

УДК 349.2

DOI 10.34822/2312-3419-2021-2-127-134

ТРУДОВЫЕ КОДЕКСЫ ГОСУДАРСТВ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА: ОСОБЕННОСТИ НОРМАТИВНОГО СОДЕРЖАНИЯ

К. С. Раманкулов

*Кыргызский национальный университет
им. Ж. Баласагына, Бишкек, Кыргызская Республика
E-mail: ramaks65knu@mail.ru*

В статье в сравнительно-правовом аспекте исследуется структурная организация действующих трудовых кодексов государств – членов Евразийского экономического союза, новации и особенности их нормативного содержания. Автор критически подходит к некоторым особенностям развития трудовых кодексов государств – членов Евразийского экономического союза (рост числа оснований для дифференциации регулирования труда некоторых категорий работников) и внесенным в них новациям (рецепции некоторых гражданско-правовых конструкций в трудовое право). Сделан вывод о необходимости принятия новой, современной концепции развития трудового законодательства государств – членов Евразийского экономического союза, в которой следует отразить как задачи по совершенствованию национального трудового законодательства внутри указанных стран, так и стратегические задачи повышения эффективности всей евразийской модели трудового права.

Ключевые слова: Евразийский экономический союз, трудовой кодекс, законодательство, концепция.

Для цитирования: Раманкулов К. С. Трудовые кодексы государств Евразийского экономического союза: особенности нормативного содержания // Вестник Сургутского государственного университета. 2021. № 2. С. 127–134. DOI 10.34822/2312-3419-2021-2-127-134.

LABOR CODES OF STATES OF THE EURASIAN ECONOMIC UNION: FEATURES OF THE REGULATORY CONTENT

K. S. Ramankulov

*Kyrgyz National University named after Jusup Balasagyn,
Bishkek, Kyrgyz Republic
E-mail: ramaks65knu@mail.ru*

The article examines the structural organizations of the current labor codes of the member states of the Eurasian Economic Union (EAEU), innovations, and features of the regulatory content of the codes in a comparative and legal aspect. The author takes a critical approach to some of the features of the development of the labor codes (an increase in the number of grounds for differentiating labor regulation of certain categories of workers) and the innovations introduced into them (the adoption of some civil law structures in labor law). The article concludes that it is necessary to adopt a new, modern concept for the development of labor legislation of the EAEU member states, which should reflect both the tasks of improving the national labor legislation within the member states and the strategic objectives of increasing the efficiency of the entire Eurasian model of labor law.

Keywords: Eurasian Economic Union (EAEU), labor code, legislation, concept.

For citation: Ramankulov K. S. Labor Codes of States of the Eurasian Economic Union: Features of the Regulatory Content // Surgut State University Journal. 2021. No. 2. P. 127–134. DOI 10.34822/2312-3419-2021-2-127-134.

ВВЕДЕНИЕ

В науке трудового права проблемам концептуального обеспечения развития трудово-

го законодательства стран Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС) уделяется достаточно пристальное внимание. В частно-

сти, к вопросам концептуального обеспечения процессов унификации национальных систем трудового права при образовании ЕврАзЭС обращались С. Ю. Головина, А. М. Куренной, Н. Л. Лютов [1–3]. Однако в связи с упразднением ЕврАзЭС и созданием ЕАЭС значительно изменились и задачи развития евразийской модели трудового права. Следует отметить, что в качестве официальной концептуальной составляющей в процессах кодификации трудового законодательства в государствах – членах ЕАЭС было предусмотрено постановление Межпарламентской ассамблеи государств СНГ от 9 декабря 2000 г. № 16-7 «О Концепции модельного Трудового кодекса» (далее – Концепция МТК) [4] для гармонизации трудового законодательства в странах СНГ. При этом основные положительные характеристики Концепции МТК, на наш взгляд, связаны с тем, что она ориентирует на организацию макроструктуры трудовых кодексов (далее – ТК) государств – членов ЕАЭС. Однако в отношении микроструктуры этих ТК положительное влияние Концепции МТК минимизировано, т. к. в ней не были предусмотрены модельные нормы, а сам модельный ТК не принимался. Состояние трудового законодательства названных стран характеризуется разной степенью проработанности (неоднородностью предмета трудового права, неодинаковым уровнем правовых гарантий в сфере труда) [1, с. 20]. В то же время процессы кодификации трудового законодательства в государствах – членах ЕАЭС имеют различия в подходах к децентрализации регулирования сферы труда, проявляясь, в частности, в отмене целого ряда нормативных правовых актов о труде либо дерегулировании отдельных областей общественных отношений сферы трудового права [5, с. 65–66].

