

# СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ, КАЗАХСТАНА И ФРАНЦИИ



И. А. ФИЛИПОВА,  
доцент кафедры гражданского права и процесса  
юридического факультета Национального  
исследовательского Нижегородского государственного  
университета имени Н.И. Лобачевского (Нижегород,  
Россия), к.ю.н.

В статье рассмотрены особенности, присущие источникам трудового права Российской Федерации, Республики Казахстан и Французской Республики. При определенном сходстве источников присутствует ряд отличий, характерных для трудового права отдельного государства. Исследование позволяет сделать вывод о том, что круг источников трудового права во Французской Республике шире в сравнении с Российской Федерацией и Республикой Казахстан.

*Ключевые слова:* трудовое право, источники трудового права, нормативный правовой акт, нормативный договор, Конституция, Конвенция МОТ, Трудовой кодекс, соглашение, коллективный договор, правовой обычай.

Правовые системы России, Казахстана и Франции принадлежат к одной правовой семье — континентальной или романо-германской. Это означает, что основным источником права являются нормативный правовой акт, а правовая система соответствующего государства разделена на отрасли. Каждое из рассматриваемых государств в конституции провозгласило себя социальным. Социальность государства, в том числе, предполагает развитое трудовое законодательство.<sup>1</sup> Применение источников трудового права как в России, Казахстане, так и во Франции базируется на двух основных принципах: принципе иерархии источников и принципе применения нормы наиболее благоприятной по отношению к работнику. Несмотря на определенную схожесть, источники права каждой из названных стран имеют свои особенности.<sup>2</sup>

Как уже было сказано, наиболее распространенным источником права для этих стран является нормативный правовой акт. К нормативным правовым актам относятся законы и подзаконные акты. Высшим по юридической силе актом является конституция, обладающая верховенством по отношению к остальному законо-

дательству. Она является важнейшим источником для всех отраслей правовой системы, в том числе и для трудового права. К примеру, в статье 37 Конституции Российской Федерации 1993 г.<sup>3</sup> и в статье 24 Конституции Республики Казахстан 1995 г.<sup>4</sup> закреплены конституционные права граждан в сфере труда, а в преамбуле Конституции Французской Республики 1946 г., являющейся составной частью действующей Конституции 1958 г.,<sup>5</sup> гарантированы права трудящихся. В России источниками трудового права могут быть также федеральные конституционные законы, например, Федеральный конституционный закон от 30 мая 2001 года № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении»,<sup>6</sup> пункт «ж» статьи 11 которого предусматривает запрет на проведение забастовок в период чрезвычайного положения.

Среди законов — источников трудового права в каждом из названных трех государств первое место занимает трудовой кодекс как специальный нормативный правовой акт, комплексно регулирующий значительную часть отношений в сфере труда. В России действует Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г.,<sup>7</sup> во Франции — Трудовой кодекс Франции (Code du travail) 2007 г.<sup>8</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации включает более 400, а Трудовой кодекс Франции состоит более чем из 3000 статей и включает не только законодательную часть (partie législative), но также блоки норм подзаконного уровня (partie réglementaire и partie décrétable). Причем в обеих странах прослеживается тенденция к

<sup>3</sup>Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с изм. и доп. на 21.07.2014) // Собрание законодательства РФ, 04.08.2014. № 31. Ст. 4398.

<sup>4</sup>Конституция Республики Казахстан, принята на республиканском референдуме 30.08.1995 (с изм. и доп. на 02.02.2011). URL: [http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=1005029](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029) (дата обращения: 27.12.2015).

<sup>5</sup>La Constitution du 4 octobre 1958. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Constitution> (дата обращения: 27.12.2015).

<sup>6</sup>Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 № 3-ФКЗ (ред. от 12.03.2014) «О чрезвычайном положении» // Собрание законодательства РФ, 04.06.2001. № 23. Ст. 2277.

