Дисциплинарные правоотношения правомерно назвать едиными неделимыми правоотношениями, реализующимися в рамках системы индивидуальных трудовых правоотношений, поскольку они вытекают из правомочий и обязанностей сторон по трудовому договору.

Важный вид охранительных правоотношений составляют отношения по обоюдной материальной ответственности сторон индивидуальных трудовых отношений по возмещению работником вреда, нанесенного имуществу предприятия, и по возмещению предприятием вреда, причиненного здоровью работника. Данные отношения обусловлены процессом труда и протекают в его рамках, имеющих трудовой характер, следовательно, они входят в предмет трудового права в качестве элемента системы трудовых отношений.

Как относительно самостоятельная функционирующая система общественных отношений трудовые отношения, опосредуясь правом, объективно подразделяются на различные виды правоотношений: регулятивные, охранительные, процессуальные. Каждое из них отражает определенный аспект содержания трудовых отношений как системы и их правовой формы. Только в их совокупности можно себе представить трудовые правоотношения как единое цельное понятие, охватывающее все многообразие отдельных, частных, особенных проявлений трудовых правоотношений, функционирующих как сложная система однородных отношений, опосредующих общественный процесс труда.

Своеобразное место в структуре предмета трудового права занимают отношения по рассмотрению трудовых споров - процессуальные трудовые отношения. Учитывая производный характер процессуального от материального, трудовые процессуальные правоотношения причисляются к разряду производных трудовых правоотношений. Следует отличать регулирование процессуальной деятельности от разрешения споров. В первом случае мы имеем дело с процедурно-процессуальной формой самой материальной нормы, неотторжимой от ее содержания. К ним относятся нормы, устанавливающие порядок применения поощрений и взысканий. Они включаются непосредственно в содержание материальных норм. Действие самих же процессуальных норм, регулирующих рассмотрение трудовых споров, связано с самостоятельными процессуальными трудовыми отношениями. Объектом рассмотрения трудовых споров являются притязания работника и администрации по поводу своих трудовых прав и интересов. Они вызывают к жизни деятельность органов, призванных рассматривать трудовые споры. Деятельность этих органов и составляют правоотношения по рассмотрению трудовых споров.

По мнению диссертанта, следует отличать трудовой, гражданский, административный процесс рассмотрения трудовых споров, каждый из которых отличается процедурным порядком, а главное - субъектным составом. Их объединяет только одно - объект процессуальных отношений, то есть трудовой спор между работником и администрацией.

Субъектный критерий является решающим при определении отрасли права, нормами которой разрешается спор. Отсюда, если трудовой спор разрешается в комиссии по рассмотрению трудовых споров, - это процессуальное трудовое правоотношение, к тому же возникающее на основании дополнительного юридического факта. Если трудовой спор рассматривается гражданским судом, то это гражданский процесс, и необходимо наличие дополнительного факта, выраженного в волеизъявлении работника, который превращается в истца. Следовательно, трудовые процессуальные отношения образуют группу относительно самостоятельных процессуальных отношений, различных по времени возникновения и субъектному составу, по органам, их рассматривающим. Специфика трудовых споров такова, что они возникают из факта обращения в вышестоящие государственные органы и сразу же выносятся за рамки предприятия.

5. В диссертационном исследовании впервые проанализированы специфические свойства и признаки правовых отношений, участники которых обладают взаимными субъективными правами и обязанностями.

Правовое отношение выступает в качестве условия движения, способа конкретизации и средства закрепления других общественных отношений, в то же время оно само по себе является отношением общественным, обладающим целым рядом особенностей, совокупностью специфических, только ему присущих признаков и свойств, благодаря которым оно становится способным к выполнению этих функций. Одним из специфических свойств или признаков правовых отношений является следующее. Всякое правовое отношение всегда существует как отношение между конкретными лицами. Участники любого правового отношения могут быть определены конкретно, поскольку ими всегда являются определенные лица, отношения между которыми получают юридическое выражение. Напротив, участники других общественных отношений не всегда могут быть определены конкретно, поскольку ими могут быть не только определенные лица, но и определенные группы людей, отношения между которыми не получают юридического выражения.

Кроме того, всякое правовое отношение юридически закрепляет взаимное поведение его участников. В любом правовом отношении, если даже одного из его участников невозможно определить до наступления определенного момента, субъекты этого отношения всегда выступают как лица, поведение которых не только взаимосвязано, но и юридическизакреплено. Участники других общественных отношений, не обладающих правовым характером, могут быть нравственно обязанными друг перед другом или вынужденными к совершению определенных действий экономически, но их поведение не выражается в форме юридически закрепленной взаимозависимости. Поэтому функции субъекта юридического отношения всегда точно определены, а функции участников других общественных отношений могут и не быть определенными в такой степени.

Всякое правовое отношение регулируется нормами права, установленными или санкционированными государством. Общественное отношение становится правовым отношением потому, что оно регулируется государством установленными или санкционированными правовыми нормами, которыми определяется конкретная функция, возложенная на каждого из его участников. Общественное отношение, не регулируемое общей или конкретной юридической нормой, не становится правовым отношением, а конкретные функции его участников не всегда получают точное и определенное выражение.

Осуществление всякого правового отношения обеспечивается силой государственного принуждения. Общественное отношение, принявшее вид правового отношения, с момента возникновения обеспечивается гарантией его осуществления при помощи принудительной силы государства, правовыми нормами которого это отношение регулируется. Общественное отношение, не принявшее вид правового отношения, если оно соответствует интересам государства, может быть впоследствии осуществлено при помощи силы государственного принуждения; однако в момент возникновения ему не обеспечивается такая гарантия его осуществления, которое происходит вне государственного вмешательства.

В совокупности всех этих признаков, взятых в единстве, обнаруживается специфика юридического отношения как общественного отношения особого рода. Правовое отношение, рассматриваемое под углом зрения характеризующих его специфических признаков, в силу которых оно отличается от иных общественных отношений, есть не что иное, как регулируемое правом отношение между конкретными лицами, взаимное поведение субъектов которого закреплено юридически и осуществление которого обеспечивается силой государственного принуждения.

6. Проведено отграничение трудовых правоотношений от гражданских правоотношений.

Трудовое правоотношение не единственный вид правоотношений в сфере трудового права. Регулирование трудовой деятельности людей вызывает к жизни и другие правоотношения, связанные с трудовыми, но отличающиеся от них. Отграничение трудовых правоотношений от гражданско-правовых и исправительно-трудовых не исчерпывает всех дифференциаций, которые должны быть сделаны.