Рассматривая содержание действующих трудовых кодексов стран ЕАЭС, К. Л. Томашевский обоснованно заметил, что они «не позволяют в полной мере выстроить непротиворечивую научно обоснованную систему регулирования трудовых и связанных с ними отношений, охватывающую национальные, международные и наднациональные источники» [6, с. 7]. Вследствие этого теоретико-прикладная проработка вопросов нормативного содержания трудовых кодексов государств –

членов ЕАЭС для процессов гармонизации трудового законодательства ЕАЭС представляется, безусловно, актуальной задачей.

Цель данной статьи – анализ структурной организации и особенностей нормативного содержания трудовых кодексов государств – членов ЕАЭС. Задачи исследования: определение правовой природы новаций, содержащихся в ТК указанных государств, их классификация и анализ.

МАТЕРИАЛ И МЕТОДЫ

Предметом исследования являются правовые структуры и содержание трудовых кодексов стран ЕАЭС. В статье используются следующие методы:

1. Метод материалистической диалектики, который позволяет рассматривать процессы кодификации трудового законодательства в странах ЕАЭС в диалектическом единстве (включая принятие так называемых «переходных кодексов» в Казахстане и Киргизии [7–8] при разработке действующих правовых структур трудовых кодексов этих стран), объединяя их становление, развитие и совершенствование. Поскольку системы трудовых кодексов названных стран и их нормативное содержание находятся в отношениях взаимовлияния, то метод материалистической диалектики является одним из многих научных методов, позволяющих изучать и исследовать данное взаимовлияние на теоретическом уровне.

2. Системный метод, необходимость использования которого обусловлена тем, что системность является неотъемлемым качеством права, в том числе трудового. Кодификация трудового законодательства в названных странах, как известно, предполагает сведение к единству соответствующего нормативного материала посредством качественной проработки его внутреннего содержания с восполнением пробелов, устранением противоречий, а также устаревших норм права. Таким образом, использование данного метода способствует выявлению не столько формальных, сколько объективных и необходимых нормативных связей в сфере трудового права. Системный метод, в рамках которого исследуются нормативные структуры трудовых кодексов стран ЕАЭС как динамических систем,

выступает важной составляющей в преодолении негативных тенденций, складывающихся в трудовом законодательстве стран ЕАЭС и практике их реализации.

3. Метод сравнительного правоведения, использование которого способствует лучшему пониманию системы трудового кодекса того или иного государства ЕАЭС, его своеобразия и оригинальности, сильных и слабых сторон, имеющихся в нем пробелов и возможностей; проведению исследования норм трудовых кодексов названных стран в контексте гармонизации трудового законодательства стран ЕАЭС.

Применение данного метода позволяет определить, в какой мере национальная система трудового кодекса учитывает региональные, присущие всем или большинству стран ЕАЭС, тенденции, в какой области регулирования нормы лучше гармонизированы, а в какой развитие идет в ином, противоположном направлении.