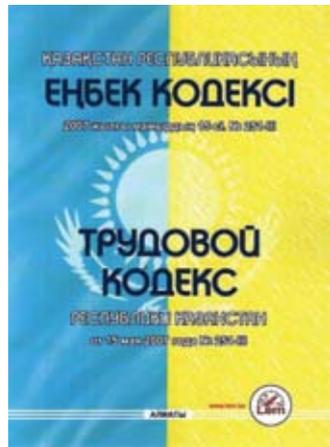
<sup>7</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002. № 1. Ч. 1. Ст. 3.

<sup>8</sup>Code du travail, version consolidée au 23 décembre 2015. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050> (дата обращения: 27.12.2015).

© И. А. Филипова, 2016

<sup>1</sup>Танчев Е. Социальное государство в современном конституционализме // Право и государство, 2014. № 3 (64). С. 36-41.

<sup>2</sup>Томашевский К.Л. Влияние глобализации на международные и национальные источники трудового права // Российский ежегодник трудового права, 2012. № 8. С. 487-501.



постоянному увеличению числа статей кодекса за счет включения новых блоков регулирования как в российском, так и во французском трудовом законодательстве. Что интересно, Трудовой кодекс Республики Казахстан 2007 г.,<sup>9</sup> действовавший до конца 2015 года, включал чуть менее 350 статей, а новый Трудовой кодекс Республики Казахстан 2015 года,<sup>10</sup> вступивший в силу с 1 января 2016 года, содержит всего 204 статьи, что позволяет предположить обратную тенденцию — выведение ряда вопросов из под правового регулирования на уровне Трудового кодекса Республики Казахстан.

Помимо трудовых кодексов источниками трудового права могут быть и иные законы, причем в России, которая в отличие от Франции и Казахстана является федеративным государством, к источникам трудового права относятся не только общегосударственные (федеральные) законы, но и законы отдельных субъектов Российской Федерации. К законам — источникам трудового права в России можно отнести Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»,<sup>11</sup> Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»<sup>12</sup> и т. д. В Казахстане к законам — источникам трудового права относятся, например, Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК «О государственной службе Республики Казахстан»,<sup>13</sup> регламентирующий поступление на государственную службу, Закон Республики Казахстан от 19 мая 2015 года № 314-V «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях».<sup>14</sup> Во Франции в круг источников трудового права включаются Гражданский кодекс,<sup>15</sup>

Кодекс интеллектуальной собственности,<sup>16</sup> Коммерческий кодекс,<sup>17</sup> Кодекс общественного здравоохранения<sup>18</sup> и т. д.

Согласно статье 5 Трудового кодекса Российской Федерации к нормативным правовым актам — источникам трудового права помимо Конституции и законов относятся подзаконные нормативные акты:

- указы Президента Российской Федерации;
- постановления Правительства Российской Федерации;
- акты федеральных министерств и ведомств;
- акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- акты органов местного самоуправления;
- локальные нормативные акты.

Примерами таких актов могут быть: Указ Президента Российской Федерации «О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы» от 16 февраля 2005 года № 159,<sup>19</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»,<sup>20</sup> правила внутреннего трудового распорядка любой организации.

В соответствии со статьей 2 Трудового кодекса Республики Казахстан подзаконные нормативные акты также могут быть источниками трудового права, к ним относится, например, Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 декабря 2007 года № 1400 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий».<sup>21</sup>

Акты работодателя напрямую не названы источниками трудового права, но, исходя из пункта 41 статьи 1 и по смыслу статей 10 и 11 Трудового кодекса Республики Казахстан, также могут содержать нормы трудового права, распространяющиеся на всех работников у данного работодателя.

Во Франции подзаконными нормативными актами могут вноситься поправки непосредственно в отдельные блоки Трудового кодекса. Нормы трудового права могут содержаться в ордонасах правительства и декретах президента. Что касается локальных нормативных актов, то согласно французскому законодательству работодатель обязан принять правила внутреннего трудового распорядка (*règlement intérieur*), в которые должны быть включены следующие пункты: требования по соблюдению правил безопасности и гигиены, меры профилактики рисков, требования к дисциплине труда. Не является обязательным издание таких правил, если численность работников у данного работодателя составляет менее 20 человек.

Помимо нормативных правовых актов источниками трудового права как в России, Казахстане, так и во Франции являются нормативные договоры. В первую очередь необходимо остановиться на международных договорах. Общеизвестные международные нормы и международные договоры, участницей которых является страна, входят в число источников права в России, Казахстане (после ратификации договоров) и Франции, причем они обладают приоритетом перед нормами национального законодательства. Последнее предусмотрено частью 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации, пунктом 3 статьи 4 Конституции Республики Казахстан<sup>22</sup> и статьей 55 действующей Конституции Французской Республики 1958 года. Такие договоры могут быть многосторонними, например конвенции Международной организации труда (МОТ), и двусторонними.

По состоянию на декабрь 2015 года Казахстаном ратифицированы 24 конвенции МОТ, среди них все 8 фундаментальных конвенций, признанных наиболее важными. Три конвенции МОТ (№ 26, № 95 и № 187) были ратифицированы на протяжении 2015 года и вступают в силу в феврале — марте 2016 года. Россия ратифицировала 73 конвенции МОТ. Франция — вторая страна после Испании среди стран, ратифицировавших наибольшее число конвенций МОТ — 127 (из них 80 являющихся действующими).<sup>23</sup>

Ратификация Францией такого количества конвенций МОТ не всегда означает их использование на практике. Некоторые конвенции фактически не применяются, национальное законодательство Франции продолжает действовать несмотря на противоречие положениям конвенций. Например, Конвенция № 22 «О контроле найма моряков»<sup>24</sup> в течение долгого времени не соответствовала французскому законодательству в части работы моряков-иностранцев и условий прекращения трудового договора. Изменения в Морской трудовой кодекс Франции<sup>25</sup> были внесены только

<sup>22</sup>Кембаев Ж.М. Действие международных договоров в Республике Казахстан // Право и государство, 2013. № 3 (60). С. 84-89.

<sup>23</sup>Organisation internationale du travail: Ratifications par pays. URL: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_COUNTRY\\_ID:102632](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_COUNTRY_ID:102632) (дата обращения: 27.12.2015).

<sup>24</sup>Seamen's Articles of Agreement Convention, 1926. N 22. URL: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312167:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312167:NO) (дата обращения: 27.12.2015).

<sup>25</sup>Code du travail maritime, version consolidée au 18 juillet 2013. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072051> (дата обращения: 27.12.2015).

в 1996 — 1997 годах. Другой пример — Конвенция № 94 «Об условиях труда» (в публичных контрактах).<sup>26</sup> Французское законодательство о госзакупках в нарушение этой конвенции не требовало включения в договоры с соответствующей категорией служащих условий, гарантирующих заработную плату, продолжительность рабочего времени, которые не должны быть менее благоприятными, чем общие условия, предусмотренные национальным законодательством и социально-партнерскими соглашениями. Кстати, данное противоречие, судя по ежегодным докладом специальной комиссии, не убрано до сих пор.<sup>27</sup>

Следующим примером может служить Конвенция № 118 «О равноправии в области социального обеспечения»,<sup>28</sup> которая не выполняется, так как действующее французское законодательство не соответствует требованию конвенции о равенстве прав работников-иностранцев с работниками-гражданами в вопросе выплаты пособий: согласно Кодексу социального обеспечения Франции<sup>29</sup> иностранные работники должны подтвердить свое право на проживание во Франции, этого не требуется только для работников стран, с которыми у Франции заключены соответствующие соглашения.

К источникам трудового права во Франции относятся также договоры в рамках Европейского союза (Маастрихтские соглашения,<sup>30</sup> Лиссабонский договор<sup>31</sup> и т. д.), директивы, которые государства — члены Европейского союза должны транслировать в национальное законодательство. Несоблюдение этого требования может стать предметом разбирательства в Суде Европейского союза.

Внутригосударственные договоры признаются источниками трудового права в каждой из трех стран. В статье 45 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрены следующие виды внутригосударственных нормативных договоров: генеральное соглашение, отраслевые, межрегиональные, межотраслевые, региональные, территориальные соглашения и коллективные договоры, заключаемые на локальном уровне. Соглашения заключаются на срок не более, чем 3 года, и могут быть продлены лишь однократно (статья 48 Трудового кодекса Российской Федерации). Коллективный договор стороны вправе заключить также на срок не более 3 лет (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации), но продлевать его можно и более одного раза.

В Казахстане предусмотрены следующие виды соглашений: генеральное, отраслевые, региональные соглашения. Согласно пункту 3 статьи 152 Трудового кодекса Республики Казахстан к региональным соглашениям относятся как областные, так городские

<sup>26</sup>Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949. N 94. URL: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312239:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312239:NO) (дата обращения: 27.12.2015).

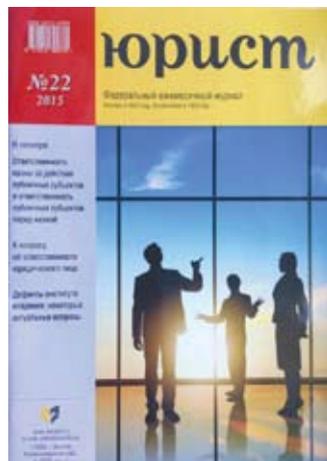
<sup>27</sup>Филипова И.А. Роль конвенций Международной организации труда как источников трудового права в России и во Франции // Трудовое право в России и за рубежом, 2015. № 3. С. 59-61.

<sup>28</sup>Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962. N 118. URL: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312263:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312263:NO) (дата обращения: 27.12.2015).

<sup>29</sup>Code de la sécurité sociale, version consolidée au 23 décembre 2015. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006073189> (дата обращения: 27.12.2015).

<sup>30</sup>Traité sur l'Union européenne, version consolidée au 26 octobre 2012, signé à Maastricht en 1992. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A12012M%2FTXT> (дата обращения: 27.12.2015).

<sup>31</sup>Traité de Lisbonne modifiant le traité sur l'Union européenne et le traité instituant la Communauté européenne, signé le 13 décembre 2007. URL: <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cmsUpload/cg00014.fr07.pdf> (дата обращения: 27.12.2015).



и районные соглашения. На локальном уровне заключаются коллективные договоры. Срок действия соглашения, как и по российскому законодательству, в Казахстане не может превышать 3 лет (пункт 4 статьи 150 Трудового кодекса Республики Казахстан). В то же время срок коллективного договора определяется самими сторонами и пределом не ограничен (пункт 1 статьи 158 Трудового кодекса Республики Казахстан).

Во Франции соглашения (отраслевые, межотраслевые) могут заключаться как на национальном, так и на региональном уровнях, срок их действия устанавливается самим соглашением, таким образом некоторые соглашения заключаются на неопределенный срок и действуют к настоящему времени уже несколько десятков лет. Если же соглашение заключается на определенный срок, оно не может превышать 5 лет (статья L2222-4 Трудового кодекса Франции). К коллективным договорам применяются те же правила, что и к соглашениям, при этом необходимо уточнить, что работодатель обязан не реже чем раз в год (по некоторым вопросам — раз в 3 года) вступать в переговоры с представителями работников для согласования позиций (статьи L2242-1 — L2243-2 Трудового кодекса Франции).

Статья 5 Трудового кодекса Российской Федерации к источникам трудового права относит только нормативные правовые акты и нормативные договоры, об этом же фактически свидетельствует содержание статей 2, 10 и 11 Трудового кодекса Республики Казахстан. В то же время в юридической литературе на протяжении многих лет дискутируется вопрос о признании в качестве источников актов судебной практики. Так, в России огромную роль при разрешении ряда вопросов играют постановления Конституционного Суда Российской Федерации и постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации. Для регулирования трудовых отношений, к примеру, имеет значение Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27 декабря 1999 года № 19-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в связи с жалобами граждан В.П. Малкова и Ю.А. Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда города Казани»,<sup>32</sup> который признано неконституционным возрастное ограничение (70 лет) для заведующих кафедрами в вузах.

<sup>32</sup>Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27.12.1999 № 19-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в связи с жалобами граждан В.П. Малкова и Ю.А. Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда города Казани» // Собрание законодательства РФ, 17.01.2000. № 3. Ст. 354.

Пленум Верховного Суда Российской Федерации вправе давать руководящие разъяснения, обязательные для российских судов при разрешении трудовых споров, а также для других правоприменителей, в том числе работодателей. Принимаемая постановления, Пленум Верховного Суда Российской Федерации не только толкует законодательство, но и восполняет пробелы в правовом регулировании, то есть фактически создает новые правила поведения.

Во Франции судебная практика признается источником права. Высшей судебной инстанцией во Франции является Кассационный суд. К примеру, именно судебной практикой созданы новые основания прекращения трудового договора, не предусмотренные пока Трудовым кодексом Франции. Эти основания — акт расторжения трудового договора работником по вине работодателя (la prise d'acte de la rupture) и судебное прекращение трудового договора (la résiliation judiciaire du contrat). Первое из указанных оснований предполагает требование со стороны работника расторгнуть трудовой договор из-за виновного поведения работодателя. Последствия расторжения договора для работодателя отличаются от увольнения работника по собственному желанию. Применение этого основания возможно только через суд. Второе из оснований — судебное прекращение трудового договора по просьбе работника вследствие неправомерных действий работодателя также осуществляется судом. В отличие от предыдущей ситуации трудовой договор на момент рассмотрения дела в суде действует и работник продолжает работу. В случае использования первого основания работник уже не работает в организации на момент разрешения дела судом.<sup>33</sup>

К источникам трудового права во Франции относятся также обычаи и трудовые договоры. Примером обычаев в трудовом праве<sup>34</sup> могут служить так называемые профессиональные обычаи, которые определяют правила для определенной профессии и в определенной местности. На них иногда делается ссылка прямо в Трудовом кодексе Франции. Например в статье L1237-1 установлено, что в качестве периода предупреждения об увольнении по собственному желанию при отсутствии уточнения в законе, соглашении или в коллективном договоре применяется период обычно используемый в данной местности и в данной профессии.

<sup>33</sup>Tayefeh J. Résiliation judiciaire du contrat de travail: les manquements graves de l'employeur doivent rendre impossible la poursuite du contrat de travail // Village de la Justice, 18.06.2014. URL: // <http://www.village-justice.com/articles/Resiliation-judiciaire-contrat,17169.html> (дата обращения: 27.12.2015).

<sup>34</sup>Chapitre 4: Les sources du droit du travail. URL: <http://www.cours-univ.fr/cours/licence/langues/licence-lea-droit-travail-5.html> (дата обращения: 27.12.2015).

В отличие от России и Казахстана, во Франции трудовой договор признается источником трудового права. Он должен соответствовать актам социального партнерства, не может включать условия менее благоприятные для работника, чем содержащиеся в актах социального партнерства, и не может быть изменен без согласия работника.

Как видим, во Франции круг источников трудового права значительно шире, чем в России и в Казахстане. С одной стороны, это усложняет систему источников трудового права и требует специальных знаний, а с другой, работнику предоставляются дополнительные возможности по защите своих прав и законных интересов. В частности, при обращении в суд, работник может ссылаться на имеющиеся профессиональные обычаи, сложившиеся в данной местности, а также настаивать на вынесении в отношении его акта о расторжении трудового договора по вине работодателя или на судебном прекращении трудового договора, хотя это и не предусмотрено нормативными правовыми актами или нормативными договорами.

#### И.А. Филипова: Ресей, Қазақстан және Францияның еңбек құқықтарының шығу көзін салыстырмалы талдау.

Мақалада Ресей Федерациясының, Қазақстан Республикасының

және Франция Республикасының еңбек құқықтарының шығу көздеріне тән ерекшеліктер қарастырылған.

Шығу көздерінің белгілі бір ұқсастықтары жағдайында жекелеген мемлекеттердің еңбек құқықтарына тән айырмашылықтары көрсетілген. Зерттеу Ресей Федерациясы мен Қазақстан Республикасына қарағанда, