

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК 349.2

К. Л. Томашевский

ТРУДОВЫЕ КОДЕКСЫ ГОСУДАРСТВ — ЧЛЕНОВ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА И ИХ МЕСТО В СИСТЕМАХ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Цель настоящей статьи заключается в том, чтобы на базе разработок ученых-юристов и сравнительного анализа национального законодательства государств — членов Евразийского экономического союза установить место трудовых кодексов в системах трудового законодательства указанных стран. Главный метод, используемый в статье, — сравнительно-правовой. На основе выявленных признаков автор формулирует определение трудового кодекса, определяет его место в системе трудового законодательства Республики Армения, Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики и Российской Федерации; определены проблемы соотношения трудового кодекса и иных нормативных правовых актов, принимаемых в Республике Армения, Республике Беларусь, Республике Казахстан, Кыргызской Республике и Российской Федерации, а также противоречия между ними; выдвигаются предложения по совершенствованию отдельных норм трудовых кодексов, принятых в государствах — членах Евразийского экономического союза. В заключении статьи в качестве основного вывода обосновывается концептуальная идея о необходимости гармонизации трудового законодательства в государствах — членах Евразийского экономического союза и закрепления во всех пяти кодексах нормы о верховенстве трудового кодекса в системах национального трудового законодательства Республики Армения, Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики и Российской Федерации. По мнению автора, трудовые кодексы Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России должны иметь приоритет по отношению ко всем другим законам (кроме конституционных), нормативным правовым актам президента и правительства, даже если в национальной правовой системе им придается юридическая сила закона. Библиогр. 28 назв.

Ключевые слова: кодификация, кодекс, трудовой кодекс, трудовое законодательство, нормативные правовые акты, законы.

K. L. Tomashevski

LABOUR CODES OF STATES-MEMBERS OF THE EUROASIAN ECONOMIC UNION AND THEIR PLACE IN SYSTEMS OF THE LABOUR LEGISLATION

The purpose of this article is expressed in that the developments of academic jurists and the comparative analysis of the national legal system of member states of the Euroasian Economic Union may es-

Томашевский Кирилл Леонидович — кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового и хозяйственного права, ведущий научный сотрудник, Центр трудового права Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»; Республика Беларусь, 220099, Минск, ул. Казинца, 21, копр. 3; k_tomashevski@tut.by

Tomashevski Kirill L. — PhD, Professor of Labour and Economic Law Department, leading researcher, Labour Law Center, The Educational Establishment of the Federation of Trade Unions of Belarus International University «MITSO»; 21/3, Kazinza st., Minsk, 220099, Republic of Belarus; k_tomashevski@tut.by

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2017

establish the place of labour codes in systems of the labour legislation of the above-mentioned countries. The main method used in the paper is that of comparative legal analysis. On the basis of the revealed signs, the author formulates the determination of the labour code, determines its place in system of the labour legislation of Armenia, Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia, identifies problems of comparison and contradictions between the labour codes and other regulatory legal acts adopted in Armenia, Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia, and poses suggestions for the improvement of separate regulations of the labour codes accepted in state members of the Euroasian Economic Union. The article's conclusion presents the main conceptual idea of the need to harmonize labour law for state members of the Euroasian economic union and fix for all five codes of labour regulation in the national systems of Armenia, Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia. According to the author, the labour codes of Armenia, Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia shall have priority in relation to all other laws (except constitutional), standard to legal acts of the President and the Government even if in a national system of law they are given legal force of the law. Refs 28.

Keywords: codification, code, labour code, labour law, regulatory legal acts, laws.

Для правовых систем государств — членов Евразийского экономического союза (далее — ЕАЭС), унаследовавших многие свои черты от советской правовой семьи, а в настоящее время принадлежащих к романо-германской правовой семье, характерно кодифицированное трудовое законодательство.

В общей теории права принято считать, что одним из признаков любой самостоятельной отрасли права является системообразующий закон — кодекс [1, с. 472; 2, с. 92]. Вместе с тем этот признак хотя и характерен для отраслей права, но также встречается и у иных образований (отраслей законодательства, комплексных правовых институтов). Например, нет достаточных оснований утверждать, что существуют такие самостоятельные отрасли права, как избирательное, судебское, образовательное право, хотя кодексы в указанных сферах во многих из сравниваемых стран приняты.

Кодекс является результатом кодификации законодательства в определенной сфере социальных отношений. В этом смысле следует поддержать представителей науки права социального обеспечения, которые уже достаточно давно выступают за принятие Социального кодекса (Т. К. Миронова [3, с. 13]) или Кодекса социального обеспечения (Ю. В. Васильева [4], С. И. Кобзева [5], Э. Г. Тучкова [6] и др.).

Легальное определение кодекса содержится в ч. 4 ст. 2 Закона Республики Беларусь «О нормативных правовых актах Республики Беларусь»¹ (далее — Закон о НПА): кодекс Республики Беларусь (кодифицированный нормативный правовой акт) — закон, обеспечивающий полное системное регулирование определенной области общественных отношений. Дефиниция понятия «кодификация» содержится в абз. 10 ст. 1 этого же Закона.

Сравним данные определения с подходами казахского и кыргызского законодателей.

Согласно ч. 1 ст. 4 Закона об НПА Кыргызской Республики кодекс — нормативный правовой акт, обеспечивающий системное регулирование однородных общественных отношений². Как видим, кыргызский законодатель не использует слово «полное», подразумевая его, вероятно, в системном регулировании кодексом соот-

¹ Закон Республики Беларусь от 10 января 2000 г. № 361-3 «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» (в ред. Закона Республики Беларусь от 2 июля 2009 г.) (здесь и далее белорусское законодательство приводится по СПС «КонсультантПлюс. Беларусь»).

² Закон Кыргызской Республики от 20 июля 2009 г. № 241 «О нормативных правовых актах Кыргызской Республики». URL: http://minjust.gov.kg/?page_id=258 (дата обращения: 17.12.2016).

ветствующих социальных отношений. Кроме того, вместо определенной области (как в белорусском законе) кыргызский закон указывает на «однородные общественные отношения».

Для сравнения: в соответствии с п. 11 ст. 1 Закона Республики Казахстан «О правовых актах» кодекс — закон, в котором объединены и систематизированы нормы права, регулирующие однородные важнейшие общественные отношения, предусмотренные ст. 8 указанного Закона³. Из данной дефиниции следует, что казахский законодатель дополнил признак однородности общественных отношений (аналогично кыргызской формулировке) еще и их важностью. Такое расхождение в определении предмета регулирования кодексом вполне укладывается в догматические положения общей теории права. Хотя и в этом вопросе среди ученых есть разногласия. Спорным, в частности, представляется мнение Н. Н. Сенякина о том, что в кодификационных актах объединены «правовые нормы, институты, регламентирующие разнородные общественные отношения определенной правовой отрасли» [7, с. 380]. Дело в том, что кодексы, как правило, регулируют все же однородные группы общественных отношений (применительно к трудовому кодексу — трудовые и непосредственно (тесно) связанные с ними отношения). Кроме того, как мы уже выяснили, далеко не всегда кодексы строго привязаны к соответствующим отраслям права. Да и само деление системы права на отрасли в последнее время стало ставиться учеными под сомнение с опорой на западный опыт.

В ст. 8 Закона Республики Казахстан «О правовых актах» перечислены 18 однородных важнейших общественных отношений, для регулирования которых и принимаются кодексы Республики Казахстан. Среди них есть и трудовые отношения (п. 11 ст. 8 того же Закона). Обращает на себя внимание то, что казахский законодатель упустил из предмета регулирования кодекса (в данном случае — Трудового кодекса) «связанные с трудовыми общественные отношения». Заметим, что согласно ст. 2 Трудового кодекса (далее — ТК) Республики Казахстан целью трудового законодательства Республики Казахстан является правовое регулирование трудовых отношений и *иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми*, направленное на защиту прав и интересов сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда⁴. Очевидна определенная несогласованность норм ТК Казахстана и Закона Республики Казахстан «О правовых актах», для устранения которой п. 11 ст. 8 Закона следует дополнить словами «и иные непосредственно связанные с трудовыми».

Достаточно широкое определение понятия кодификации позволяет некоторым ученым-теоретикам относить к кодифицированным актам не только кодексы, но и акты президента, основы, уставы, положения и правила [8, с. 208–212; 9, с. 50–54; 7, с. 380], а В. И. Миронов в качестве формы «сплошной кодификации и консолидации законодательства» выделяет создание свода законов [10, с. 93–93].

Таким образом, *кодификация может пониматься в широком и узком смысле*. Кодификация в *широком смысле* — это вид систематизации, охватывающий переработку любых нормативных правовых актов в единый акт законодательства (причем в названии итогового акта может отсутствовать слово «кодекс»). В свою оче-

³ Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 г. № 480-V «О правовых актах». URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37312788 pos=833;-258 (дата обращения: 17.12.2016).

⁴ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832 pos=1;-299 (дата обращения: 17.12.2016).

редь, кодификация в узком смысле слова затрагивает прежде всего законы, иные законодательные акты и ведет к созданию нового системного законодательного акта, именуемого кодексом. Оговоримся, что в производственной практике ряда организаций как в государствах — членах ЕАЭС, так и в дальнем зарубежье термин «кодекс» используется также для обозначения некоторых видов локальных нормативных правовых актов (кодексы поведения, корпоративные кодексы и т.п.). Полагаем, что использование термина «кодекс» обоснованно только по отношению к тем локальным нормативным правовым актам, которые создаются в результате систематизации локальных норм права, действующих в конкретной организации применительно к определенной сфере общественных отношений. В остальных случаях лучше использовать другие наименования внутрикорпоративных документов (правила, положения, регламенты, инструкции и др.).

Для большинства постсоветских республик характерно кодифицированное законодательство о труде (редкое исключение составляют Латвия и Эстония, что упускает из вида А. М. оглы Касумов [11]). Наоборот, для государств Западной Европы такая черта нехарактерна: исторически законодательство о труде там формировалось путем принятия обычных законов, реже — консолидированных законов о труде и по отдельным институтам трудового права, а к отношениям трудового найма до сих пор частично применяются и гражданские кодексы (уложения) [12; 13; 14]. Исключение составляет Франция, в которой действует Кодекс труда от 12 марта 2008 г.⁵, сочетающий в себе черты консолидации и инкорпорации.

Во всех сравниваемых пяти государствах — членах ЕАЭС в период независимости приняты и действуют в настоящее время трудовые кодексы. Расположим их в хронологическом порядке (от ранее принятых к более новым):

ТК Беларуси (принят Палатой представителей 8 июня 1999 г., одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г., подписан Президентом 26 июля 1999 г., вступил в силу 1 января 2000 г.)⁶;

ТК России (принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г., одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 г., подписан Президентом 30 декабря 2001 г., вступил в силу 1 февраля 2002 г.)⁷;

ТК Кыргызстана (принят Законодательным собранием Жогорку Кенеша Кыргызской Республики 25 мая 2004 г., подписан Президентом 4 августа 2004 г., введен в действие с 1 июля 2004 г.)⁸;

ТК Армении (принят Национальным Собранием Республики Армения 9 ноября 2004 г., подписан Президентом 14 декабря 2004 г., вступил в силу 21 июня 2005 г.)⁹;

⁵ Code du travail, 12 Mars, 2008. URL: http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=3BA9E6E1E4F6773D884D7FD0190A7DD2.tpdjo12v_1?cidTexte=JORFTEXT000018442415&categorieLien=id (дата обращения: 17.12.2016).

⁶ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З.

⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации (Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ) (здесь и далее российское законодательство приводится по СПС «КонсультантПлюс. Россия»).

⁸ Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 г. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505?cl=ru-ru> (дата обращения: 17.12.2016).

⁹ Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 г. № НО-124. URL: <http://www.parliament.am/legislation.php?lang=rus> (дата обращения: 17.12.2016).

ТК Казахстана (принят Парламентом Республики Казахстан 5 ноября 2015 г., подписан Президентом 23 ноября 2015 г., введен в действие с 1 января 2016 г.)¹⁰.

Что касается вопроса о стабильности трудовых кодексов, то в юридической науке доминирует мнение, согласно которому кодекс призван быть стабильным законом, принимаемым не на год или два, а на десятилетия.

Напомним, что за 17-летний период с момента принятия действующего ТК Беларуси (по состоянию на 26 июля 2016 г.) в него *20 раз вносились изменения и дополнения*. В среднем получается примерно одна корректировка ТК Беларуси в год. По сравнению с Россией это немного. Причем если за первую «пятилетку» (с 2000 по 2004 г.) белорусский Кодекс отличался сверхстабильностью (в него не было внесено ни одного изменения и дополнения), то за последующие 12 лет (с 2005 по 2015 г.) были приняты все 20 законов, вносящих в него определенные изменения и дополнения. Из этих 20 законов особо выделим два, которые можно связывать с двумя крупными реформами трудового законодательства (соответственно 2007/2008 гг. и 2014 г.), если судить по объему изменений и дополнений (Закон от 20 июля 2007 г. № 272-З и Закон от 8 января 2014 г. № 131-З).

В мае 2016 г. Правительством Республики Беларусь в белорусский Парламент был внесен Закон «О внесении дополнений и изменений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам трудовых отношений», который предполагает также существенные изменения и дополнения в ТК Беларуси. Обратим внимание, что данный законопроект предполагает *приведение ТК Беларуси в соответствие с рядом декретов и указов Президента Республики Беларусь*, а заодно в него вносятся (и таким образом кодифицируются) некоторые нормы из постановлений Совета Министров Республики Беларусь о контрактной системе найма. Хотя данный законопроект был возвращен Парламентом обратно в Правительство на доработку, не исключено, что он может быть внесен повторно. Очевидно, что не ТК нужно приводить в соответствие с декретами и указами Президента, а последние следует издавать на основании и во исполнение норм Кодекса и при выявлении противоречий приводить в соответствие с ним.

Для сравнения: в ТК РФ за 15 лет, прошедших с его принятия, изменения и дополнения (по состоянию на 26 июля 2016 г.) вносились *100 раз*. Удивительно, но только за один день — 3 июля 2016 г. — Президентом РФ было подписано сразу шесть федеральных законов, вносящих те или иные изменения и дополнения в ТК РФ (№ 348-ФЗ, 347-ФЗ, 305-ФЗ, 272-ФЗ, 239-ФЗ, 236-ФЗ). Иными словами, в среднем на каждый год приходится примерно по 6,6 федеральных законов, вносящих те или иные корректировки в ТК РФ. Такая изменчивость ТК РФ объясняется, вероятно, правилом ч. 5 ст. 5 ТК РФ (если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит данному Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в ТК РФ). Большинство ведущих российских ученых в области трудового права скептически оценивают перспективу принятия нового ТК России [15, с. 177–179; 16, с. 19; 17, с. 14–15]).

ТК Кыргызстана, вступивший в силу в середине 2004 г., по состоянию на 26 июля 2016 г. за 12 лет своего действия *21 раз* подвергался изменениям и дополне-

¹⁰ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832_pos=1;-299 (дата обращения: 17.12.2016).

ниям (причем если в 2010 и 2011 гг. корректировки в этот ТК вообще не вносились, то в 2009 и 2012 гг. их было сразу по четыре). В среднем ТК Кыргызстана подвергался корректировкам примерно дважды в год.

В Армении в настоящее время действует ТК от 14 декабря 2004 г., который за 11 лет своего действия по состоянию на 26 июля 2016 г. корректировался *23 раза*. Как видим, частота корректировок ТК Армении чуть выше, чем ТК Кыргызстана, хотя в среднем также примерно составляет два подобных закона в год.

Обращаясь к законодательству Казахстана, напомним, что в этой Республике до 1 января 2016 г. восемь с половиной лет действовал ТК от 15 мая 2007 г., вступивший в силу со 2 июня 2007 г., сменивший в свое время относительно небольшой Закон «О труде в Республике Казахстан». В ТК Казахстана 2007 г. за период его действия *14 раз* вносились изменения и дополнения, причем наиболее крупные (35 поправок) были связаны с Законом Республики Казахстан от 27 июня 2014 г. № 212-V. Если взглянуть на ТК Казахстана 2015 г., который действует с 1 января 2016 г., то в него уже в апреле 2016 г., т. е. спустя 4 месяца с момента введения в действие, Законом Республики Казахстан от 6 апреля 2016 г. № 483-V были внесены определенные изменения и дополнения.

Итак, из пяти сравниваемых кодексов самый «возрастной» кодифицированный закон о труде — ТК Беларуси (17 лет), второе место по времени принятия — у ТК РФ (15 лет), третье место делят ТК Кыргызстана и Армении — им 12 лет (правда, ТК Армении действует 11 лет), и самый «молодой» из пяти кодексов — ТК РК (ему меньше года).

Из арифметического сравнения количества законов, вносящих изменения и дополнения в ТК пяти стран — участниц ЕАЭС, видно, что наиболее стабильным является ТК Беларуси, второе место делят между собой ТК Армении и Кыргызстана (второй чуть более стабилен), а наиболее подвержен изменениям ТК РФ. ТК Казахстана 2007 г. занимал промежуточное положение, а о стабильности ТК Казахстана 2015 г. пока сложно судить, поскольку он действует менее года.

Такая частота корректировок норм кодифицированного закона, призванного обеспечивать стабильность отрасли трудового права и регулирование наиболее важных трудовых и тесно связанных с ними общественных отношений, носит негативный характер. Динамика развивающихся общественных отношений должна обеспечиваться прежде всего за счет корректировок текущего некодифицированного законодательства, и лишь в случае явных коллизий между обычными законами и ТК они должны устраняться законодательным путем.

Приведем для сравнения несколько примеров стран Восточной Европы, Балтии и СНГ, с которыми нас связывает общее прошлое и сходство правовых систем.

Длительный процесс был характерен для разработки Трудового кодекса Польши, который, по словам профессора Университета Лодзи М. Северинского, планировалось принимать в двух частях: первая — об индивидуальном трудовом праве, вторая — о коллективном трудовом праве [18, р.95]. По состоянию на середину 2016 г. в Польше продолжает действовать КЗоТ от 26 июня 1974 г. (с многочисленными изменениями и дополнениями)¹¹.

¹¹ Kodeks pracy z indeksem rzeczowym: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. / Stan na kwiecień 2006 r. Warszawa; Poznań, 2006. 202 s.

На Украине процесс принятия Трудового кодекса значительно затянулся. В настоящее время там продолжает действовать КЗоТ Украины 1971 г. (с многочисленными изменениями и дополнениями). Таким образом, на Украине действует самый старый кодекс на просторах СНГ (ему исполнилось 45 лет), и принимался он в эпоху развитого социализма. Интересно, что в 2003 г. проект ТК Украины был принят Верховной Радой в первом чтении [19], затем долгое время рассматривался и дорабатывался, а 5 ноября 2015 г. (т.е. спустя 12 лет) Верховная Рада Украины приняла в первом чтении уже другой проект ТК Украины. Завершится ли принятие ТК Украины вторым чтением и подписанием Президентом — вопрос пока открытый.

В странах Балтии действуют следующие наиболее значимые законы: в Литовской Республике — Трудовой кодекс от 4 июня 2002 г., вступивший в силу с 1 января 2003 г.¹² (правда, новый ТК Литвы был подписан Президентом 19 сентября 2016 г. и должен был вступить в силу в 2017 г., но на момент подготовки статьи к публикации данный вопрос не решен)¹³, в Латвии — Закон о труде от 20 июня 2001 г., вступивший в силу с 1 июня 2002 г.¹⁴, в Эстонии — целый блок законов (в том числе Закон о трудовом договоре от 17 декабря 2008 г., вступивший в силу с 1 июля 2009 г.)¹⁵.

Как видим, из трех прибалтийских республик только в Литве принят Трудовой кодекс. Как писал профессор И. Некрошюс о ТК Литвы 2002 г., «это был один из первых среди новых трудовых кодексов в Восточной и Средней Европе» [20, с. 21]. С этим тезисом можно поспорить, поскольку до этого были приняты ТК Венгрии 1992 г., ТК Беларуси 1999 г. и Трудовой закон (кодификационного типа) Боснии и Герцеговины 1999 г.

Завершая краткий сравнительный анализ и обобщая ранее выявленные признаки исследуемого понятия, сформулируем определение важнейшего для государств — членов ЕАЭС источника трудового права: *трудовой кодекс — это кодифицированный закон, призванный обеспечивать максимально полное (системное, комплексное) регулирование трудовых и (тесно или непосредственно) связанных с ними отношений.*

К сожалению, в реальной нормотворческой практике государств — членов ЕАЭС максимальной полноты (системности, комплексности) в регулировании отношений, входящих в предмет трудового права, при разработке действующих ТК достичь не всегда удавалось. Рассмотрим несколько примеров.

В ТК Беларуси отступления от вышеуказанного признака проявляются в том, что в нем в настоящее время не урегулированы отношения в области занятости населения (хотя п. 5 ч. 1 ст. 4 относит их к предмету регулирования ТК), а также отношения, определяющие правовой статус и деятельность профсоюзов (п. 2 ч. 1 ст. 4 того же Кодекса), урегулированные в Беларуси в отдельных законах

¹² Darbo kodeksas Lietuvos Respublikos. URL: http://www.infolex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=27274 (дата обращения: 15.12.2016).

¹³ С начала 2017 г. в Литве начнет действовать новый Трудовой кодекс (URL: <http://www.ctp.mitso.by/?q=news/s-nachala-2017-g-v-litve-nachnet-deistvovat-novyj-trudovoi-kodeks> (дата обращения: 15.12.2016)).

¹⁴ Закон о труде. Закон об охране труда. Рига, 2008. 98 с. URL: http://www.zakon.lv/otrude_ru.htm (дата обращения: 15.12.2016).

¹⁵ Закон о трудовом договоре Эстонской Республики от 17 декабря 1998 г. URL: <http://zakon24.ee/zakon-o-trudovom-dogovore> (дата обращения: 15.12.2016).

(Закон «О занятости населения Республики Беларусь» 2006 г. и Закон «О профессиональных союзах» 1992 г.). ТК Беларуси не регулируются также общественные отношения, определяющие правовое положение объединений нанимателей и трудовых коллективов, отношения по участию работников в управлении организацией, отношения по заключению, изменению и прекращению ученического договора, отношения по защите персональных данных работников и самозащите их трудовых прав. Указанные общественные отношения — область пробелов в действующем национальном законодательстве Беларуси, поскольку данные группы отношений, входящие в предмет трудового права (п. 1, 2 и 4 ч. 1 ст. 4 ТК Беларуси), комплексно ни в одном белорусском законе не урегулированы. Белорусский ученый-юрист В. И. Кривой, активно участвовавший в разработке первоначальной редакции проекта ТК Беларуси, обоснованно выдвигал предложение о создании кодекса прямого действия еще в 1997 г. [21, с. 8–9]. О недостатках структуры принятого в итоге ТК Беларуси и наличии в нем множества отсылочных норм верно писал Л. Я. Островский [22]. Особенно эта «негативная тенденция» проявилась в ходе последней реформы ТК Беларуси 2007/2008 гг., когда Законом от 20 июля 2007 г. № 272-З многие нормы прямого действия были заменены отсылками к подзаконным нормативным правовым актам (например, порядок индексации заработной платы, категории работников, которым предоставляются основные отпуска продолжительностью больше 24 календарных дней), а также из данного Кодекса были исключены целые главы (например, гл. 38 об ответственности нанимателей за ущерб, причиненный жизни и здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей). Вышеуказанные пробелы необходимо восполнить в ТК Беларуси в ходе новой кодификации законодательства о труде. Соответствующая Концепция совершенствования законодательства Республики Беларусь в социально-трудовой сфере с приложением структуры нового ТК Республики Беларусь была нами разработана, одобрена на собрании общественного объединения «Сообщество трудового права» 10 февраля 2016 г. Данная Концепция была апробирована на республиканском научно-практическом семинаре, проходившем в феврале 2016 г. в Минске, на Седьмых Пашковских чтениях, состоявшихся на юридическом факультете СПбГУ в феврале 2016 г., а также презентована на трехстороннем Совете по совершенствованию законодательства в социально-трудовой сфере при Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь в мае 2016 г. Ее научное обоснование дано в одной из недавних наших публикаций [23].