Анализ проблемы смежных или связанных с трудовыми отношений дал возможность составить следующую уточненную схему сферы трудового права: трудовые отношения на предприятиях, в учреждениях, хозяйствах, кооперативных и общественных организациях; отношения по государственному, социальному и кооперативному страхованию; отношения между профсоюзами и хозорганами по поводу установления условий труда; отношения по распределению рабочей силы и подготовке кадров внутри предприятия; отношения по рассмотрению трудовых споров; отношения по поводу осуществления надзора за охраной труда.

Отграничение трудовых правоотношений от смежных правовых отношений важно и для практики. Оно позволяет правильно определить, какой отраслью права регулируется то или иное отношение, а следовательно, правильно обозначить юридическую квалификацию отношений, что является необходимым условием соблюдения законности.

В диссертации, прежде всего, обращается внимание на отграничение трудовых правоотношений от смежных гражданско-правовых отношений. Наиболее сходным с трудовым правоотношением является договор подряда, в котором подрядчиком выступает гражданин. Оба договора сближает то, что в них имеются два сходных момента - выполнение работы и вознаграждение за выполненную работу. Но в тексте закона содержится указание на существенную разницу между двумя этими договорами. Если по трудовому договору работник предоставляет другой стороне свою рабочую силу, то по договору подряда подрядчик выполняет определенного рода задание на свой риск.

Сказанное об отличии трудового договора от договора личного подряда вполне применимо и к другим видам гражданско-правовых договоров, в которых обязанностью одной из сторон является выполнение заданий другой стороны.

7. Дан анализ единства и соотношения трудовых правоотношений, гражданских и государственно-служебных правоотношений.

В диссертационном исследовании трудовые правоотношения рассматриваются как сложные, состоящие из ряда элементов: собственно трудового, имущественного и организационного. Подобного рода элементы мы находим и в отношениях, регулируемых гражданским и административным правом. Однако в трудовом отношении эти элементы, будучи связаны между собой, образуют имеющее свою специфику новое отношение.

Обращаясь к вопросу о единстве и соотношении трудового, административного и гражданского права, необходимо отметить, что, разграничивая данные отрасли, юридическая наука исходит не из их противопоставления, а из того, что они являются отраслями единой системы права.

Возникновение трудового, гражданского правоотношения, как правило, имеет своим основанием свободное волеизъявление их участников. Но этот признак может считаться общим и специфическим признаком для всех трудовых, гражданских правоотношений. Отношения трудового права отличаются от государственно-служебных правоотношений: по общему характеру построения (в основном отношения равенства; отношения власти и подчинения); по субъектному составу (отношения с органом, осуществляющим хозяйственную функцию; отношения с органом, осуществляющим функцию организации и управления); по объекту (правоотношения, связанные с трудовой деятельностью; правоотношения, связанные с его организационно-управленческой деятельностью); по объему правомочий и обязанностей (обязанность, соответствующая правомочию как велению).

Но если трудовые и государственно-служебные правоотношения являются отношениями различного структурного типа и в то же время различные общественные, в частности трудовые, отношения могут регулироваться как в гражданско-правовом, трудовом, так и в административно-правовом порядке, то для проведения разграничения между ними в каждом конкретном случае необходимо установить, соответствует ли данное правовое отношение структурным признакам трудового или административно-правового типа отношений. Для практического разграничения трудовых и государственно-служебных правоотношений этот эмпирический вывод оказывается вполне достаточным.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Максат Макамбай, 2001 год

1. Абузярова Н.А. Обеспечение законности в трудовых отношениях. Алматы: Жети жаргы, 1997.

2. Агарков М.М. Обязательства по советскому гражданскому праву. М., 1940.

3. Агарков М.М. Предмет и система советского гражданского права // Сов. гос. и право, 1949. № 8-9.

4. Административное право: учебник / Под ред. Ю.М. Коренева, Л.Л. Попова. М.: Юристъ, 2000.

5. Акопова С.Е., Еремина М.Л. Комментарий к законодательству о трудовых договорах: правовое регулирование трудовых отношений. -Ростов-на-Дону: Феникс, 1995.

6. Александров Н.Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма. М.: Госюриздат, 1961.

7. Александров Н.Г. Советское трудовое право: учебник для юрид. вузов. М.: 1954.

8. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Госюриздат, 1948. Александров Н.Г., Смирнов О.В., Каринский С.С. и др. Хозяйственная реформа, труд и право. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1969.

9. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М.: Юрид. лит., 1966.

10. Алексеев С.С. Общие теоретические проблемы системы советского права. М.: Госюриздат, 1961.

11. Алексеев С.С. Общие дозволения, общие запреты в советском праве. М., 1989.

12. Алексеев С.С. Философия права: история и современность. Проблемы. Тенденции. Перспективы. М.: Норма, 1999.

13. Алексеев С.С. Проблемы теории права. Свердловск, 1972. Т. 1.

14. Алексеев С.С. Общая теория права. М.: Юрид. лит., 1981. Т. 1.

15. Алексеев С.С. Общая теория права. М.: Юрид. лит., 1982. Т. 2.

16. Алексеев С.С. Структура советского права. М., 1976.

17. Алексеев С.С. Предмет советского социалистического гражданского права. М.: Юрид. лит., 1975.

18. Алексеев С.С. Общая теория социалистического права. Свердловск, 1964.

19. Андреев B.C., Пашков А.С., Смирнов О.В., Смолярчук В.И. Проблемы общей части советского трудового права. // Правоведение. М., 1980.

20. Андреев B.C. О предмете советского трудового права. В сб.: О научном единстве проблем общей теории права и трудового права. / Труды ВЮЗИ. Т. 56. М., 1978.

21. Андрианов И.И. Материальная ответственность рабочих и служащих. М.: Юрид. лит., 1979.

22. Антонова Л.И. Вопросы теории локального правового регулирования: Автореф. дисс. докт. юрид. наук. Д., 1988.

23. Аскназий С.И. Основные вопросы теории социалистического гражданского права: Автореф. дисс. докт. юрид. наук. Л., 1980.

24. Астрахан Е.И. Нормы трудового права в нормативных актах других отраслей советского законодательства. // Ученые записи ВНИИСЗ. М., 1971.

25. Аракчеев B.C. О некоторых направлениях развития законодательства о трудовой дисциплине в современный период. В сб.: Вопросы теории и практики гражданско-правового регулирования. Томск: Изд-во ТГУ, 1987.

26. Аракчеев B.C. Процедурно-процессуальные нормы: понятие и значение в регулировании трудовых отношений: Автореф. дисс. канд. юрид. наук. Томск, 1981.

27. Архипова О.А. Материальная ответственность работника. // Правовые проблемы укрепления Российской государственности. Томск: Изд-во Томского ун-та, 2000. Ч. 2.

28. Атаманчук Г.В. Власть аппарата и аппарат власти // Экономика и жизнь, 1992. №4.

29. Бару М.И. Имущественный и неимущественный элементы в трудовом правоотношении//Правоведение. 1965. № 3.

30. Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. М.: Юрид. лит., 1966.

31. Бару М.И. Трудовое правоотношение и профессиональная подготовка. // Сов. гос. и право. 1965. № 9.

32. Баумгарт А., Кунц Ф., Процевский А.И. и др. Кодификация законодательства о труде социалистических стран. М., 1979.

33. Бахрах Д.Н. Административное право. М.: Изд-во БЕК, 1997.

34. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М.: Юрид. лит., 1972.

35. Бегичев Б.К. К вопросу о предмете и методе трудового права. // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М., 1975.

36. Безина А.К., Сафина Д.А., Шигалов Н.Г. Трудовое право. Казань: Изд-во Казанск. ун-та, 1989.

37. Белинский Е.С. Материльная ответственность рабочих и служащих. Киев Донецк: Вища школа, 1984.

38. Бочков А.Ф., Артемова В.Н., Островский Л.Я, Семенков В.И. Права предприятия в области организации труда. Минск, 1971.

39. Бодерскова Т.С. Юридические факты в процессе развития трудового правоотношения: Автореф. дисс. канд. юрид. наук. М., 1983.

40. Братусь С.Н. Субъекты гражданского права. М., 1950.

41. Братусь С.Н. Предмет и система советского гражданского права. М.: Госюриздат, 1953.

42. Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность. М., 1976.

43. Бугров Л.Ю. Конституционные основы трудового права России // Правоведение. 1997. № 2.

44. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь,1992.

45. Бугров Л.Ю. Развитие конституционных гарантий для трудящихся в условиях рынка труда. В сб.: Российское законодательство: теория, практика, проблемы развития. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 1997.

46. Варшавский К.М. Трудовой договор по Кодексу законов о труде 1922 г. СПб., 1923.

47. Варул П. Методологические проблемы исследования гражданско-правовой ответственности. Таллинн, 1986.

48. Венедиктов А.В. Государственная социалистическая собственность. М.-Л., 1948.

49. Воеводин Л.Д. Права человека, труд, собственность и государство. / Вестник Моск. ун-та, 1995. № 4.

50. Войтинский И.О. Трудовое право в СССР. М.-Л., 1925. Гавзе Ф.И. Возмещение ущерба, причиненного здоровью работника. Минск, Изд-во БГУ, 1977.

51. Галаган И.А. Процессуальные нормы и отношения в советском праве (в «непроцессуальных» отраслях). Воронеж, 1985.

52. Гарапшин К.М. Правоотношения и их роль в реализации права. Казань,1993.

53. Гафаров З.С., Иванов С.А., Шайхатдинов В.Ш. Правовое регулирование труда и социальная защита государственных служащих субъектов Российской Федерации. Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 1995.

54. Гилинский Я.И. Отклоняющееся поведение объект правового воздействия. // Человек и общество. М., 1973. Вып. 12.

55. Гинцбург Л.Я. Соотношение советского трудового и гражданского права. // Сов. гос. и право. 1978. № 1.

56. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Наука, 1977.

57. Гинцбург JI.Я. Трудовое законодательство: право, обязанности, сфера действия. // Сов. гос. и право. 1971. № 2.

58. Гинцбург Л.Я. Комитет профсоюза и трудовое правоотношение. // Сов. гос. и право. 1970. №11.

59. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Наука, 1977.

60. Глазырин В.В. Регулирование трудовых отношений: экспансия гражданского законодательства // Журнал Российского права, 1995. № 7.

61. Глазырин В.В. Проблемы правового регулирования труда на предприятиях негосударственных форм собственности // Закон-во и экономика, 1995. № 7-8.

62. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург, 1997.

63. Головина С.Ю., Шахов В.Д. Контрактная форма регулирования трудовых отношений. // Сов. гос. и право. 1991. № 1.

64. Голощапов С.А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. М.: Изд-во ВЮЗИ. 1980.

65. Голунский С.А., Строгович М.С. Теория государства и права. М., 1940.

66. Гражданское право. Учебник. /Под ред. Ю.К. Толстого, А. П. Сергеева. 4.1. СПб: Изд-во ТЕИС, 1996. С. 67.

67. Гражданское право / Под ред. Ю.К. Толстого, А.П. Сергеева. Ч. 2. М.: Проспект. 1997.

68. Гражданское право России / Под ред. Е.А. Суханова. Т. 2. М.: Изд-во БЕК, 1998.

69. Гревцов Ю.И. Правовое отношение: основы взаимосвязи // Сов. гос. и право. 1985. № 1.

70. Гришковец А.А. Правовое регулирование государственной службы // Журнал российского права. 1998. № 7.

71. Грось Л. Судебная защита трудовых прав: соотношение трудовых игражданско-правовых договоров // Российская юстиция. 1996. № 8.

72. Дедкова Т.А. Особенности регулирования труда государственных служащих администрации субъектов Российской Федерации: Автореф. дисс. канд. юрид. наук. Томск, 2000.

73. Дедкова Т.А. Правовое регулирование труда государственных служащих. / Проблемы развития и совершенствования Российского законодательства. Томск, 2000. Ч. 2.

74. Демин В. Порядок найма и освобождения руководителей и должностных лиц предприятия // Сов. юстиция. 1991. № 8

75. Димитрова С.А. Правовые проблемы труда и занятости населения. Алматы: Жети жаргы, 1997.

76. Догадов В.М. Очерки трудового права. JL, 1927.

77. Догадов В.М. Государственные организации как субъекты социалистического трудового правоотношения. // Правоведение. 1957. № 1.

78. Дозорцев В.А. Советское гражданское право: субъекты гражданского права. М., 1984.

79. Дозорцев А.В. О предмете советского гражданского права // Сов. гос. и право. 1954. № 7.