Материалом для данного исследования послужили: Концепция МТК [4]; кодифицированные акты о труде Республики Беларусь (ТК Беларуси от 26 июля 1999 г. № 296-3) [9], Российской Федерации (ТК России от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ) [10], Республики Армения (ТК Армении от 14 декабря 2004 г. ЗР-124) [11], Кыргызской Республики (ТК Кыргызстана от 4 августа 2004 г. № 106) [12] и Республики Казахстан (ТК Казахстана от 23 ноября 2015 г. № 414-V) [13], а также трудовое законодательство стран ЕАЭС.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Среди трудовых кодексов государств – членов ЕАЭС самым объемным по численному количеству статей (с учетом добавленных и за вычетом утративших силу) является ТК РФ (509 статей), затем следуют ТК Кыргызстана (444 статьи) и ТК Беларуси (407 статей). Очевидно, что эти кодексы ориентированы на достаточно подробное регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. ТК Армении (267 статей) и ТК Казахстана (214 статьи), вполне очевидно, ориентированы на минимизацию законодательного регулирования отношений, образующих предмет трудового права, обусловленную направлением на децентрали-

зацию и либерализацию сферы регулирования труда в этих государствах [14; 15, с. 56–63].

Среди названных кодексов отличительной особенностью ТК РФ является то, что в нем размещается наибольшее количество статей, относящихся к правовым институтам общей части трудового права (ст. 1–55 Разделов I, II). Заметим для сравнения, что, будучи самым объемным по общему числу статей на момент принятия (468 статей), ТК Беларуси тем не менее уделяет Разделу I – «Общие положения» – всего 15 статей (ст. 1–15). В этом вопросе сопоставим ТК Кыргызстана, поскольку при кодификации за основу был взят российский ТК (см. ст. 1–52 Разделов 1, 2 ТК Кыргызстана). Имеющаяся разница в количестве статей в ТК Кыргызстана объясняется тем, что кодекс изначально не включал в себя главы, посвященные участию работников в управлении организацией. Следует заметить, что среди ТК государств – членов ЕАЭС нормы, связанные с регулированием отношений по участию работников в управлении организацией, содержатся только в ТК РФ (ст. 52, 53), а наличие статьи, регламентирующей вопросы статистики труда, присуще только ТК Беларуси (ст. 15).

Характеризуя особенности данных кодексов на уровне отдельных статей, отметим сразу несколько статей ТК Армении. Так, наиболее заметным стало появление в этом кодексе норм об аналогии (ст. 10), широкое использование которых в остальных кодексах стран ЕАЭС является нехарактерным, а также наличие норм о трудовом коллективе (ст. 19), отсутствующих в остальных кодексах, что предопределяется нецелесообразностью нормативной регламентации правового положения указанного субъекта.

В характеристике особенностей рассматриваемых кодексов большое значение имеют новации, которые появляются вследствие принятия соответствующих законов, вносящих изменения и дополнения в содержание ТК. По характеру осуществляемого влияния эти новации можно разделить на 3 группы, которые предполагают: 1) в целом улучшение текста ТК; 2) инкорпорацию в ТК ряда норм после отмены некоторых законов; 3) преобразование отдельных сфер регулирования труда [16, с. 158–164]. Необходимо за-

метить, что в содержании кодексов нередко появляются редакционные новшества, которые загромождают содержание норм, усложняют их применение и т. д., нередко при этом означая необходимость изменений компонентов механизма правового регулирования трудовых отношений. Поэтому изучение новаций первой и третьей группы в рамках настоящей статьи можно объединить.

Вторая группа, на наш взгляд, может быть расширена за счет того, что в ТК могут инкорпорироваться нормы и положения не только специальных законов, но и различных подзаконных актов, которые остаются затем действующими. Так, в качестве примера могут быть названы положения инкорпорированных в ТК РФ норм о расследовании несчастных случаев на производстве, которые воспроизводят содержание ряда норм одноименного действующего подзаконного нормативно-правового акта (Постановление Правительства РФ от 11.03.1999 № 279). Кроме того, применительно к этой группе новаций можно называть примеры появления довольно значительного числа новаций в ТК по итогам осуществления кодификации. Таким образом, к этой же группе новаций, с некоторыми оговорками, может быть отнесена и еще одна новация. Так, в структуре ТК Беларуси впервые был предусмотрен раздел, посвященный регулированию труда отдельных категорий работников, в том числе посредством инкорпорации в указанный кодекс некоторых норм и положений, ранее содержавшихся в утратившем силу КЗоТ Беларуси.

Среди действующих ТК государств – членов ЕАЭС больше всего в количественном плане оснований (глав), дифференцирующих регулирование труда отдельных категорий работников, предусмотрено в ТК РФ (22 главы), затем следует ТК Кыргызстана (17 глав), далее ТК Беларуси (15 глав), ТК Казахстана (13 глав, ст. 134–146 ТК Казахстана). В ТК Армении вообще отсутствуют разделы или главы об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников. Вместе с тем для большинства названных ТК сохраняется тенденция дальнейшего увеличения в них числа оснований для дифференциации регулирования труда отдельных категорий

работников. Надо отметить, что это происходит главным образом под влиянием прагматических соображений при отсутствии концептуальных подходов к рассмотрению факторов, дифференцирующих особенности регулирования труда [17, с. 90–91]. Так, регулирование труда, согласно ТК России и Кыргызстана, в одних случаях основывается на особенностях, связанных с порядком заключения и прекращения трудового договора, в других – с режимом рабочего времени, в третьих – с дисциплиной труда и т. д. При этом вряд ли обоснованными могут быть ситуации, когда некоторые особенности регулирования труда игнорируются (в частности, вопросы оплаты труда для работников транспорта – ст. 329 ТК РФ, ст. 375 ТК Кыргызстана), а дифференциация, предполагающая перенесение акцентов на особенности выполнения отдельных видов профессиональной деятельности, приводит в итоге к выведению из единой основы – трудовых отношений – в отдельный предмет правового регулирования труда субъектов, находящихся на государственной гражданской и муниципальной службе.

Среди изменений, обусловленных редакционными улучшениями отдельных понятий в трудовых кодексах ЕАЭС, могут быть названы дополнения (Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ), которые коснулись содержания понятия «трудовые отношения» (ст. 15 ТК РФ). В сравнении с прежней редакцией данной статьи, в ней конкретизированы положения, касающиеся, во-первых, трудовой функции работника (дополнены уточнениями, что это «работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы»). Во-вторых, в определении, где указывается на обеспечение условий труда работодателем в соответствии с трудовым законодательством, сделано существенное уточнение посредством добавления ранее отсутствовавших слов «локальными нормативными актами». В этом определении достаточно четко просматривается то, что в нем стержневыми являются признаки трудового договора и, соответственно, возникающих на его основе трудовых отношений. В связи

с этим спорным видится правило ст. 83 ТК Армении, которое направлено на расширение содержания трудовой функции посредством возможностей осуществления отдельных услуг, предполагающих соблюдение трудовой дисциплины. Приводимые в этой статье признаки указывают на то, что в данном случае речь идет о другом понятии – работе.

Другое подобное решение, связанное с взаимодействием отдельных гражданско-правовых механизмов защиты субъективных прав и способов определения размера подлежащего возмещению материального ущерба, также предусматривается ТК Армении (ч. 3 ст. 38). В правоотношениях материальной ответственности сторон трудового договора, согласно ч. 1 ст. 241 ТК Армении, определение размера подлежащего возмещению ущерба означает, кроме определения размера действительного ущерба, еще и определение размера упущенной выгоды. В этом правиле наблюдается тенденция к универсализации применения гражданско-правовых средств в области трудовых споров, которая едва ли представляется обоснованной ввиду определенности предметов как гражданского, так и трудового права.

Эксклюзивной новеллой казахстанского законодателя стала статья, концентрирующая все запреты и ограничения, касающиеся вопросов заключения трудового договора и трудоустройства (ст. 26 ТК Казахстана). Как отмечено автором в [18], кроме ранее действовавших запретов на применение труда лиц, не достигших 18 лет, на производствах с тяжелыми видами работ, а также с вредными и (или) опасными условиями труда, ст. 26 ТК закрепляет ряд новых запретов и ограничений в отношении: иностранцев и лиц без гражданства, временно пребывающих на территории Республики Казахстан (п. 4, 6 ст. 26 ТК); иностранных студентов и стажеров (п. 5 ст. 26 ТК); выполнения работ (оказания услуг) в домашнем хозяйстве одним работодателем – физическим лицом одновременно более чем с пятью трудовыми иммигрантами (п. 7 ст. 26 ТК); трудоустройства в коммерческие организации и госпредприятия (п. 1, 2 ч. 2 ст. 26 ТК).

Заметной новеллой среди ТК государств – членов ЕАЭС стала норма ТК Казахстана,

предусмотренная статьей 29 «Условие о неконкуренции», согласно которой в договоре о неконкуренции устанавливаются ограничения и условия их принятия, а также может устанавливаться компенсация на период действия этого условия, за исключением случаев, когда условие о неконкуренции предусмотрено законодательством Республики Казахстан. Перечень должностей, занимаемых работниками, с которыми может заключаться договор о неконкуренции, и выполняемых ими работ утверждается актом работодателя. Следует заметить, что законодателями большинства стран ЕАЭС, а также в научной литературе пока не выработан единый подход к вопросу соглашений о неконкуренции [19, с. 26–32]. Вследствие этого в настоящий период времени соглашение о неконкуренции не предусматривается трудовыми законодательствами стран ЕАЭС, кроме ТК Казахстана.

Важным изменением в ТК Беларуси (Закон от 18.07.2019 № 219-З «Об изменении законов») стало появление правовых норм о дистанционной работе (ст. 307¹–307⁵) [20]. Ранее нормы о дистанционной работе были предусмотрены только двумя ТК – России (ст. 312.1–312.5) и Казахстана (ст. 138). В ТК Армении и Кыргызстана указанные нормы отсутствуют. Следует отметить, что подобная ситуация провоцирует появление новых правил за пределами трудового законодательства, когда регулирование сферы труда в условиях пандемии COVID-19 перемещается на отраслевой (ведомственный) и локальные уровни, в том числе и за счет актов применения права [21, с. 221–222; 22, с. 6–7].

Важной новеллой ТК РФ, направленной на реализацию идеи мобильности трудовых ресурсов, является легализация сложившейся практики предоставления персонала по договору на оказание услуг [23, с. 78]. Правоотношения по предоставлению персонала по договору на оказание услуг стали возможны после принятия в ТК РФ отдельной главы 53.1, предусмотренной ст. 341.1–341.5 [24]. Нормы данной главы допускают осуществление трехсторонних правовых отношений в рамках так называемых «гибких форм занятости». В связи с этим, как нам представляется, потребуются некоторые уточнения в указанных нормах, в частности закрепле-

ние в ТК норм, касающихся обязанностей заказчика по обеспечению безопасных условий и охраны труда временно направляемых к нему работников, поскольку действие данной обязанности не должно зависеть от их обусловленности договором о предоставлении труда работников. Следует отметить, что остальные ТК государств – членов ЕАЭС аналогичные нормы пока не содержат.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В итоге проведенных кодификаций трудового законодательства в государствах – членах ЕАЭС была модифицирована структура ТК, изменилось соотношение различных институтов и подинститутов, произошли изменения и обновления в нормативных основах кодексов, в том числе связанные с возникновением новых направлений правового регулирования в сфере социально-трудовых отношений.

Обращает на себя внимание тот факт, что указанные направления развития ТК государств – членов ЕАЭС порой происходят под влиянием идей экономической либерализации и усиления гибкости, что нивелирует реализацию некоторых гарантийных функций этих кодексов. Это актуализирует стоящую перед законодателями указанных

государств задачу по нахождению оптимального баланса между соображениями экономической целесообразности и социальной защиты в процессе развития кодифицированных актов этих государств. Ориентиром в процессе развития трудовых кодексов должны быть общепризнанные принципы и нормы международного трудового права и национальные стандарты трудовых прав государств-членов.

Вместе с тем серьезным пробелом в развитии кодификационных актов о труде становится отсутствие общепринятой Концепции совершенствования трудового законодательства государств ЕАЭС, принятие которой способствовало бы развитию трудового законодательства, совершенствованию национального трудового законодательства внутри каждой из этих стран с учетом необходимости гармонизации законодательств в рамках ЕАЭС, а также решению стратегической задачи повышения эффективности всей евразийской модели трудового права.