Примеры отступлений от комплексности регулирования трудовых и связанных с ними отношений можно проследить и в ТК других государств — членов ЕАЭС. Например, в ТК Кыргызстана при более узко сформулированных в ч. 2 ст. 1 задачах трудового законодательства (а вместе с ними и предмета правового регулирования) оказались в той или иной степени не урегулированы отношения по осуществлению общественного контроля за соблюдением трудового законодательства (нормы ст. 409 носят в основном отсылочный характер), правовой статус профсоюзов и объединений работодателей. В ТК Армении весьма лаконично (неполно) в гл. 24 урегулированы отношения по разрешению индивидуальных трудовых споров (так как урегулированию коллективных трудовых споров посвящена гл. 11 в другом разделе ТК). Кроме того, в нем вообще отсутствует самостоятельный раздел или хотя бы глава об особенностях регулирования труда отдельных категорий

работников (несовершеннолетних, женщин и лиц с семейными обязанностями, инвалидов и др.), что говорит о неполноте специальных норм трудового права. В ТК Казахстана 2015 г. (ч. 1 ст. 8 «Сфера действия настоящего Кодекса») решен вопрос не о сфере, а о предмете регулирования данного Кодекса, причем, на наш взгляд, крайне неудачно, на что правильно обратила внимание и казахстанский исследователь А. К. Надирова [24, с. 38]. Согласно данной норме Кодекс регулирует отношения: 1) трудовые; 2) непосредственно связанные с трудовыми; 3) социального партнерства; 4) по безопасности и охране труда. Однако отношения по безопасности и охране труда полностью охватываются трудовыми отношениями, а отношения по социальному партнерству традиционно относятся к отношениям, тесно или непосредственно связанным с трудовыми. Недостаток усматривается здесь и в том, что комплексно группы общественных отношений, которые непосредственно связаны с трудовыми и входящими в предмет регулирования ТК, казахский законодатель не выделил. Системные ошибки в ТК Казахстана выражаются также в том, что наряду с нормами трудового права он включает и нормы административного права (например, гл. 2 «Государственное регулирование в области трудовых отношений», состоящая из четырех статей, посвященных компетенции республиканских и местных государственных органов). Как и ТК Беларуси, ТК Казахстана не регулирует отношения по занятости, правовой статус профсоюзов и объединений работодателей, отношения по обеспечению персональных данных работников и самозащите трудовых прав. Более полное (системное) регулирование трудовых и тесно связанных с ними отношений представлено в действующей редакции ТК РФ, хотя и он не лишен некоторых 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» [25, с. 8].

Трудовой кодекс призван играть роль своего рода «трудоустройственной конституции» в социально-трудоустройственной сфере того или иного 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 Трудовом кодексе» [21, с. 9]. По сути, данное предложение и было реализовано в ст. 5 ТК РФ.

К сожалению, текущая нормотворческая 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 с ТК Армении действие имеющих силу закона постановлений Правительства Республики Армения, содержащих нормы трудового права, и т. д.) во многом расходится с этим важным теоретическим выводом.

Конкретные предложения по совершенствованию действующего законодательства о контрактах неоднократно обосновывались нами в публикациях, а также направлялись правотворческим органам, но пока не восприняты законодателем.

Согласно ч.6 ст.10 Закона «О НПА Республики Беларусь» 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 Республики Беларусь позволяет сделать вывод о том, что *Трудовой кодекс имеет большую юридическую силу по отношению и к другим нормативным правовым актам, имеющим силу закона* (декреты Президента Республики Беларусь) и *обязательную силу* (большинство указов Президента Республики Беларусь), а равно *по отношению к актам, носящим подзаконный характер* (постановления Совета Министров Республики Беларусь, Верховного Суда Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и др.). Этот вывод крайне важен для разрешения иерархических коллизий между ТК и другими актами законодательства.

Схожие выводы можно сделать из толкования норм законодательства некоторых других государств — членов ЕАЭС.

Согласно ч.4 ст.3 ТК Кыргызстана в случае противоречия между Кодексом и иными законами, содержащими нормы, ухудшающие положение работников, применяются нормы Кодекса.

Кроме того, в соответствии со ст.6 Закона «О НПА Кыргызской Республики», посвященной иерархии нормативных правовых актов, по степени юридической силы нормативные правовые акты 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.

Такая четкая иерархия нормативных правовых актов, ставящая кодексы (в том числе Трудовой) 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 в ст.10 Закона Казахстана 2016 г. «О правовых актах». Согласно ч.1 данной статьи высшей юридической силой обладает Конституция Республики Казахстан.

В соответствии же с ч.2 ст.10 этого же Закона «соотношение юридической силы иных, кроме Конституции Республики Казахстан, нормативных правовых актов соответствует следующим нисходящим уровням:

- 1) законы, вносящие изменения и дополнения в Конституцию;
- 2) конституционные законы Республики Казахстан и указы Президента Республики Казахстан, имеющие силу конституционного закона;
- 3) кодексы Республики Казахстан;
- 4) консолидированные законы, законы Республики Казахстан, а также указы Президента Республики Казахстан, имеющие силу закона;
- 5) нормативные постановления Парламента Республики Казахстан и его палат;
- 6) нормативные правовые указы Президента Республики Казахстан;

- 7) нормативные правовые постановления Правительства Республики Казахстан;
- 8) нормативные правовые приказы министров Республики Казахстан и иных руководителей центральных государственных органов, нормативные правовые постановления Центральной избирательной комиссии Республики Казахстан, Счетного комитета по контролю за исполнением республиканского бюджета Республики Казахстан, Национального Банка Республики Казахстан и иных центральных государственных органов;
- 9) нормативные правовые приказы руководителей ведомств центральных государственных органов;
- 10) нормативные правовые решения маслихатов, нормативные правовые постановления акиматов, нормативные правовые решения акимов и нормативные правовые постановления ревизионных комиссий»¹⁶.

Как следует из вышеприведенной нормы, кодексы (включая ТК Казахстана) по иерархии уступают только Конституции, конституционным законам и указам Президента Республики Казахстан, имеющим силу конституционного закона. Соответственно, кодексы выше по юридической силе консолидированных и обычных законов, указов Президента Республики Казахстан, имеющих силу закона, нормативных постановлений Правительства, нормативных правовых указов Президента и ряда иных нормативных правовых актов.

Заметим, что схожая, хотя и менее четкая иерархия нормативных правовых актов закреплена и в ст. 10 Закона «О НПА Республики Беларусь» (однако вопрос о соотношении законов, декретов и указов Президента Республики Беларусь решен в нем не так четко, как в Кыргызстане и Казахстане).

О доминирующем значении Трудового кодекса или более широко кодифицированных законов среди законодательных актов верно пишут многие ведущие отечественные ученые (А. М. Лушников, М. В. Лушникова, И. О. Снигирева и др.) [26; 27, с. 473–475; 28, с. 3]. Вместе с тем, как верно отмечает Г. В. Хныкин, и ТК РФ не стал в полном смысле актом прямого действия [17, с. 199]. Это утверждение можно во многом распространить и на регулятивное значение ТК Беларуси.

В ч. 3–5 ст. 5 ТК РФ закреплены следующие важные правила, определяющие соотношение ТК РФ с иными федеральными законами:

«Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу.

В случае противоречий между настоящим Кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс.

Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в настоящий Кодекс».

Как видим, российский законодатель исходит из формального приоритета ТК по отношению к другим федеральным законам. При этом неважно, улучшают или ухудшают правовое положение работников те или иные нормы трудового права, вводимые федеральным законом. С одной стороны, данные правила защищают ТК РФ от его размывания иным законодательством (в особенности федеральными

¹⁶ Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 г. № 480-V «О правовых актах». URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37312788_pos=833;-258 (дата обращения: 15.12.2016).

законами), а с другой — приводят к огромному числу изменений и дополнений, вносимых в ТК РФ, и к его нестабильности. Возможно, российскому законодателю стоило бы ограничиться первыми двумя правилами, а ч. 5 ст. 5 исключить, чтобы уменьшить поток изменений и дополнений в ТК РФ, многие из которых носят терминологический характер. Последние можно было бы аккумулировать и вносить в ТК единым пакетом один или два раза в год.

* * *

В условиях ускоряющихся процессов региональной (евразийской) интеграции на постсоветском пространстве и построения Евразийского экономического союза перед его государствами-членами встает задача не только создавать надгосударственные и международные правила, обеспечивающие свободу движения рабочей силы, но и гармонизировать свое национальное законодательство о труде. Таковую гармонизацию необходимо осуществлять с учетом имеющегося как позитивного, так и негативного опыта разработки Модельного трудового кодекса государств — членов СНГ и Основ трудового законодательства ЕврАзЭС, которые, к сожалению, окончательно приняты не были.

Приходится констатировать, что в ТК четырех из пяти государств — членов ЕАЭС (за исключением России) не отражена коллизийная норма о приоритете ТК по отношению к другим законам и иным нормативным правовым актам. Правда, в национальных законах о НПА в Беларуси, Казахстане и Кыргызстане есть нормы, позволяющие отдавать приоритет ТК по сравнению с другими законами и некоторыми иными нормативными правовыми актами; в Армении в этой части есть явный пробел.

Представляется, что, несмотря на наличие общих правил в законах о нормативных правовых актах, целесообразно во всех ТК государств — членов ЕАЭС учесть положительный опыт ТК РФ и включать 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.

Таким образом, с учетом вышеуказанных обоснований, положительного российского нормотворческого опыта, а также законодательно закрепленной иерархии нормативных правовых актов в Армении, Беларуси, Казахстане, Кыргызстане и Российской Федерации (с теми или иными национальными модификациями) в каждом из ТК в гл. 1 необходимо закрепить норму о приоритете (верховенстве) Трудового кодекса в системе трудового законодательства соответствующего государства. Предлагается следующая формулировка подобной нормы:

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

Литература

1. Алексеев С. С. Общая теория права: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2008. 576 с.

2. Керимов Д. А. Законодательная техника: науч.-методич. и учеб. пособие. М.: ИНФРА-М: Норма, 1998. 121 с.
3. Миронова Т. К. Право социального обеспечения и современные тенденции правового регулирования отношений в сфере социальной защиты: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2008. 52 с.
4. Васильева Ю. В. Кодификация российского законодательства о социальном обеспечении: теоретические и практические проблемы: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2010. 54 с.
5. Кобзева С. И. Источники права социального обеспечения: монография. М.: Проспект, 2009. 264 с.
6. Тучкова Э. Г. Труд и социальное обеспечение пожилых граждан в СССР (правовые проблемы): автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1990. 47 с.
7. Теория государства и права: курс лекций / М. И. Байтин [и др.]; под ред. Н. И. Матузова и А. М. Малько. М.: Юрист, 1997. 672 с.
8. Мурашко Л. О. Нормотворческое пространство: проблемы правообразования в Республике Беларусь. Минск: Белорус. наука, 2008. 205 с.
9. Сидорчук И. П. Кодификация законодательства — приоритетное направление его совершенствования. Минск: БИП-С Плюс, 2006. 151 с.
10. Миронов В. И. Законодательство о труде: теория и практика. М.: Р. Валент, 2000. 240 с.
11. Касумов А. М. *оглы*. Сравнительно-правовой анализ внутренней структуры Трудового кодекса Азербайджанской Республики и Трудового кодекса Российской Федерации: вопросы дифференциации и дальнейшего совершенствования // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 2. С. 16–18.
12. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: учебник. М.: НОРМА-Инфра-М, 1998. 263 с.
13. Томашевский К. Л. Трудовой договор в законодательстве стран Западной Европы: сравнительно-правовой аспект // Государство и право. 2005. № 6. С. 97–101.
14. Венедиктов С. В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний довід. Київ: Алерта, 2012. 368 с.
15. Куренной А. М. Вопросы совершенствования трудового законодательства и его применения в Российской Федерации // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь): сб. матер. Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 ноября 2009 г. / редкол.: Т. А. Белова [и др.]; Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь; Бел. гос. ун-т. Минск: Белпринт, 2009. С. 177–179.
16. Хохлов Е. Б. Направления совершенствования трудового законодательства // Журнал российского права. 2011. № 9. С. 13–18.
17. Хныкин Г. В. Трудовой кодекс Российской Федерации: возможности совершенствования // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь): сб. матер. Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / редкол.: Т. А. Белова [и др.]; Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь; Бел. гос. ун-т. Минск: Белпринт, 2009. С. 197–200.
18. Sewerynski M. Toward a New Codification of Polish Labour Law // Comparative Labor law & policy journal. 2004. Vol. 26. Issue 1. P. 55–95.
19. Зуб И. В. Проект Трудового кодекса Украины: история подготовки и структура // Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения: матер. Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 22–23 июня 2006 г. / науч. ред. А. А. Войтик [и др.]. Минск: Интегралполиграф, 2006. С. 46–49.
20. Некрошиус И. Кодификация законодательства о труде Литовской Республики // Вопросы трудового права. 2006. № 4. С. 21–23.
21. Кривой В. И. Кодификация законодательства о труде Беларуси. Минск: БКЦ «Профессионал», 1997. 52 с.
22. Островский Л. Я. Система ТК и ее составные части: сравнительный анализ концепций ТК Российской Федерации и ТК Республики Беларусь // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении: матер. Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2006. С. 263–267.
23. Томашевский К. Л. Концепция совершенствования законодательства в социально-трудовой сфере Беларуси в условиях евразийской интеграции // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 2. С. 46–48.
24. Надирова А. К. Новый Трудовой кодекс Республики Казахстан: концепция и проблемы применения его норм // Трудовое и социальное право. 2016. № 1. С. 36–40.

25. Маврин С. П. Управление трудом: теоретико-правовые аспекты: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Л., 1991. 41 с.
26. Лушников А. М. О приоритете Трудового кодекса Российской Федерации в системе источников трудового права России // Трудовое право России и стран Евросоюза: сб. статей / под ред. Г. С. Скачковой. М., 2012. С. 67–75.
27. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб.: Изд-во «Юрид. центр Пресс» Р. Асланова, 2006. 940 с.
28. Снигирева И. О. Трудовой кодекс Российской Федерации и наука трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 2. С. 2–8.

Для цитирования: Томашевский К. Л. Трудовые кодексы государств — членов Евразийского экономического союза и их место в системах трудового законодательства // Вестник СПбГУ. Право. 2017. Т. 8. Вып. 2. С. 183–197. DOI: 10.21638/11701/spbu14.2017.205.

References

1. Alekseev S. S. *Obshchaia teoriia prava: uchebnik [General Theory of Law]*. Moscow, TK Velbi, Prospekt Publ., 2008. 576 p. (In Russian)
2. Kerimov D. A. *Zakonodatel'naia tekhnika: nauch.-metodich. i ucheb. posobie [Legislative equipment]*. Moscow, INFRA-M: Norma Publ., 1998. 121 p. (In Russian)
3. Mironova T. K. *Pravo sotsial'nogo obespecheniia i sovremennye tendentsii pravovogo regulirovaniia otnoshenii v sfere sotsial'noi zashchity: avtoref. dis. d-ra iurid. nauk [The Social Security Law and Current Trends of Legal Regulation of the Relations in the Sphere of Social Protection]*. Thesis of Dr. jurid. sci. diss.]. Moscow, 2008. 52 p. (In Russian)
4. Vasil'yeva Yu. V. *Kodifikatsiia rossiiskogo zakonodatel'stva o sotsial'nom obespechenii: teoreticheskie i prakticheskie problemy: avtoref. dis. d-ra iurid. nauk [Codification of the Russian Legislation on Social Security: Theoretical and Practical problems]*. Thesis of Dr. jurid. sci. diss.]. Moscow, 2010. 54 p. (In Russian)
5. Kobzeva S. I. *Istochniki prava sotsial'nogo obespecheniia: monografiia [Sources of the right of social security]*. Moscow, Prospekt Publ., 2009. 264 p. (In Russian)
6. Tuchkova E. G. *Trud i sotsial'noe obespechenie pozhilykh grazhdan v SSSR (pravovye problemy): avtoref. dis. d-ra iurid. nauk [Work and Social Security of Elderly Citizens in the USSR (Legal Problems)]*. Thesis of Dr. jurid. sci. diss.]. Moscow, 1990. 47 p. (In Russian)
7. *Teoriia gosudarstva i prava: kurs lektsii [Theory of State and Law]* Eds. N. I. Matuzov and A. M. Mal'ko. Moscow, Iurist' Publ., 1997. 672 p. (In Russian)
8. Murashko L. O. *Normotvorcheskoe prostranstvo: problemy pravoobrazovaniia v Respublike Belarus' [The normative space: problems of law-making in Belarus]*. Minsk, Belarus. nauka, 2008. 205 p. (In Russian)
9. Sidorchuk I. P. *Kodifikatsiia zakonodatel'stva — prioritnoe napravlenie ego sovershenstvovaniia [Codification of the legislation — the priority direction of his improvement]*. Minsk, BIP-S Plus Publ., 2006. 151 p. (In Russian)
10. Mironov V. I. *Zakonodatel'stvo o trude: teoriia i praktika [Labour Legislation: Theory and Practice]*. Moscow, R. Valent Publ., 2000. 240 p. (In Russian)
11. Kasumov A. M. *ogly. Sravnitel'no-pravovoi analiz vnutrennei struktury Trudovogo kodeksa Azerbaidzhanskoï Respubliki i Trudovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii: voprosy differentsiatsii i dal'neishego sovershenstvovaniia [Comparative and Legal Analysis of Internal Structure of the Labour Code of the Azerbaijan Republic and Labor Code of the Russian Federation: Questions of Differentiation and Further Enhancement]*. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom [The Labour law in Russia and Abroad]*. 2011, issue 2, pp. 16–18. (In Russian)
12. Kiselev I. Ya. *Zarubezhnoe trudovoe pravo: uchebnik [Foreign Labor Law: textbook]*. Moscow, NORMA-Infra-M Publ., 1998. 263 p. (In Russian)
13. Tomashevski K. L. *Trudovoi dogovor v zakonodatel'stve stran Zapadnoi Evropy: sravnitel'no-pravovoi aspekt [The employment contract in legislation of Western Europe states: a comparative legal aspect]*. *State and law*. 2005, no. 6, pp. 97–101. (In Russian)
14. Venediktov S. V. *Pravove reguliuvannia trudovikh vidnosin: vitchizniiat' ta zarubizhnii dovid [Legal regulation of labour relations: national and foreign experience]*. Kiev, Alerta Publ., 2012. 368 p. (In Ukrainian)
15. Kurennoy A. M. [Questions of improvement of the labor legislation and its application in the Russian Federation]. *Sovremennye tendentsii kodifikatsii zakonodatel'stva (10 let GPK, KhPK, TK Respubliki Belarus') : sb. mater. Mezhdunar. nauch.-prakt. konf., Minsk, 6 noiabria 2009 g. [Modern tendencies of codification of legislation]*. Ed. by T. A. Belova [etc.]. Minsk, Belprint, 2009, pp. 177–179. (In Russian)

