

С.К. Алимханова

*Инновационный Евразийский университет, Павлодар, Казахстан
(E-mail: sam_kz@bk.ru)*

Положение трудовых кодексов в структуре нормативно-правовых актов стран-участниц Евразийского экономического союза

В статье рассмотрены нормативно-правовые акты в сфере трудового законодательства государств-членов Евразийского экономического союза. Цель исследования — на базе сравнительного анализа национального законодательства стран-участниц Евразийского экономического союза сформулировать определение трудового кодекса, определить место трудовых кодексов в системе трудового законодательства обозначенных государств, а также разработать предложения по совершенствованию нормативно-правовых актов отдельной нормы в сфере труда стран-участниц Евразийского экономического союза. Методы, которые были исследованы, проведены на основании сравнительно-правового метода и анализа трудового законодательства стран-участниц Евразийского экономического союза. Автором представлены результаты сравнения действующих норм трудового законодательства Республики Казахстан, Российской Федерации, Республики Беларусь, Кыргызской Республики и Республики Армения в части регулирования трудовых отношений и обобщены юридические определения термина «кодекс» в четырех из пяти этих стран. В итоге сформировано определение трудового кодекса, определены проблемы соотношения трудового кодекса и иных нормативно-правовых актов, принимаемых в странах-участницах указанного выше союза. Сделан вывод об отсутствии коллизийной нормы о приоритете трудового кодекса и о том, какой именно нормативно-правовой акт должен иметь приоритет по отношению ко всем другим законам.

Ключевые слова: Евразийский экономический союз, кодификация, кодекс, трудовой кодекс, нормативные правовые акты, трудовое законодательство.

Введение

29 мая 2014 г. Российской Федерацией (далее — РФ), Республикой Беларусь (далее — РБ) и Республикой Казахстан (далее — РК) было принято решение усовершенствовать общее экономическое пространство и создать Евразийский экономический союз (далее — ЕАЭС), в рамках которого продолжилась бы работа по укреплению евразийской интеграции с учетом имеющегося опыта и современного уровня развития государств-членов. Данная тема на сегодняшний день является актуальной, так как страны ЕАЭС в настоящее время активно формируют свою правовую базу. При этом трудовое законодательство государств-членов ЕАЭС (Армении, РБ, РК, Кыргызской Республики (далее — КР) и РФ) в настоящий момент существенно отличается как по системе и видам действующих нормативных правовых актов, так и по содержанию норм, построению трудовых кодексов (далее — ТК) и многим другим чертам. Все это требует сравнительно-правового исследования в целях выявления отличий, выработки оптимальных моделей, которые могут быть использованы в дальнейшем процессе гармонизации трудового законодательства государств-членов ЕАЭС. Формирование и поддержание интеграции между государствами возможно путем максимального сближения национальных законодательств и создания единой нормативной базы. Именно в связи с этим фундаментом интеграции должна выступать гармонизация норм, направленных на регламентацию различных аспектов взаимодействия государств-членов Союза. В научной литературе данный вопрос поднимался неоднократно. Его изучение необходимо в целях объединения рынка трудовых ресурсов, рынка труда для граждан государств-членов ЕАЭС, а также построения единого подхода к правовому регулированию трудовых отношений трудящихся государств-членов евразийской региональной интеграции.

Методы и материалы

В исследовании использовались сравнительно-правовой, логико-юридический, а также системно-структурный методы.

Результаты

Правовая система государств-членов ЕАЭС унаследовала многие свои черты от советской правовой семьи, и сегодня это кодифицированное законодательство, принадлежащее романо-германской правовой семье. В теории права одной из отличительных особенностей любой самостоятельной области права является закон, составляющий системообразующий кодекс [1; 124]. Хотя эта особенность специфична для отраслей права, она распространяется и в других правовых институтах. Например, нет достаточных оснований говорить, что существуют независимые области права, такие как «Избирательное право», «Судебное право» и «Закон об образовании», однако кодексы в этих областях приняты в некоторых государствах-членах ЕАЭС.

Кодекс является результатом кодификации законодательства в определенной области общественных отношений. В связи с этим, необходимо оказывать поддержку ученым в области права социального обеспечения, так как они много лет работают над Социальным кодексом, Пенсионным кодексом (Е.М.Мачульская) или Кодексом социального обеспечения (Социальная защита) (Ю.В.Васильева, С.И. Кобзева, Я. Пожого, Е.Г. Тучкова и другие) [2; 48].

Проведем сравнение юридического определения термина «кодекс» в некоторых государствах-членах ЕАЭС, в нормативно-правовых актах которых дается данное определение.

Согласно п. 5 ст. 5 Закона Армении «О правовых актах» (далее — «О НПА»), кодекс представляет собой закон, который систематически и упорядочно регулирует единообразные общественные отношения, устанавливает все или основные нормы права [3].

Правовое определение кодекса изложено в разделе 4 ст. 2 Закона РБ «О НПА». Кодекс РБ (кодифицированный нормативный правовой акт) — это закон, который предусматривает полное систематическое регулирование конкретной области общественных отношений. Определение понятия «кодификация» дано в ст. 1 Закона «О НПА» [4]. В свою очередь, согласно ч. 1 ст. 4 Закона «О НПА КР», кодекс является нормативным правовым актом, который предусматривает систематическое регулирование однородных общественных отношений [5]. Как видим, законодатель КР не использует слово «полное», поскольку его можно назвать кодексом, который регулирует соответствующие социальные отношения. В то же время в законодательстве КР упоминаются «однородные общественные отношения». Для сравнения: в соответствии с п. 11 ст. 1 Закона РК «О НПА» кодекс представляет собой закон, объединяющий и систематизирующий нормы права, регулирующие важнейшие общественные отношения, предусмотренные ст. 8 настоящего Закона [6]. Из этого определения видно, что наш законодатель дополнил признаком однородности общественных отношений их значимость. Такие несоответствия в предмете кодекса полностью соответствуют догматическим положениям теории общего права. Однако между взглядами ученых по этому вопросу есть различия. В частности, утверждение Н.Н. Сенякина о том, что кодификационные акты объединяют «правовые нормы, институты и нормы, регулирующие разнородные социальные отношения в определенной области права», является спорным. Как упоминалось в Законе Армении «О правовых актах», кодексы, как правило, регулируют однородные группы общественных отношений (в отношении ТК — трудовые и непосредственно связанные с ними). В то же время кодексы не всегда связаны с областью права.

В статье 8 Закона РК «О НПА» перечислены 18 важных однородных общественных отношений, для их регулирования приняты кодексы РК. Туда входят также трудовые отношения (п. 11 ст. 8 того же Закона). Примечательно, что наш законодатель исключил «связанные с трудом общественные отношения» из предмета кодекса (в данном случае ТК). Стоит отметить, что в соответствии со ст. 3 ТК РК целью трудового законодательства РК является правовое регулирование, направленное на защиту трудовых и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, защиту прав и интересов сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод на рабочем месте. Существует четкое несоответствие между ТК РК и Законом РК «О НПА». Для их устранения необходимо дополнить п. 11 ст. 8 Закона РК «О НПА» словами «и непосредственно относящиеся к труду». Широкое определение кодификации позволяет некоторым ученым-теоретикам относить к кодифицированным актам не только кодексы, но и акты президента, основы, указы и правила. В.И. Миронов призывает к формированию пакета законов как формы «непрерывной кодификации и консолидации законодательства» [7; 36].

В то же время некоторые специалисты в области трудового права слишком широко объясняют концепцию и процесс кодификации. В частности, Г.А. Рогалева определила в 1985 г. кодификацию

трудового законодательства как «высшую форму законодательной деятельности государства с участием профсоюзов, которая привела к совершенствованию и систематизации отношений, регулирующих трудовые и смежные правовые положения, на основе общих принципов и в соответствии с законодательным планом работы».

Таким образом, кодификация может быть понята в более широком смысле. Кодификация, в широком смысле, представляет собой систематизацию, которая включает формулировку любого правового акта (и слово «код» может не входить в название окончательного акта). В свою очередь, кодификация в узком смысле, в первую очередь, способствует углубленной разработке части закона, частично и других правовых актов, что приводит к появлению нового систематического законодательного акта, названного кодексом.

В результате сравнительного анализа и в результате выявления особенностей изучаемой темы, мы заключаем, что:

ТК — это кодификационный закон, призванный обеспечить максимальное (систематическое, комплексное) регулирование труда и (близких или прямых) отношений с ними.

Действующая нормативно-правовая практика в государствах-членах ЕАЭС (например, параллельное с ТК Беларуси существование временных декретов, имеющих силу закона и обязательных к применению указов Президента Республики Беларусь в сфере контрактной системы найма, содержащих коллизии с предписаниями закона; существование в Казахстане, наряду с ТК, Указов Президента Республики Казахстан, имеющих силу конституционного закона; параллельное ТК Армении действие имеющих силу закона Постановлений Правительства Республики Армения, содержащих нормы трудового права и т.д.) часто не соответствует этому важному теоретическому утверждению. Согласно ч. 6 ст. 10 Закона «О НПА РБ» кодекс имеет большую юридическую силу по отношению к другим законам. Расширительное и систематическое толкование ст. 10 данного Закона в сочетании со ст. 85, 101, 137 Конституции РБ позволяет сделать вывод о том, что ТК имеет большую юридическую силу по отношению к иным законам (кроме конституционных) и к другим НПА, имеющим силу закона (декреты Президента РБ), обязательную силу (большинство указов Президента РБ), а равно к актам, носящим подзаконный характер (Постановления Совета Министров РБ, Верховного Суда, Министерства труда и социальной защиты и др.). Этот вывод крайне важен для разрешения иерархических коллизий между ТК и другими актами законодательства. В связи с этим, предлагаем с учетом законодательно закрепленной иерархии НПА в Армении, РБ, РК, КР и РФ (с теми или иными национальными модификациями) в каждом из ТК в гл. 1 закрепить норму о приоритете (верховенстве) ТК в системе трудового законодательства соответствующего государства. Предлагается следующая формулировка подобной нормы:

«В случае противоречия между ТК и иными нормативными правовыми актами (за исключением Конституции, общепризнанных принципов международного права, конституционных законов, а также ратифицированных законом международных договоров) применяется настоящий Кодекс».

Обсуждение

В практике государств-членов ЕАЭС и иностранных организаций термин «кодекс» используется для обозначения определенных типов локальных и квазилокальных нормативных актов (правил поведения, корпоративных кодексов и т.д.).