80. Дрожжин В.А. Правовое регулирование подготовки рабочих кадров на производстве: Автореф. дисс. канд. юрид. наук. JL, 1969.

81. Егоров В.В. Право на труд рабочих и служащих: теория и практика. М., 1986.

82. Егоров Н.Д. Гражданско-правовое регулирование общественных отношений. М., 1998.

83. Еловиков JI.A. Экономика труда: учеб. Пособие. В 2-х т. Т. 1. Общественная организация труда. Омск: Изд-во Омск, ун-та, 1997.

84. Зайкин А.Д. Трудовое право: проблемы на пути к рынку. // Вестник МГУ. Серия «Право». 1992. № 4.

85. Зелинский В.Ф., Молодцов М.В., Сойфер В.Г. Предприятие. Управление. Кадры. Челябинск: Южно-Уральское кн. изд-во, 1975.

86. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978.

87. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. М., 1982.

88. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Конституция СССР и вопросы трудового права // Сов. гос. и право. 1978. № 4.

89. Иванов С.А. Советское трудовое право: трудности и перспективы развития. // Вестник МГУ. Серия II. Право. 1990. № 3.

90. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы. // Гос. и право. 1994. № 4.

91. Ильин Ю.Ф. Недействительность трудового договора по советскому праву: Автореф. дисс. канд. юрид. наук. Воронеж, 1971.

92. Ильиных З.К. Социалистические организации субъекты советского трудового права: Автореф. дисс. канд. юрид. наук. Свердловск, 1975.

93. Иосифиди Д.Г. Формы труда и их правовое опосредование. // Гос. и право. 1992. № 11.

94. Иоффе О.С. Правоотношения по советскому гражданскому праву. Л,: Изд-во Ленинградского ун-та, 1949.

95. Иоффе О.С. Спорные вопросы учения о правоотношении. // Очерки по гражданскому праву. Л., 1957.

96. Калинин И.Б. Проблемы субсидиарности в трудовом праве. / Актуальные проблемы правоведения в современный период. Томск: Изд-во Томского ун-та, 1998. 4.2.

97. Калинин И.Б. Правовое регулирование трудовых процессуальных отношений (теоретические вопросы): Автореф. дисс. канд. юрид. наук. Томск, 1999.

98. Карева М.П., Айзенберг A.M. Правовые нормы и правоотношения. М., 1949.

99. Каринский С.С. Правовое регулирование заработной платы. М.: Юрид. лит., 1963.

100. Каринский С.С. Поощрение за успешный труд по советскому праву. М.: Юрид. лит., 1961.

101. Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Госюриздат, 1958.

102. Кауров В.Г. Проблемы защиты интересов работника по трудовому праву России // Правоведение. 1998. № 2.

103. Керимов Д.А. Философские проблемы права. М.:Мысль, 1974.

104. Кечекьян С.Ф. Правоотношение в социалистическом обществе. М.: Изд-во АН СССР, 1958.

105. Киселев И.Я. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада. М., 1992.

106. Козлов Ю.М. Советское административное право М.: Юрид. лит., 1983.

107. Козлов Ю.М., Попов J1.J1. Административное право России. Учебник. 4.1. М.: Юристь, 1999.

108. Комаров С.А. Общая теория государства и права. Учебник. М.: Юрайт, 1998.

109. Коренев А.П. Административное право России. Учебник. 4.1. М.:, МЮИ МВД России, 1996.

110. Корниенко В.П. Личная собственность как социально-производственное отношение. Киев, 1974

111. Коршунова Т.Ю. Контракт как форма трудового договора // Хоз-во и право. 1991. №7.

112. Коршунова Т.Ю., Нуртдинова А.Ф. Трудовой договор в современных условиях (к вопросу о найме труда). // Гос. и право. 1994. № 2.

113. Костюков А.Н. Должностное лицо: административно-правовой статус // Правоведение. 1987. № 2.

114. Кондратьев Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. Львов: Вища школа, 1977.

115. Краснянский В.Э., Денисов Ю.А. Социалистические правоотношения. // Теория государства и права: Учебник для студентов юридических специальностей высших учебных заведений. Л., 1987.

116. Крылов К.Д. Защита прав трудящихся должна стать прерогативой трудового права // Юрид. мир. 1998. № 4.

117. Кудрявцев В.Н. Право и поведение. М., 1978.

118. Кудрявцев В.Н. Социалистическая организация общественного труда. М., 1974.

119. Кузьмин В.П. Место системного подхода в современном научном познании и марксисткой идеологии. // Вопросы философии. 1978. № 2.

120. Кульбарисов Ф.З. О правовом институте материальной ответственности рабочих и служащих. // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М.: ИГЛ СССР, 1978.

121. Куренной A.M. Трудовое право: на пути к рынку. М.: Дело ЛТД, 1995. Куренной A.M. Производственная демократия и трудовое право. М.,1989.

122. Курс российского трудового права. В Зт. Т. 1.: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова, А.С. Пашкова, С.П. Маврина. СПб.: Изд-во СПб ун-та, 1996.

123. Лазарев В.В. Государственная служба. Общая теория права и государства. М.: Юристь, 1996.

124. Лебедев В.М. Воспитательная функция советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1981.

125. Лебедев В.М. О реформе трудового права // Российская юстиция, 1997.

126. Лебедев В.М. Дисциплина труда. Барнаул: Алтайское книжн. изд-во.1976.

127. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы Общей части. Томск, 1998. Лебедев В.М. Акрибология (общая часть). Томск: Изд-во Томского унта, 2000.

128. Лебедев В.М. Внутренний трудовой распорядок организации. / Проблемы развития и совершенствования Российского законодательства. Томск: Изд-во Томского ун-та, 1999.

129. Левитин Л.И. Правовое регулирование трудовых отношений: (О трудовых правах и обязанностях рабочих и служащих). Фрунзе, 1977.

130. Лившиц Р.З. Современная теория права и перспективы ее развития: краткий очерк. М., 1992.

131. Ливщиц Р.З. Теория права. М.: Изд-во БЕК, 1994.

132. Лившиц Р.З. Трудовые отношения и право: взгляд в будущее. // Вестник Верховного суда СССР. 1991. № 4.

133. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: поиск концепции. // Сов. гос. и право. 1990. № 7.

134. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М.,1989.

135. Логика. Логические основы общения. Учебное пособие для вузов. В.Ф. Беркетов, А.С.Яскевич, В.И. Бартон и др. М.: Наука, 1994.

136. Лудин А.П. Диалектика правоотношения. Саратов: Саратовский ун-т,1983.

137. Лукашева Е.А. Социальное государство и защита прав человека в условиях перехода к рынку. // Гос. и право. 1993. № 6.

138. Маврин С.П. Материально-правовые средства стимулирования труда. Л., 1989.

139. Малеин Н.С. Имущественная ответственность в хозяйственных отношениях. М., 1968.

140. Манохин В.М. Советская государственная служба. М.: Юрид. лит., 1966.

141. Маркс. К., Энгельс. Ф. Соч. Т. 7.

142. Маркс. К., Энгельс. Ф. Соч. Т. 16.

143. Маркс. К., Энгельс. Ф. Соч. Т. 23.

144. Мадюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. Киев: Наукова думка, 1984.

145. Мацюк А.Р. Система трудовых правоотношений развитого социалистического общества: Автореф. дисс. докт. юрид. наук. Киев, 1985.

146. Микеев Ю.В. Понятие работодателя как субъекта ответственности по трудовому праву. // Правовые проблемы укрепления российской государственности. Томск: Изд-во Томского ун-та, 2000.

147. Михайленко Н.Т. Правовое регулирование трудового договора (контракта) в системе иных договорных отношений. // Известия Академии наук Республики Кыргызстан (общественные науки). Бишкек. 1993. № 6.

148. Михайленко Н.Т. Трудовая дисциплина: теория и практика. Фрунзе: Илим, 1987.

149. Михайленко Н.Т. Законодательство о труде: для всех и для каждого. Бишкек: Кыргызстан, 1992.

150. Михайленко Н.Т. Особенности занятости высвобождаемых работников (правовой аспект). Бишкек: Илим, 1992.

151. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М.: Юрид. лит., 1985.

152. Молодцов М.В. К вопросу о предмете и системе советского трудового права // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М.: ИГЛ СССР, 1978.

153. Молодцов М.В. Применение законодательства, регулирующего дисциплину труда рабочих и служащих. М., 1977.

154. Молодцов М.В. Предмет и система советского права // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М.: ИГЛ СССР, 1975.

155. Молодцов М.В., Сойфер В.Г. Стабильность трудовых правоотношений. М.: Юрид. лит., 1976.

156. Молодцов М.В. Теоретические проблемы системы советского трудового законодательства: Автореф. дисс. докт. юрид. наук. М., 1983.

157. Мокроносов Т.В. Методологические проблемы исследования общественных отношений. Свердловск, 1972.

158. Москаленко Г.К. Задачи науки трудового права в свете решений XX съезда партии. // Социал. труд. 1956. № 10.

159. Мухитдинов А.Н. Контрактная форма регулирования трудовых отношений. Алматы: КазГУ им.Аль-Фараби, 1994.

160. Никитинский В.Н. Контракт в трудовом праве // Сов. гос. и право. 1991.8.

161. Никитинский В.Н., Орловский Ю.П. Трудовой контракт и рыночная экономика. // Социал. труд. 1991. № 2.

162. Никитинский В.Н., Орловский Ю.П. Предмет и метод трудового права: изменения в условиях перестройки // Сов. гос. и право. 1989. № 4.

163. Никитинский В.Н., Коршунова Т.Р. Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников. //Гос. и право. 1992. № 2.

164. Нургалиева Е.К. Механизм правового регулирования труда. Алматы: Жети Жаргы, 1996.

165. Нуртдинова А.Ф. Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений в условиях рыночной экономики. М., 1991.

166. Нуртдинова А.Ф. Реформа трудового законодательства: основные направления. М., 1993.

167. Общая теория государства и права: Учебник / Под ред. В.В. Лазарева. М.: Юристъ, 1997.

168. Общая теория права: Учебник для юрид. вузов / Под ред. А.С. Пиголкина. М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 1995.

169. Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации. Учебное пособие / М.: Юристъ, 1996.

170. Овсянко Д.М. Административное право. М.: Юристъ, 1997.

171. Орловский Ю.П. Правовые вопросы использования труда рабочих и служащих на промышленных предприятиях. М.: Наука, 1966.

172. Орловский Ю.П. Контракт и его роль в возникновении, изменении и прекращении трудового правоотношения. // Сов. гос. и право. 1991. № 8.

173. Ойгензихт В.А. Юридические лица и трудовой коллектив: сущность поведения, ответственность. Душанбе, 1988.

174. Охотский Е.В. Государственная служба: теория и организация. Курс лекций. Ростов-на-Дону:Феникс, 1998.

175. Панькова JI.H. О роли процедурных норм и правоотношений в трудовом праве. // Правовые проблемы укрепления Российской государственности. Томск: Изд-во Томского ун-та, 2000.

176. Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М., 1949.

177. Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.-Л.: Изд-во АН СССР 1949.

178. Пашерстник А.Е. Основы советского трудового права. М., 1953.

179. Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М., 1955.

180. Пашков А.С., Хохлов Е.Б. Отношения по управлению трудом на государственном предприятии. // Сов. гос. и право. 1990. № 2.

181. Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. Л., 1966.

182. Пашков А.С. Трудовое право и социальное развитие производственных коллективов. // Правовые проблемы регулирования труда в свете решений XXV съезда КПСС. М., 1977.

183. Пашков А.С., Перфильев А.Т. Правовые основы управления трудовыми коллективами // Социальные проблемы управления трудовыми коллективами. М.: Профиздат, 1978.

184. Пискотин М.И., Лазарев Б.М. О развитии науки советского административного права // Сов. гос. и право. 1975. № 4.

185. Петров Г.И. Советское административное право. Л., 1972.

186. Перфильев М.Н., Орлов Л.В. Социальные отношения. Л., 1973.

187. Покровский Б.В. Правоотношение производственных объединений и предприятий в сфере хозяйственного оборота. Алма-Ата: Наука, 1985.

188. Поленина С.В. «Пограничный» институт гражданского и трудового права. // Сов. гос. и право. 1974. № 10.

189. Поленина С.В. Система советского законодательства. // Сов. гос. и право. 1975. № 1.

190. Поляков Б.М. Правовое регулирование труда в производственных кооперативах. М., 1991.

191. Поляков С. Регулирование служебных и трудовых отношений // Российская юстиция. 1998. № 2.

192. Попов В.И. Предмет советского трудового права. // Сов. гос. и право. 1976. № 8.

193. Попов В.И. Объективное и субъективное в предмете трудового права. // Проблемы советского трудового права. Свердловск, 1975.

194. Попов В.И. Функции и предмет советского трудового права. // XXV съезд КПСС и развитие науки трудового права и права социального обеспечения. М., 1977.

195. Практикум по трудовому праву / Под ред. К.Н.Гусова. М.:ТЕИС, 1996.

196. Процевский А.И. Заработная плата и эффективность общественного произвдства. Харьков: Вища школа. 1975.

197. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М.: Юрид. лит., 1972.

198. Процевский А.И. Гуманизм норм советского трудового права. Харьков, 1982.

199. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1979.

200. Прокопенко В.И. О субъектах правовых отношений комитета профсоюза с администрацией предприятия // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М., 1975.

201. Ровный В.В. Проблемы единства Российского частного права: Автореф. дисс. докт. юрид, наук. Томск, 2000.

202. Российское трудовое право: учебник для вузов / Под ред. А.Д. Зайкина. М.: Инфра-М Норма, 1997.

203. Рябовол М.И. Поощрения за труд по советскому праву. И Правоведение.1977. № 5.

204. Рябовол М.И. Поощрения за труд по советскому праву: Автореф. дисс. канд. юрид. наук. JT, 1978.

205. Садиков О.Н. Нетипичные институты в советском гражданском праве. // Сов. гос. и право. 1979. № 2.

206. Самбуров Э.А. Взаимосвязь категории диалектики. М., 1987. Самощенко И.С. Методологическая роль системного подхода в изучении структуры советского законодательства. // Вопросы философии.1978. № 2.

207. Самощенко И.С., Фарукшин М.Х. Ответственность по советскому законодательству. М., 1971.

208. Сергиенко J1.В. Правовая регламентация управомоченного труда. М., 1984.

209. Сийгур Х.А. Правовые проблемы оплаты труда работников совхозов. Таллинн, 1979.

210. Симорот З.К., Мацюк А.Р., Монастырский Е.А., Данченко Н.К. Применение законодательства, регулирующего дисциплину труда рабочих и служащих. Киев, 1980.

211. Скобелкин В.Н. Межотраслевая конкуренция и место трудового права в системе российского права. В сб.: Российское законодательство: теория, практика, проблемы развития. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 1997.

212. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения // В кн.: XXV съезд КПСС и развитие науки трудового права и социального обеспечения. М., 1978.

213. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав В СССР. М.: Юрид. лит., 1987.

214. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (нормы и правоотношения). М.: Юрид. лит., 1971.

215. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.

216. Смирнов О.В. Содержание трудового правоотношения // Тр.ВЮЗИ Т. 56. М., 1978.

217. Смирнов О.В. О правовом статусе рабочих и служащих // Сов гос. и право. 1974. № 3.

218. Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. Л., 1972.

219. Смолярчук В.И. Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. М.: Профиздат, 1973.

220. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права М., 1978.

221. Собчак А. А. Правовые проблемы хозрасчета. Л., 1980.

222. Советское трудовое право. / Под ред. А.С. Пашкова. М.: Юрид. лит. 1976.

223. Советское трудовое право. / Под ред. B.C. Андреева. М.: Высшая школа, 1976.

224. Советское трудовое право. / Под ред. Н.Г. Александрова М., 1972.

225. Советское трудовое право. / Под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина М.: Юрид. лит., 1985.

226. Сойфер В. Г. Стабильность трудовых правоотношений. М.: Юрид. лит., 1976.

227. Сорокин В.Д. Метод правового регулирования: теоретические проблемы. М., 1977.

228. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев- Одесса, 1982.

229. Ставцева А.И., Хохрякова О.С. Трудовой договор. М., 1983.

230. Старилов Ю.Н. Служебное право. М.: Изд-во БЕК, 1996.

231. Сыроватская JI.A Трудовое право: учебник. М.: Высшая школа, 1995.

232. Сыроватская J1.A. Ответственность по советскому трудовому праву. М.: Юрид. лит., 1974.

233. Сыроватская JI.A. Нормы материальной ответственности в системе трудового права // Сов. гос. и право. 1967. № 7.

234. Сыроватская JI.A. О правовом регулировании трудовых отношений в современных условиях. // Гос. и право. 1994. № 1.

235. Сыроватская JI.A. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М.: Юрид. лит., 1990.

236. Таль JI.C. Очерки промышленного рабочего права. СПб, 1918.

237. Теория государства и права. Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. М.: Юристъ, 1999.

238. Теория государства и права / Под ред А.И. Королева, JI.C. Явича. Л.: Изд-во ЛГУ, 1987.

239. Теория государства и права: Учебник / Под ред A.M. Васильева. М.: Юрид. лит., 1977.

240. Теория современного советского права: фрагменты лекций и схем / В.К. Бабаев Нижегор. ВШ МВД РСФСР. Н.Новгород, 1991.

241. Тиунова Л.Б. Системные связи правовой действительности: методология и теория. СПб.: Изд-во Спб. ун-та, 1991.

242. Ткаченко Ю.Г. Методологические вопросы теории правоотношений. М., 1980.

243. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: учебное пособие / Под ред. В.Н. Толкуновой. М.: Юристъ, 1995.

244. Толстой Ю.К. Кодификация гражданского законодательства в СССР (1961-65 г.г.): Автореф. дисс. докт. юрид. наук. Л., 1970. С. 6.

245. Толстой Ю.К. Гражданское право и гражданское законодательство / Правоведение. 1998. № 2.

246. Толстой Ю.К. Еще раз о правоотношении // Правоведение. 1969. № 1.

247. Толстой Ю.К. К теории правоотношения. Л., 1959.

248. Торган К.Э. Имущественные интересы государственного производственного объединения в гражданских правоотношениях: Автореф. дисс. докт. юрид. наук. Рига, 1983.

249. Трудовое право: Учебник. / Под ред. Н.А. Бриллиантова, И.Я. Киселев, В.Г. Малов и др. М.: Проспект, 1999.

250. Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского и др. М.: Инфра- М, Норма, 1998.

251. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.С. Пашкова. СПб: Изд-во СПб ун-та, 1993.

252. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова, 1996.

253. Уваров В.Н. Трудовое законодательство Республики Казахстан. Алматы: Баспа, 1997.

254. Уржинский К., Уржинская П. Контракт: новая модель подбора кадров // Хоз. и право. 1991. № 3.

255. Уржинский К.П. Трудовое право в условиях рынка. // Хоз. и право. 1991.

256. Уржинский К.П. Законодательство о труде. Минск, 1972. Уржинский К.П. Гарантии права на труд. М.: Юрид. лит., 1984. Фролов В., Хныкин Г. Реформа трудового права важный шаг к социальному миру // Российская юстиция. 1998. № 4.

257. Халфина P.O. Общее учение о правоотношении. М.: Юрид. лит., 1974. Халфина P.O. К проблеме правоотношений. // Сов. гос. и право. 1982.6.

258. Хачатрян Г.З. Процедурные правоотношения в трудовом праве. // Вестник Московского ун-та. Серия 11. Право. 1991. № 5.

259. Хохлов Е. Б. Экономические методы управления и трудовое право. Л.: Изд-во Ленинград, ун-та, 1991.

260. Хохлов Е.Б. Правовое регулирование труда в современных условиях: проблемы теории и практики: Автореф. дисс. докт. юрид. наук. СПб, 1992.

261. Хохлов Е.Б. О предмете трудового права. // Известия вузов. Правоведение. 1993. № 4.

262. Хрусталев Б. Ф. Государственное предприятие субъект трудового права. М.: Юрид. лит., 1976.

263. Хрусталев Б.Ф. Трудовая правосубъектность производственных единиц. //Правоведение. 1975. № 5.

264. Черданцев А.Ф. Системообразующие связи права. // Сов. гос. и право, 1974. №8.

265. Чубуков Г.В. Правовое регулирование труда работников сельскохозяйственных предприятий. М., 1980.

266. Шайбеков Д.К. Трудовое правоотношение Республики Казахстан и рынок. Алматы: Казак университети, 1997.

267. Шайбеков К.А. Трудовое право Республики Казахстан. Алматы, 1996.

268. Шаптала Н.В. О понятии дифференциации норм трудового права. // Правовые проблемы укрепления Российской государственности. Томск: Изд-во Томского ун-та, 2000.

269. Шахов В.Д. Механизм самоуправления трудового коллектива (организационно-правовые проблемы). Свердловск: Изд-во Уральск ун-та, 1990.

270. Шахов В.Д. Соотношение норм трудового, гражданского и «служебного» права. В сб. Российское законодательство: теория, практика, проблемы развития. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 1997.

271. Шептуллин А.П. Система категорий диалектики. М., 1967.

272. Шпагин А.Е. Понятие и содержание трудового юридического процесса. // Известия вузов. Правоведение, 1989. № 5.

273. Юридичекие процессуальные формы: теория и практика / Под ред. П.Е. Недбайло, В.М. Горшенева М., 1976.

274. Явич J1.C. Право развитого социализма: сущность и принципы. М.: 1978.

275. Явич J1.C. Право и общественные отношения. М.: Юрид. лит., 1971.

276. Явич JI.C. Сущность права. JL, 1985.

277. Ягодкин В. Рабочая сила при социализме // Экономические науки. 1971. №1.

278. Якимов В.Н., Томашевич В.К., Постников М.А. и др. Социальное развитие и работа с кадрами: Учебное пособие для руководителей и специалистов предприятий. М.: Экономика, 1989.

279. Ямпольская Ц.А. Система советского трудового права и перспективы ее развития // Сов. гос. и право. 1982. № 6.

280. ПЕРЕЧЕНЬ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ

281. Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» от 16 декабря 1966 г. Сборник документов. М.: Инфра-М Норма, 1998.

282. Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите прав на организацию» / Российское трудовое законодательство. Сборник новых нормативных актов по состоянию на 15 ноября 1996г. Т 2. М.: Инфра-М -Норма, 1996.

283. Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» // Российское трудовое законодательство. Сборник новых нормативных актов по состоянию на 15 ноября 1996 г. М.: Инфра-М -Норма, 1997.

284. Конституция Кыргызской Республики от 5 мая 1993 г. Бишкек: Учкун, 1993.

285. Конституция Российской Федерации. М.: Инфра-М Норма, 1997.

286. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 18 сентября 1997 г. Бишкек: Учкун, 1997.

287. Кодекс законов о труде Российской Федерации. М.: Инфра-М Норма, 1998.

288. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 г. Ташкент: Адолат, 1995.

289. Гражданский кодекс Кыргызской Республики. Часть первая. Бишкек: Учкун, 1996.

290. Гражданский кодекс Кыргызской Республики от 5 января. Бишкек. 1998. № 1. Часть вторая. Нормативные акты Кыргызской Республики (НАКР).1998. № 4.

291. Кодекс Кыргызской Республики «О выборах в Кыргызской Республике» от 29 мая 1999 года N 39. НАКР. 1999. № 23.

292. Гражданский процессуальный кодекс Кыргызской Республики от 29 декабря 1999 года. НАКР. 2000. № 1.

293. Закон КР «О государственной службе» от 30 ноября 1999 г. № 132. НАКР. 1999. № 24.

294. Закон КР « О кредитных союзах» от 28 октября 1999 года. НАКР 1999. №23.

295. Закон РК «О местном самоуправлении и местной государственной администрации в Республике Кыргызстан» от 19 апреля 1991 года N 437-XII. Ведомости ВС РК 1991г. № 8.

296. Закон КР «О Правительстве Кыргызской Республики» от 25 марта 1997 года N 17. НАКР. 1999. №14.

297. Закон КР «О статусе депутата Законодательного собрания и депутата Собрания народных представителей» от 16 апреля 1997 года N 28. НАКР.1999. №2.

298. Закон КР «Об установлении воинских званий, специальных классных чинов и специальных званий» от 6 апреля 1999 годаИ 35. НАКР. 1999. № 8.

299. Закон КР «О гражданстве Кыргызской Республики от 18 декабря 1993 года. "Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики". 1994. N 1.

300. Закон КР «Об охране и защите прав несовершеннолетних» от 22 ноября 1999 года N 126. НАКР. 1999. № 23.

301. Закон КР «О Почетных званиях и Почетной грамоте Кыргызской Республики» от 15 января 2000 года N 14. НАКР. 2000. № 2.

302. Закон КР «Об обеспечении своевременной выдачи заработной платы, пенсий, пособий, и иных социальных выплат» от 26 июня 1996 г. № 23. НАКР. 1996. №21.

303. Закон КР «Об охране труда» от 27 февраля 1992 года N 765-XII. "Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики". 1992. N 2.

304. Закон КР «О содействии занятости населения» от 27 июля 1998 года N 113.НАКР. 2000. №4.