16. Khokhlov E. B. Napravleniia sovershenstvovaniia trudovogo zakonodatel'stva [Directions of Improvement of the Labour Legislation]. *Zhurnal rossiiskogo prava [Journal of Russian Law]*. 2011, issue 9, pp. 13–18. (In Russian)
17. Khnykin G. V. [Labor Code of the Russian Federation: Possibilities of Improvement]. *Sovremennye tendentsii kodifikatsii zakonodatel'stva* (10 let GPK, KhPK, TK Respubliki Belarus'): sb. mater. mezhdunar. nauch.-prakt. konf., Minsk, 6 noiab. 2009 g. [*Modern tendencies of codification of legislation*]. Ed. by T. A. Belova [etc.]. Minsk, Belprint, 2009, pp. 197–200. (In Russian)
18. Sewerynski M. Toward a New Codification of Polish Labour Law. *Comparative Labor law & policy journal*. 2004, vol. 26, issue 1, pp. 55–95.
19. Zub I. V. [Draft of the Labour Code of Ukraine: History of Preparation and Structure]. *Sovremennye problemy trudovogo prava i prava sotsial'nogo obespecheniia*: mater. mezhdunar. nauch.-prakt. konf., Minsk, 22–23 iunია 2006 g. [*Modern problems of labour law and social security law*: mater. of Int. Scientific.-pract. conf.]. Minsk, 22–23 June, 2006 / edit. A. A. Voytik [etc.]. Minsk, 2006, pp. 46–49. (In Russian)
20. Nekroshyus I. Kodifikatsiia zakonodatel'stva o trude Litovskoi Respubliki [Codification of the legislation on work of the Republic of Lithuania]. *Voprosy trudovogo prava [Issues of Labour Law]*. 2006, issue 4, pp. 21–23. (In Russian)
21. Krivoy V. I. *Kodifikatsiia zakonodatel'stva o trude Belarusi [Codification of the Legislation on Work of Belarus]*. Minsk, BKTs "Professional", 1997. 52 p. (In Russian)
22. Ostrovskiy L. Ya. [System of LC and its components: comparative analysis of concepts of LC of the Russian Federation and LC of the Republic of Belarus]. *Garantii realizatsii prav grazhdan v sfere truda i sotsial'nogo obespecheniia. Praktika primeneniia trudovogo zakonodatel'stva i zakonodatel'stva o sotsial'nom obespechenii*: mater. mezhd. nauch.-prakt. konf. [*Guarantees of rights of citizens in sphere of labour and social security. The practice of application of labour legislation and legislation on social security*: mater. Int. Scientific.-pract. conf.]. Ed. by K. N. Gusov. Moscow, Prospekt Publ., 2006, pp. 263–267. (In Russian)
23. Tomashevski K. L. Kontseptsiiia sovershenstvovaniia zakonodatel'stva v sotsial'no-trudovoi sfere Belarusi v usloviakh evraziiskoi integratsii [The Concept of Improvement of the Legislation in the Social and Labour Sphere of Belarus in the Conditions of the Euroasian Integration]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom [The Labour law in Russia and Abroad]*, 2016, issue 2, pp. 46–48. (In Russian)
24. Nadirova A. K. Novyi Trudovoi kodeks Respubliki Kazakhstan: kontseptsiiia i problemy primeneniia ego norm [New Labour Code of the Republic of Kazakhstan: Concept and Problems of Application of its Norms]. *Trudovoe i sotsial'noe pravo. [Labour and Social Law]*, 2016, issue 1, pp. 36–40. (In Russian)
25. Mavrin S. P. *Upravlenie trudom: teoretiko-pravovye aspekty*: avtoref. dis. d-ra jurid. nauk [*Management of Work: Theoretic Legal Aspects*]. Thesis of Dr. jurid. sci. diss.]. Leningrad, 1991. 41 p. (In Russian)
26. Lushnikov A. M. [About a priority of the Labour code of the Russian Federation in system of sources of the labor law of Russia]. *Trudovoe pravo Rossii i stran Evrosioiua*: sb. statei [*Labour Law of Russia and EU states*]. Ed. by G. S. Skachkova. Moscow, 2012, pp. 67–75. (In Russian)
27. Lushnikova M. V., Lushnikov A. M. *Ocherki teorii trudovogo prava [Sketches of the Theory of the Labour Law]*. St. Peterburg, Iurid. tsentr Press R. Aslanova, 2006. 940 p. (In Russian)
28. Snigireva I. O. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii i nauka trudovogo prava [Labor code of the Russian Federation and science of the labor law]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom [The Labour law in Russia and Abroad]*, 2012, issue 2, pp. 2–8. (In Russian)

For citation: Tomashevski K. L. Labour Codes of States-members of the Euroasian Economic Union and their place in systems of the labour legislation. *Vestnik SPbSU. Law*, 2017, vol. 8, issue 2, pp. 183–197. DOI: 10.21638/11701/spbu14.2017.205.

Статья поступила в редакцию 7 января 2017 г.
Статья рекомендована в печать 28 февраля 2017 г.