В то же время фраза «Свод правил» широко используется в информационных ресурсах Международной организации труда по охране труда и технике безопасности (для различных секторов экономики). Мы считаем, что использование термина «кодекс» возможно только в том случае, если он применим только к местным нормативным актам, вытекающим из систематизации местных норм права, применимых к конкретной организации в конкретной области общественных отношений. В других случаях рекомендуется использовать другие названия корпоративных документов (правила, инструкции и т.д.).

Для многих постсоветских республик характерно кодифицированное трудовое законодательство (особенными являются только Латвия и Эстония, которые игнорируются некоторыми авторами) [8]. Напротив, это различие не характерно для западноевропейских стран: трудовое право регулируется принятием обычных, нечастых, сводных законов о труде в некоторых институтах трудового права, а гражданские трудовые кодексы (сборники) по-прежнему частично применяются к занятости. ТК, вступивший в силу с 2008 г., отличается только во Франции, где он сочетает в себе особенности консолидации и инкорпорации [9].

Во всех пяти странах сравнения ЕАЭС в период независимости был принят новый ТК. Давайте разместим существующие ТК в хронологическом порядке:

– ТК РБ (принят Палатой представителей 08.06.1999 г., утвержден Советом Республики 30.06.1999 г., подписан Президентом 26.07.1999 г., вступил в силу 01.01.2000 г.) [10];

– ТК РФ (принят Государственной думой 21 декабря 2001 г., утвержден Советом Федерации от 26 декабря 2001 г., подписан Президентом 30 декабря 2001 г., вступил в силу 2 февраля 2002 г.) [11];

– ТК КР (принят Правовым собранием Жогорку Кенеша 25.05.2004 г., подписан Президентом 04.08.2004 г., вступил в силу 01.07.2004 г.) [12];

– ТК Армении (принят Национальным Собранием Республики Армения 09.11.2004 г., подписан Президентом 14 декабря 2004 г., вступил в силу 21 июня 2005 г.) [13];

– ТК РК (принят Парламентом РК от 05.11.2015 г., подписан Президентом от 23.11.2015 г., вступил в силу с 01.01.2016 г.) [14].

Русский ученый И.А. Шестеряков упомянул семь символов, которые характеризуют особенности кодификации как формы легальной трудовой деятельности: 1) принятие ТК в ходе судебного процесса; 2) регулирование значимых и социально значимых сфер общественных отношений (трудовых и смежных); 3) значимая и сложная структура (разделы, главы, статьи), основанная на внутреннем единстве, регулярности, целостности и согласованности норм; 4) техническая регистрация системы трудового права; 5) станет основой последовательного развития отрасли; 6) верховенство ТК в трудовом законодательстве; 7) стабильность, что подразумевает включение в кодексы долгосрочной занятости норм трудового права [15]. В целом, в соответствии с указанными выше критериями, не все из них обязаны признавать трудовое право в качестве кодекса. Первый знак должен дополняться принятием законодательным органом (Парламентом), шестой и седьмой знаки, которые мы увидим в будущем, не будут приняты во внимание и часто не будут выдерживаться государствами-членами ЕАЭС. Теоретический кодекс (включая трудовой) должен быть постоянным законом, который принимается десятилетиями, а не один или два года. Тем не менее, существует тесная связь между законом и экономикой, а также нестабильность в экономической сфере (финансовые и экономические кризисы, которые привели к росту безработицы, снижению доходов населения и т.д.), происходящая в течение последнего десятилетия, влияет на состояние трудового, гражданского и на некоторые другие области права. Даже после того, как французское правительство приняло новый ТК в 2008 г. экономике Пятой республики пришлось провести ряд реформ в трудовом законодательстве для работников, несмотря на очень стабильную ситуацию (в период президентства Н. Саркози и Ф. Олланда) [16].

Напомним, что с момента вступления в силу ТК РБ в него были внесены 24 изменения. В среднем ТК РБ вносит около 1 поправки в год. Это меньше, чем в других странах. Если в первые пять лет (с 2000 по 2004 гг.) белорусский кодекс отличался стабильностью (без изменений и дополнений), то в следующие 13 лет (с 2005 по 2019 гг.) были введены все 24 закона для внесения определенных изменений и дополнений. Если рассмотрим количество изменений и дополнений (Закон № 272-Z от 20.07.2007 г. и Закон № 131-Z от 08.01.2014 г.), то выделим два из этих 24 законов, которые могут быть связаны с двумя основными реформами трудового законодательства РБ (2007/2008 и 2014 гг. соответственно). Для сравнения: за 17 лет ТК РФ (с февраля 2002 г. по декабрь 2019 г.) изменения и дополнения были внесены около 126 раз. В течение одного дня, 3 июля 2016 г., Президент РФ подписал шесть Федеральных законов, вносящих изменения и дополнения в ТК (изменения и дополнения № 348-ФЗ, 347-ФЗ, 305-ФЗ, 272-ФЗ, 239-ФЗ, 236-ФЗ). То есть в среднем вводится около 6,6 федеральных законов, которые ежегодно вносят поправки в ТК РФ. Такая изменчивость объясняется положениями ст. 5 п. 5 ТК РФ. Соответственно, если вновь принятый Федеральный закон содержит нормы трудового права и противоречит настоящему Кодексу, то этот Федеральный закон будет применяться только в том случае, если будут внесены соответствующие изменения в ТК РФ. Ряд ведущих российских ученых в области трудового права (А.Куренной, Т.Ю. Коршунова, Е.Б. Хохлов и другие) усомнились в перспективах принятия нового ТК РФ.

ТК КР, вступивший в силу в середине 2004 г. (по состоянию на декабрь 2019 г), был изменен 30 раз за 15 лет. КР в среднем меняет ТК дважды в год. В Армении действует ТК от 14.12.2004 г., в который были внесены 28 изменений за 15 лет. Как видим, в ТК Армении частота корректировок в среднем такая же, как и в ТК КР, который составляет около двух законов в год. До 01.01.2016 г. в нашей республике 8,5 лет действовал «Закон о труде РК» 1999 г., который был заменен Кодексом, вступившим в силу с 02.06.2007 г. В ТК РК за период его действия в него были внесены 14 изме-

нений, при этом самые большие (35 поправок) изменения и дополнения были внесены Законом РК от 27.06.2014 г., относится к Закону № 212-V. Так, по состоянию на январь 2020 г. самыми старыми кодифицированными Трудовыми законами из пяти сопоставимых кодексов являются ТК РБ (20 лет), на втором месте — ТК РФ (18 лет), на третьем месте — ТК КР и Армении (16 лет), Трудовому кодексу РК около 5 лет, и он является самым молодым из пяти кодексов. Исходя из арифметического сравнения количества законов, которые вносят изменения и дополнения в ТК пяти государств-членов ЕАЭС, белорусский ТК является наиболее стабильным, ТК Армении и КР «на втором месте», а в российский ТК очень часто вносятся изменения. О стабильности ТК РК 2015 г. все еще сложно сказать. Причина — ему всего 5 лет. С 2015 по 2020 г. в наш ТК вносились изменения 13 раз.

Частота внесения изменений в кодифицированные правовые нормы, направленные на обеспечение стабильности сферы трудового права и, что более важно, регулирование труда и связанных с ним общественных отношений носит негативный характер. Импульс зарождающихся связей с общественностью должен, прежде всего, быть обеспечен путем внесения поправок в действующее не кодифицированное законодательство и устранен законом только в случае очевидных коллизий между существующими законами и ТК.

К сожалению, на практике государств-членов ЕАЭС полнота (последовательность, комплексности) регулирования отношений трудового права в разработке действующих ТК не всегда были возможны. Рассмотрим несколько примеров.

Отклонения от упомянутого выше признака в отношении ТК РБ, который в настоящее время не регулирует занятость населения (однако п. 5 ч. 1 ст. 4 относит их к предмету регулирования ТК), а также в РБ статус и деятельность профессиональных союзов (п. 2 ч. 1 ст. 4 того же Кодекса) урегулированы в некоторых законах (Закон «О занятости населения РБ» и Закон «О профессиональных союзах» (1992 г.)). ТК РБ также не регулирует общественные отношения, определяющие правовой статус отношений работодателей и трудовых коллективов; участие работников в управлении организацией; отношения, касающиеся заключения, изменения и расторжения студенческого договора; защиты личных данных работников и самозащиты их трудовых прав. Эти общественные отношения являются областями нарушения действующего национального законодательства РБ, поскольку эти группы субъектов трудового права (п. 1, 2 и 4 ч.1 ст. и 4 ТК РБ) не регулируются каким-либо всеобъемлющим образом законодательством РБ. В связи с этим можно согласиться с мнением В.И. Кривого о том, что разработчики ТК РБ не смогли в полной мере реализовать идею создания кодекса прямого действия [17]. Указанный выше белорусский ученый-юрист, который принимал активное участие в разработке проекта ТК, предложил идею создания прямого кодекса действий в 1997 г. Л.Я. Островский правильно написал о недостатках структуры ТК РБ и о чрезмерном количестве ссылочных норм [18]. Эта тенденция пришлась на 2007/2008 гг., в ходе реформы ТК РБ, тогда многие нормы прямого действия были заменены Законом № 272-З от 20 июля 2007 г. (например, индексация заработной платы, категории работников, основной отпуск которых предоставляется на срок более 24 календарных дней). Кроме того, исключены целые разделы Трудового кодекса (например, ст. 38 об ответственности работодателя за ущерб, причиненный жизни и здоровью работников при исполнении ими своих обязанностей). Указанные недостатки ТК РБ необходимо устранить в ходе новой кодификации ТК.

Примеры отклонений от комплексности регулирования трудовых и связанных с ними отношений можно найти в ТК других государств-членов ЕАЭС. Например, в ч. 2 ст. 1 ТК КР, не регулируются отношения (включая положения ст. 409) при осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, а также правовой статус профсоюзов и объединений работодателей. В гл. 24 ТК Армении отношения относительно урегулирования индивидуальных трудовых споров урегулированы очень кратко (гл. 11 ТК для коллективных трудовых споров). Кроме того, в нем нет отдельного раздела или, по крайней мере, главы об особенностях регулирования труда с определенными категориями работников (несовершеннолетние, женщины и лица с семейными обязанностями, инвалиды и т.д.), что указывает на неполноценность специальных норм трудового законодательства. Что касается нашего ТК 2015 г., то ч. 1 ст. 8 «сфера действия настоящего Кодекса» говорит не о сфере, а о предмете регулирования Кодексом, на это обратила внимание и А.К. Надирова [19].

В соответствии с этой нормой ТК РК регулирует следующие отношения: 1) трудовые отношения; 2) непосредственно связанные с трудовыми отношениями; 3) социальное партнерство; 4) отношения по безопасности и охране труда. Недостатком является то, что, во-первых, охрана труда

и безопасность полностью покрываются трудовыми отношениями; во-вторых, отношения социального партнерства, как правило, тесно связаны с трудовыми отношениями и, в-третьих, комплексно группы общественных отношений, непосредственно связанных с трудовыми и входящими в предмет регулирования ТК, у нас не выделены. Системные ошибки в нашем ТК выражаются также в том, что, наряду с нормами трудового права, он включает и нормы административного права (к примеру, вся гл. 2 «Государственное регулирование в области трудовых отношений», состоящая из четырех статей, посвящена компетенции республиканских и местных государственных органов). ТК РК не регулирует отношения по занятости, отношения по защите персональных данных работников и самозащите трудовых прав, не определяет правовой статус профсоюзов и объединений работодателей.

Более полное регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений представлено в действующем ТК РФ, хотя и он не лишен недостатков.

Еще в 1991 г. российский ученый С. П. Маврин верно обосновывал, что в новых экономических условиях необходимы кардинальные преобразования правового механизма управления трудом на предприятии, в том числе за счет «придания республиканским кодексам о труде характера основных нормативных актов прямого действия» [20].

ТК призван играть роль своего рода «трудоу конституции» в социально-трудоу сфере государства, определять направление развития всего трудового законодательства.

В свое время белорусский ученый В.И. Кривой обоснованно предлагал закрепить в ТК «общее правило о недопустимости включения норм, регулирующих трудовые отношения, в другие законы, кроме случаев, когда это непосредственно предусмотрено в самом ТК» [21]. Фактически это предложение было реализовано в ст. 5 ТК РФ. Можно сделать вывод из толкования норм законодательства некоторых других государств-членов ЕАЭС. Согласно ч. 4 ст. 3 ТК КР в случае противоречия между настоящим Кодексом и иными законами, содержащими нормы, ухудшающие положение работников, применяются нормы настоящего Кодекса. Кроме того, в соответствии со ст. 6 Закона «О НПА КР», посвященной иерархии НПА; по степени юридической силы НПА располагаются в следующей иерархии: 1) Конституция, закон, вносящий изменения и дополнения в Конституцию; Конституционный закон; 2) Кодекс; 3) Закон; 4) Указ Президента; 5) Постановление Жогорку Кенеша; 6) Постановление Правительства [5]. Такая четкая иерархия НПА, ставящая кодексы (в том числе ТК) на второе место после Конституции и Конституционных законов и выше обычных законов, Указов Президента, постановлений Парламента и Правительства, представляется весьма удачной и могла бы быть заимствована и другими государствами-членами ЕАЭС. Достаточно продумана также иерархия НПА в ст. 10 Закона РК «О НПА» 2016 г. Согласно ч. 1 данной статьи высшей юридической силой обладает Конституция РК [6]. В ч. 2 ст. 10 того же Закона выстроена детальная иерархия НПА, начиная от Конституции и заканчивая подзаконными НПА. Согласно данной норме кодексы (включая ТК) по иерархии уступают только Конституции, конституционным законам и Указам Президента РК, имеющим силу конституционного закона. Соответственно кодексы выше по юридической силе консолидированных и обычных законов, Указов Президента РК, имеющих силу закона, нормативных постановлений Правительства, нормативных правовых Указов Президента и ряда иных НПА. Схожая, хотя и менее детализированная иерархия НПА закреплена и в ст. 10 Закона «О НПА РБ» (вопрос о соотношении законов, декретов указов Президента РБ решен не так четко, как в КР и РК).

О доминирующем значении ТК или более широко кодифицированных законов среди законодательных актов верно пишут многие ученые юристы. Вместе с тем, как отмечает В.Хныкин, ТК РФ так и не стал в полном смысле актом прямого действия [22].

В части 3–5 ст. 5 ТК РФ закреплены правила, определяющие соотношение ТК РФ с иными федеральными законами. Российский законодатель исходит из формального приоритета ТК по отношению к другим федеральным законам. По мнению Ю.П. Орловского, эти правила не препятствуют применению специальных норм об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников, содержащихся в иных федеральных законах, а не в ТК РФ [23]. Как верно отмечает С.П. Маврин в одном из комментариев к ТК РФ, «ТК обладает законодательным приоритетом в регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в сравнении с любыми другими законами и подзаконными нормативными актами федерального, регионального или местного значения» [24; 32].

Приходится констатировать, что в четырех из пяти государств-членов ЕАЭС (за исключением России) не отражена коллизионная норма о приоритете ТК по отношению к другим законам и иным НПА. Правда, в национальных законах о нормативных (правовых) актах в РБ, РК и КР есть нормы, позволяющие отдавать приоритет ТК по сравнению с другими законами и некоторыми иными НПА; в Армении в этой части есть явный пробел.

Выводы

Несмотря на наличие общих правил в законах о нормативно-правовых актах, целесообразно во всех ТК государств-участниц ЕАЭС применить опыт России и КР и включить норму о приоритете ТК по отношению к иным законам, нормативным правовым актам Президента, Правительства, государственного органа по труду, социальной защите и занятости, местных органов власти и самоуправления.

Огромный объем подзаконного нормотворчества, обусловленный частым использованием в ТК отсылочных норм, а равно допускаемое конституциями РК и РБ принятие президентами указов и (или) декретов, конкурирующих по юридической силе с законами и порой вступающих в противоречия с ТК и иными законами, влекут рост числа коллизий норм трудового права, сложности в их разрешении правоприменителями.

На основании изложенного выше, обосновывая соподчиненность в иерархии национальных источников трудового права по юридической силе, рекомендуем закрепление приоритетного значения ТК среди актов трудового законодательства.

Список литературы

- 1 Алексеев С.С. Общая теория права: учеб. — 2-е изд., перераб. и доп. / С.С. Алексеев. — М.: ТК «Велби», Изд-во «Проспект», 2008. — 472 с.
- 2 Керимов Д.А. Законодательная техника: науч.-метод. и учеб. пос.; Акад. соц. наук, Ин-т соц.-полит. исслед. РАН, Ин-т государства и права РАН / Д.А. Керимов. — М.: ИНФРА-М; Норма, 1998. — 92 с.
- 3 Закон Республики Армения от 03.04.2002 г. «О правовых актах». — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=1280&lang=rus>.
- 4 Закон Республики Беларусь от 17 июля 2018 г. № 130-З. «О нормативных правовых актах». — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=108640.
- 5 Закон Кыргызской Республики от 20 июля 2009 г. № 241. «О нормативных правовых актах Кыргызской Республики». — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://minjust.gov.kg/?page_id=258.
- 6 Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 г. № 480-V ЗРК. «О нормативно-правовых актах». — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1600000480>.
- 7 Миронов В.И. Законодательство о труде: теория и практика / В.И.Миронов. — М.: Р. Валент, 2000. — 93 с.
- 8 Касумов, А.М. Сравнительно-правовой анализ внутренней структуры ТК Азербайджанской Республики и ТК РФ: вопросы дифференциации и дальнейшего совершенствования / А.М. Касумов // Трудовое право в России и за рубежом. — 2011. — № 2. — С. 17, 18.
- 9 Трудовой кодекс Франции от 12 марта 2008 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/450/Maroc%20-%20Code%20travail.pdf>.
- 10 Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://xn----ctbfcfvic3abdqybq.xn--90ais/>.
- 11 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019 г.). — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.
- 12 Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 г. № 106 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505?cl=ru-ru>.
- 13 Трудовой кодекс Республики Армения от 09.11.2004 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus>.
- 14 Трудовой кодекс РК от 23 ноября 2015 г. № 414-V ЗРК [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>.
- 15 Шестеряков И.А. Кодификация в сфере труда государств евразийской интеграции / И.А. Шестеряков // Гармонизация социального и трудового законодательства в сфере защиты прав, свобод и интересов граждан в условиях Евразийского экономического союза: теория, практика, возможности: материалы Междунар. науч.-практ. конф., 29–30 апреля. 2014 г. — Алматы: Қазақ ун-ті, 2014. — С. 229, 230.
- 16 Филипова И.А. Реформа трудового законодательства Франции 2016 года / И.А. Филипова // Трудовое и социальное право. — 2017. — № 1. — С. 36–39.
- 17 Кривой В.И. От улучшений стало только хуже / В.И. Кривой // Белорусский рынок. — 1999. — № 1. — С. 19, 20.
- 18 Островский Л.Я. Система ТК и ее составные части: сравнительный анализ концепций ТК РФ и ТК РБ // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и

законодательства о социальном обеспечении: материалы Междунар. науч.-практ. конф. — М.: Изд-во «Проспект», 2006. — С. 263–267.

19 Надирова А.К. Новый ТК РК: концепция и проблемы применения его норм / А.К. Надирова // Трудовое и социальное право. — 2016. — № 1. — С. 38, 39.

20 Маврин С.П. Управление трудом: Теоретико-правовые аспекты: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / С.П. Маврин. — СПб.: Изд-во СПбГУ, 1991. — 40 с.

21 Кривой В.И. Кодификация законодательства о труде РБ / В.И. Кривой. — Минск: БКЦ «Профессионал», 1997. — 9 с.

22 Хныкин Г.В. ТК РФ: возможности совершенствования / Г.В. Хныкин // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК РБ): сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. — Минск: Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь; Бел. гос. ун-т, 2009. — С. 199–203.

²³ Орловский Ю.П. Проблемы совершенствования трудового законодательства / Ю.П. Орловский // Журн. рос. права. — 2005. — № 9. — С. 40–43.

24 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. — 2-е изд., доп. — М.: Изд. дом «Городец», 2007. — 176 с.

С.К. Алимханова

Еуразиялық экономикалық одаққа мүше елдердің нормативтік-құқықтық актілері құрылымындағы еңбек кодекстерінің жағдайы

Мақалада Еуразиялық экономикалық одаққа мүше мемлекеттердің еңбек заңнамасы саласындағы нормативтік-құқықтық актілері қарастырылған. Зерттеудің мақсаты: Еуразиялық экономикалық одақ елдерінің ұлттық заңнамаларын салыстырмалы талдау негізінде еңбек кодексінің анықтамасын тұжырымдау, тағайындалған мемлекеттердің еңбек заңнамасы жүйесіндегі еңбек кодекстерінің орнын анықтау, сонымен қатар Еуразиялық экономикалық одаққа қатысушы елдердің еңбек саласындағы жекелеген нормативтік-құқықтық актілерді жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірлеу. Зерттелген әдістер салыстырмалы құқықтық әдіс пен Еуразиялық экономикалық одаққа мүше елдердің еңбек заңнамасын талдау негізінде жүргізілген. Мақалада Қазақстан Республикасының, Ресей Федерациясының, Беларусь Республикасының, Қырғыз Республикасының және Армения Республикасының қолданыстағы еңбек заңнамаларындағы еңбек қатынастарын реттеу бөліміне жүргізілген салыстыру нәтижелері келтірілген және осы бес елдің тәртібі бойынша «кодекс» терминінің заңды анықтамасы жүйеленген. Нәтижесінде еңбек кодексінің анықтамасы қалыптасты, еңбек кодексінің және жоғарыда аталған одаққа мүше елдерде қабылданған басқа да нормативтік құқықтық актілердің өзара байланысты мәселелері анықталды. Еңбек кодексінің басымдығы туралы коллизиялық норманың жоқтығы және барлық басқа заңдарға қатысты қандай нормативтік-құқықтық акт басымдыққа ие болуы керек деген қорытынды жасалған.

Кілт сөздер: Еуразиялық экономикалық одақ, кодификация, код, еңбек кодексі, нормативтік құқықтық актілер, еңбек заңнамасы.

S.K. Alimkhanova

Situation of labor codes in the structure of regulatory and legal acts of the Eurasian Economic Union member states

The article considers regulatory legal acts in the field of labor legislation of the Eurasian Economic Union member states. The purpose of the study is that on the basis of a comparative analysis of the national legislation of the Eurasian Economic Union member states to formulate a definition of the labor code, to determine the place of labor codes in the system of labor legislation of the designated states, as well as to develop proposals for improving the regulatory legal acts of a separate norm in the labor sphere of the Eurasian Economic Union member states. The studied methods were based on a comparative legal method and an analysis of labour legislation in member States of the Eurasian Economic Union. This article presents the results of comparison of the current labour legislation of the Republic of Kazakhstan, the Russian Federation, the Republic of Belarus, the Kyrgyz Republic and the Republic of Armenia with regard to the regulation of labour relations and summarizes the legal definitions of the term «code» in four of these five countries. As a result, the definition of the labor code was formed, problems of correlation between the labor code and other normative legal acts adopted in the countries-participants of the above-mentioned union were identified. The conclusion was drawn that there is no call from ion norms to the Labour Code and that the specific legal act should take precedence over all other laws.

Keywords: Eurasian Economic Union, codification, code, labor code, regulatory legal acts, labor legislation.

References

- 1 Alekseev, S.S. (2008). *Obshchaia teoriia prava [General Theory of Law]*. Moscow: Prospekt [in Russian].
- 2 Kerimov, D.A. (1998). *Zakonodatelnaia tekhnika [Legislative technique]*. Moscow: Norma [in Russian].
- 3 Zakon Respubliki Armeniia ot 03.04.2002 h. «O pravovykh aktakh» [The Law of the Republic of Armenia dated 04/03/2002 «On legal acts»]. *parliament.am*. Retrieved from <http://parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=1280&lang=rus> [in Russian].
- 4 Zakon Respubliki Belarus ot 17 iulia 2018 hoda No. 130-Z. «O normativnykh pravovykh aktakh» [The Law of the Republic of Belarus dated July 17, 2018 No. 130-3 «On regulatory legal acts»]. *base.spinform.ru*. Retrieved from http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=108640 [in Russian].
- 5 Zakon Kyrghyzskoi Respubliki ot 20 iulia 2009 hoda No. 241. «O normativnykh pravovykh aktakh Kyrghyzskoi Respubliki» [The Law of the Kyrgyz Republic dated July 20, 2009 No. 241. «On regulatory legal acts of the Kyrgyz Republic»]. *minjust.gov.kg*. Retrieved from http://minjust.gov.kg/?page_id=258 [in Russian].
- 6 Zakon Respubliki Kazakhstan ot 6 aprelia 2016 hoda No. 480-V Z RK. «O pravovykh aktakh» [The Law of the Republic of Kazakhstan dated April 6, 2016 No. 480-V SAM. «On legal acts»]. *adilet.zan.kz*. Retrieved from <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1600000480> [in Russian].
- 7 Mironov, V.I. (2000). *Zakonodatelstvo o trude: teoriia i praktika [Labor Legislation: Theory and Practice]*. Moscow: R. Valent [in Russian].
- 8 Kasumov, A.M. (2011). *Sravnitelno-pravovoi analiz vnutrennei struktury Trudovogo kodeksa Azerbaidzhanskoi Respubliki i Trudovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii: voprosy differentsiatsii i dalneishego sovershenstvovaniia [Comparative legal analysis of the internal structure of the Labor Code of the Azerbaijan Republic and the Labor Code of the Russian Federation: issues of differentiation and further improvement]*. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom — Labor law in Russia and abroad*, 2, 17–18 [in Russian].
- 9 Trudovoi kodeks Frantsii ot 12 marta 2008 hoda [French Labor Code of March 12, 2008]. *ilo.org*. Retrieved from: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/450/Maroc%20-%20Code%20travail.pdf> [in Russian].
- 10 Trudovoi Kodeks Respubliki Belarus ot 26 iulia 1999 hoda. N₀ 296-Z [Labor Code of the Republic of Belarus dated July 26, 1999 No. 296-3]. *trudovoi-kodeks.bel*. Retrieved from <http://xn---ctbfcfvic3abdqybq.xn--90ais/> [in Russian].
- 11 Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30.12.2001 hoda. No. 197-FZ (red. ot 02.08.2019) [The Labor Code of the Russian Federation «dated December 30, 2001 N₀ 197-ФЗ
]. *consultant.ru*. Retrieved from http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ [in Russian].
- 12 Trudovoi kodeks Kyrghyzskoi Respubliki ot 4 avhusta 2004 hoda No. 106 [Labor Code of the Kyrgyz Republic dated August 4, 2004 No. 106]. *cbd.minjust.gov.kg*. Retrieved from <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505?cl=ru-ru> [in Russian].
- 13 Trudovoi kodeks Respubliki Armeniia ot 09.11.2004 hoda. [Labor Code of the Republic of Armenia dated 09.11.2004]. *parliament.am*. Retrieved from <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus> [in Russian].
- 14 Trudovoi kodeks RK ot 23 noiabria 2015 hoda No. 414-V Z RK [Labor Code of the Republic of Kazakhstan dated November 23, 2015 No. 414-V 3 PK]. *adilet.zan.kz*. Retrieved from <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> [in Russian].
- 15 Shesteriakov, I.A. (2014). *Kodifikatsiia v sfere truda hosudarsty evraziiskoi intehratsii [Codification in the field of labor of the states of Eurasian integration]. Harmonization of social and labor legislation in the field of protecting the rights, freedoms and interests of citizens in the conditions of the Eurasian Economic Union: theory, practice, opportunities: materials int. scientific-practical conf. '14. Materialy Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii — International scientific and practical conference*. (p. 229–230). Almaty: Qazaq universiteti [in Russian].
- 16 Filipova, I.A. (2017). *Reforma trudovogo zakonodatelstva Frantsii 2016 hoda [French Labor Law Reform 2016]*. *Trudovoe i sotsialnoe pravo — Labor and Social Law*, 1, 36–39 [in Russian].
- 17 Krivoi, V.I. (1999). *Ot uluchshenii stalo tolko khuzhe [Improvements only got worse]*. *Belorusskii rynek — Belarusian market*, 1, 19–20 [in Russian].
- 18 Ostrovskii, L.Ja. (2006). *Sistema trudovogo kodeksa i ee sostavnye chasti: sravnitelnyi analiz kontseptsii Trudovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii i Trudovogo kodeksa Respubliki Belarus [The labor code system and its components: a comparative analysis of the concepts of the labor code of the Russian Federation and the labor code of the Republic of Belarus]. Guarantees for the exercise of citizens' rights in the field of labor and social security. The practice of applying labor and social security laws: materials int. scientific-practical conf. '06. Materialy Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii — International scientific and practical conference*. (p. 263–267). Moscow: Prospekt [in Russian].
- 19 Nadirova, A.K. (2016). *Novyi Trudovoi kodeks Respubliki Kazakhstan: kontseptsii i problemy primeniia eho norm [New Labor Code of the Republic of Kazakhstan: concept and problems of applying its norms]*. *Trudovoe i sotsialnoe pravo — Labor and Social Law*, 1, 38–39 [in Russian].
- 20 Mavrin, S. P. (1991). *Upravlenie trudom: Teoretiko-pravovye aspekty [Labor Management: Theoretical and Legal Aspects]. Extended abstract of doctor's thesis*. Saint Petersburg: Izdatelstvo Sankt Peterburhskogo hosudarstvennogo universiteta [in Russian].
- 21 Krivoi, V.I. (1997). *Kodifikatsiia zakonodatelstva o trude Belarusi [Codification of labor legislation in Belarus]*. Minsk: BKC «Professional» [in Russian].
- 22 Khnykin, G.V. (2009). *Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii: vozmozhnosti sovershenstvovaniia [Labor Code of the Russian Federation: opportunities for improvement]. Current trends in the codification of legislation (10 years of the Code of Civil Procedure, Code of Civil Procedure, Customs Code of the Republic of Belarus)*. '09. sb. Materialy Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii — Collection of materials of the international scientific-practical conference. (p.199–203). Minsk: Belaruskii hosudarstvennyi universitet [in Russian].
- 23 Orlovskii, Yu.P. (2005). *Problemy sovershenstvovaniia trudovogo zakonodatelstva [Problems of improving labor legislation]*. *Zhurnal rossiskogo prava — Journal of Russian Law*, 9, 40–43 [in Russian].
- 24 Kurennoi, A.M., Mavrin, S.P., & Khohlov, E.B. (2007). *Kommentarii k Trudovomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii [Commentary on the Labor Code of the Russian Federation]*. Moscow: Izdatelstvo «Horodets» [in Russian].