305. Закон КР «О государственном пенсионном социальном страховании» от 21 июля 1997 года N 57. НАКР. 1998. № 14.

306. Закон КР «О меценатстве и благотворительной деятельности» от 6 ноября 1999 года N 119. НАКР. 1999. № 23.

307. Закон КР «Об основах государственной молодежной политики» от 26 февраля 2000 года. НАКР. 2000. № 7.

308. Закон КР «Об акционерных обществах в Республике Кыргызстан» от 26 июня 1991 года N 513-XII. "Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики". 1991. N5.

309. Закон КР «О субсидиях и компенсационных мерах» от 31 октября 1998 года N 140. НАКР. 1998. № 22.

310. Закон КР «О кооперации» от 2 июня 1999 года N 42. НАКР. 1999. №13. Закон КР «О некоммерческих организациях» от 15 октября 1999 года N 111. НАКР. 1999. №22.

311. Закон КР «О крестьянском (фермерском) хозяйстве» от 3 июня 1999 года N 47. НАКР. 1999. № 12.

312. Закон КР «О начальном профессиональном образовании» от 26 ноября 1999 года N 129. НАКР. 1999. № 23.

313. Закон КР «О статусе учителя» от 14 января 2001 года N 9. НАКР. 2001.2.

314. Закон КР "О профессиональных союзах" от 16 октября 1998 года N 130. НАКР. 1998. № 12.

315. Закон КР "О некоммерческих организациях" от 15 октября 1999 года N 111. НАКР. 1999. № 21.

316. Закон Республики Казахстан «О труде в Республике Казахстан» // Казахстанская правда. 1999 г. 24 декабря.

317. Указ Президента КР «Об основных вопросах обеспечения и организации государственной службы КР» от 25 июля 2000 г. УП № 191. НАКР. 2000. №9.

318. Указ Президента КР «О минимальной заработной плате и упорядочении усилении оплаты труда» от 24 декабря 1997 г. № 339. НАКР, 1998. № 2.

319. Указ Президента КР «О мерах по дальнейшему совершенствованию работы органов исполнении все и органов местных самоуправлении с заявлениями и жалобами граждан» НАКР. 2001. № 3.

320. Постановление Правительства КР «Об утверждении примерных форм трудового договора и записок об отпуске» от 12 марта 1999 г. № 145. НАКР.1999. №7.

321. Постановление Правительства КР «О правилах начисления среднего размера оплаты труда» от 25 ноября 1999 г. № 642. НАКР. 1999. № 24.

322. Постановление Правительства КР «Об установлении надбавок к заработной плате научных, научно-педагогических работников и профессорско-преподавательского состава за ученую степень» от 24 марта 1997 г. № 161. НАКР. 1999. № 10.

323. Постановление Правительства КР «О Порядке обеспечения пособиями по социальному страхованию Правительства Кыргызской Республики» от 8 февраля 1995 года №34. НАКР. 1995. № 5.

324. Постановление Правительства КР «О введении единой системы государственной регистрации хозяйствующих субъектов и физических лиц в Кыргызской Республике» от 8 ноября 1995 года № 471. НАКР. 1995. №18.

325. Постановление Правительства КР «Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение» от 1 июля 1996 года № 298. НАКР. 1996. № 13.

326. Постановление Правительства КР «О порядке капитализации средств и выплаты пенсии, пособий и компенсаций по трудовому увечью работникам ликвидируемых или реорганизуемых предприятий и организаций»от 21 августа 1996 г.№ 396. НАКР. 1996. № и.

327. Постановление Правительства КР «Об оказании государственной поддержки лицам, проживающим и работающим в высокогорных и отдаленных зонах КР» от 25 июня 1997 года № 377. НАКР. 1997.№ 13.

328. Постановление Правительства КР «Об установлении надбавок к заработной плате научных, научно-педагогических работников и профессорско-преподавательского состава за ученую степень» от 24 марта 1997 г. № 161. НАКР. 1997. № 11.

329. Постановление Правительства КР «О порядке возмещения командировочных расходов» от 22 марта 1996 года № 125. НАКР. 1996. № 3.

330. Постановление Правительства КР «Об утверждении реестра государственных бесплатных и платных услуг оказываемых органами исполнении, все и их структурными подразделениями» от 28 декабря 2000 года № 759. НАКР. 2001. № 1.

331. Постановление Правительства КР «Об утверждении Порядка предоставления основного удлиненного отпуска за особый характер работы» от 12 октября 1999 г. № 559. НАКР. 1999. № 23.

332. Положение о порядке формирования и функционирования резерва кадров государственной службы КР от 25 июля 2000 года № 191. НАКР. 2000. № 12.

333. Положение о порядке присвоения классных чинов государственным служащим КР от 25 июля 2000 года № 191. НАКР. 2000. № 12.

334. Положение об особенностях регулирования труда надомников от 23 июня 2000 года. № 367. НАКР. 2000. № 12.

335. Положение о порядке регистрации и организации персонифицированного учета трудоспособных граждан КР., подлежащих государственному страхованию НАКР. 1996. № 3.

336. Положение о предоставлении творческих отпусков. Утверждено постановлением Правительства КР от 24 ноября 1999 г. № 635. НАКР. 1999. №24.

337. Положение о службе охраны и об организации работ по охране труда. Утверждено постановлением Правительства КР от 15 декабря 1995. № 533. НАКР. 1996. № 1.

338. Положение об особенностях регулирования труда совместителей. Утверждено Правительством КР от 26 июня 1996 г. № 23. НАКР. 1996. № 17.

339. Положение о порядке заключения трудового договора при избрании на вакантную должность по конкурсу. Утверждено постановлением Правительства от 23 июня 1999 г. № 345. НАКР. 1999. № 13.

340. Положение о проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности и государственной службы КР. Утверждено указом Президента КР от 25 июля 2000 г. № 191. НАКР. 1999. № 15.

341. Положение о порядке ведения переговоров, разработки и заключения коллективных договоров. Утверждено постановлением коллегии Министерства труда и социальной защиты КР и Совета Федерации Профсоюзов Кыргызстана от 26 октября 1999 г. № 4. НАКР. 1999. № 24.

342. Положение об условиях оплаты труда руководителей предприятия и работников осуществляющих общие управленческие функции на государственных предприятиях. Утверждено постановлением Правительства КР от 26 июля 1999 г. № 407. НАКР. 1999. № 16.

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