ФИНАНСИРОВАНИЕ

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект № 19-18-00517).

ЛИТЕРАТУРА

1. Головина С. Ю. О концепции трудового законодательства ЕврАзЭС // Правовое обеспечение экономической интеграции в Европейско-Азиатском пространстве : доклады исполнительного комитета к Четвертой сессии Европейско-Азиатского правового конгресса. Екатеринбург : Изд. дом УрГЮА, 2010. С. 20–29.
2. Куренной А. М. Возможные механизмы взаимодействия в сфере социально-трудовых отношений в рамках ЕврАзЭС // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 3. С. 4–6.
3. Лютов Н. Л. Некоторые соображения по поводу гармонизации трудового законодательства в рамках ЕврАзЭС // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 3. С. 17–22.
4. О Концепции модельного Трудового кодекса : постановление Межпарламентской ассамблеи государств СНГ от 9 декабря 2000 г. №16-7. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
5. Лютов Н. Л., Герасимова Е. С., Раманкулов К. С. Законодательства России и Кыргызстана в сфере безопасности и гигиены труда: параллели некоторых преобразований и вопросы соответствия международным нормам // Вестн. Кыргыз. Наци-

REFERENCES

1. Golovina S. Yu. O kontseptsii trudovogo zakonodatelstva EvrAzES // Pravovoe obespechenie ekonomicheskoi integratsii v Evropeisko-Aziatskom prostranstve : doklady ispolnitelnogo komiteta k Chetvertoi sessii Evropeisko-Aziatskogo pravovogo kongressa. Ekaterinburg : Izd. dom UrGIuA, 2010. P. 20–29. (In Russian).
2. Kurennoi A. M. Vozmozhnye mekhanizmy vzaimodeistviia v sfere sotsialno-trudovykh otnoshenii v ramkakh EvrAzES // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. 2010. No. 3. P. 4–6. (In Russian).
3. Liutov N. L. Nekotorye soobrazheniia po povodu garmonizatsii trudovogo zakonodatelstva v ramkakh EvrAzES // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. 2010. No. 3. P. 17–22. (In Russian).
4. O Kontseptsii modelnogo Trudovogo kodeksa : postanovlenie Mezhpारlamentskoi assamblei gosudarstv SNG ot 9 dekabria 2000 g. No.16-7. Accessed through Law assistance system “Consultant Plus”. (In Russian).
5. Liutov N. L., Gerasimova E. S., Ramankulov K. S. Zakonodatelstva Rossii i Kyrgyzstana v sfere bezopasnosti i gigieny truda: paralleli nekotorykh preobrazovani i voprosy sootvetstviia mezhd-

- анал. ун-та им. Ж. Баласагына. 2018. Спец. выпуск. С. 60–74.
6. Томашевский К. Л. Источники трудового права государств – членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики) : монография. Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2017. 560 с.
7. Беженаров В. Ф. Особенности нового Трудового кодекса Республики Казахстан. URL: <https://studylib.ru/doc/942861/osobennosti-novogo-trudovogo-kodeksa> (дата обращения: 07.04.2021).
8. Ramankulov K. S. European origins of legal norms in the concept of codification (1997) of labor legislation of the Kyrgyz Republic // Трудовое и социальное право. 2020. № 3. С. 35–38.
9. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №296-З ; принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. ; одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г. URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=HK9900296> (дата обращения: 12.05.2021).
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021). Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
11. Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 г. №ЗР-124. URL: https://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=8660 (дата обращения: 08.05.2021).
12. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 г. № 106. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505> (дата обращения: 07.05.2021).
13. Трудовой кодекс Республики Казахстан (с изм. и доп. по сост. на 31.03.2021). URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832 (дата обращения: 12.05.2021).
14. Аветисян Т. Армении необходима либерализация трудовых отношений. URL: <https://ru.armeniasputnik.am/armenia/20170501/7187957/avetisyan-armenii-neobkhodima-liberalizatsiya-trudovikh-otnosheniy.html> (дата обращения: 05.04.2021).
15. Нурғалиева Е. Н., Хасенов М. Х. Правовые вопросы либерализации трудовых отношений в Республике Казахстан // Вестн. ин-та законодательства Республики Казахстан. 2015. № 2. С. 56–63.
16. Маврин С. П., Свиридов А. К. Новации Трудового кодекса и социальное партнерство в Российской Федерации // Рос. ежегодник труд. права. 2006. № 2. С. 158–164.
17. Андриченко Л. В., Акопян О. А., Василевич и др. Концепции развития российского законодательства / отв. ред. Т. Я. Хабриева, Ю. А. Тихомиров. М. : Инс-т законодательства и сравнит. правоведения при Правительстве РФ ; ИД «Юриспруденция», 2014. 128 с.
18. Лушников М. В., Раманкулов К. С., Томашевский К. Л. Евразийское трудовое право. М. : Проспект, 2017. 496 с.
19. Чумаченко Ю. Соглашение о неконкуренции: панацея от утечки информации и кадров или фикция // Legal Insight. 2016. № 6. С. 26–32.
- narodnym normam // Vestnik Kyrgyzskogo natsionalnogo universiteta im. Zh. Balasagyna. 2018. Spetsialnyi vypusk. P. 60–74. (In Russian).
6. Tomashevskii K. L. Istochniki trudovogo prava gosudarstv – chlenov Evraziiskogo ekonomicheskogo soiuza (problemy teorii i praktiki): Monograph. Minsk : Mezhdunar. un-t “MITSO”, 2017. 560 p. (In Russian).
7. Bezhenarov V. F. Osobennosti novogo Trudovogo kodeksa Respubliki Kazakhstan. URL: <https://studylib.ru/doc/942861/osobennosti-novogo-trudovogo-kodeksa> (accessed: 07.04.2021). (In Russian).
8. Ramankulov K. S. European Origins of Legal Norms in the Concept of Codification (1997) of Labor Legislation of the Kyrgyz Republic // Trudovoe i sotsialnoe pravo. 2020. No. 3. P. 35–38. (In Russian).
9. Trudovoi kodeks Respubliki Belarus ot 26 iyulia 1999 g. No. 296-Z ; priniat Palatoi predstavitelei 8 iyunia 1999 g. ; odobren Sovetom Respubliki 30 iyunia 1999 g. URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=HK9900296> (accessed: 12.05.2021). (In Russian).
10. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30.12.2001 No. 197-FZ (red. ot 30.04.2021) (s izm. i dop., vstup. v silu s 01.05.2021). Accessed through Law assistance system “Consultant Plus”. (In Russian).
11. Trudovoi kodeks Respubliki Armeniia ot 14 dekabria 2004 g. No. ZR-124. URL: https://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=8660 (accessed: 08.05.2021). (In Russian).
12. Trudovoi kodeks kyrgyzskoi respubliki ot 4 avgusta 2004 g. No. 106. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505> (accessed: 07.05.2021). (In Russian).
13. Trudovoi kodeks Respubliki Kazakhstan (s izm. i dop. po sost. na 31.03.2021). URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832 (accessed: 12.05.2021). (In Russian).
14. Avetisian T. Armenii neobkhodima liberalizatsiia trudovykh otnoshenii URL: <https://ru.armeniasputnik.am/armenia/20170501/7187957/avetisyan-armenii-neobkhodima-liberalizatsiya-trudovikh-otnosheniy.html> (accessed: 05.04.2021). (In Russian).
15. Nurgalieva E. N., Khasenov M. Kh. Pravovye voprosy liberalizatsii trudovykh otnoshenii v Respublike Kazakhstan // Vestnik instituta zakonodatelstva Respubliki Kazakhstan. 2015. No. 2. P. 56–63. (In Russian).
16. Mavrin S. P., Sviridov A. K. Novatsii Trudovogo kodeksa i sotsialnoe partnerstvo v Rossiiskoi Federatsii // Rossiiskii ezhegodnik trudovogo prava. 2006. No. 2. P. 158–164. (In Russian).
17. Andrichenko L. V., Akopian O. A., Vasilevich i dr. Kontseptsii razvitiia rossiiskogo zakonodatelstva / Ed. by T. Ya. Khabrieva, Yu. A. Tikhomirov. Moscow : Ins-t zakonod. i sravnit. pravovedeniia pri Pravitelstve RF; ID “Iurisprudentsiia”, 2014. 128 p. (In Russian).
18. Lushnikova M. V., Ramankulov K. S., Tomashevskii K. L. Evraziiskoe trudovoe pravo. Moscow : Prospekt, 2017. 496 p. (In Russian).

20. Об изменении законов : закон Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З // Национальный прав. интернет-портал Республики Беларусь. URL: https://pravo.by/upload/docs/op/H11900219_1564174800.pdf (дата обращения: 01.06.2021).
21. Раманкулов К. С. Проблемы трудового законодательства Кыргызстана в условиях пандемии COVID-19 (сравнительный анализ с правовыми нормами России) // Вестн. Тюмен. гос. ун-та. Социал.-эконом. и правовые исслед. 2020. № 4. С. 214–227.
22. Головина С. Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 3–8.
23. Головина С. Ю. Роль трудового права в обеспечении экономического развития государства // Право, политика, и экономика в современном мире: вызовы XXI века : доклады исполнительного комитета к Десятой сессии Европейско-Азиатского правового конгресса. Екатеринбург : Изд. дом УрГЮУ, 2016. С. 77–79.
24. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : федер. закон от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
19. Chumachenko Yu. Soglashenie o nekonkurentsii: panatseia ot utechki informatsii i kadrov ili fiktsiia // Legal Insight. 2016. No. 6. P. 26–32. (In Russian).
20. Ob izmenenii zakonov : zakon Respubliki Belarus ot 18 iulija 2019 g. No. 219-Z // Natsionalnyi prav. internet-portal Respubliki Belarus. URL: https://pravo.by/upload/docs/op/H11900219_1564174800.pdf (accessed: 27.05.2021). (In Russian).
21. Ramankulov K. S. Problemy trudovogo zakonodatelstva Kyrgyzstana v usloviakh pandemii COVID-19 (sравnitelnyi analiz s pravovymi normami Rossii) // Vestnik Tiimenskogo gosudarstvennogo universiteta. Sotsialno-ekonomicheskie i pravovye issledovaniia. 2020. No. 4. P. 214–227. (In Russian).
22. Golovina S. Yu. Pandemiia koronavirusnoi infektsii (COVID-19) kak novyi vyzov trudovomu pravu // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. 2020. No. 3. P. 3–8. (In Russian).
23. Golovina S. Yu. Rol trudovogo prava v obespechenii ekonomicheskogo razvitiia gosudarstva // Pravo, politika, i ekonomika v sovremennom mire: vyzovy XXI veka : Doklady ispolnitelnogo komiteta k Desiatoi sessii Evropeisko-Aziatskogo pravovogo kongressa. Ekaterinburg : Izd. dom UrGIuU, 2016. P. 77–79. (In Russian).
24. O vnesenii izmenenii v otdelnye zakonodatelnye akty Rossiiskoi Federatsii : feder. zakon ot 5 maia 2014 g. No. 116-FZ. Accessed through Law assistance system “Consultant Plus”. (In Russian).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Раманкулов Кубанычбек Советович – кандидат юридических наук, профессор, заведующий кафедрой гражданского, трудового и экологического права, Кыргызский национальный университет им. Ж. Баласагына, Бишкек, Кыргызская Республика.
E-mail: ramaks65knu@mail.ru

ABOUT THE AUTHOR

Kubanychbek S. Ramankulov – Candidate of Sciences (Law), Professor, Head, Department of Civil, Labor and Environmental Law, Kyrgyz National University named after Jusup Balasagyn, Bishkek, Kyrgyz Republic.
E-mail: ramaks65knu@mail.ru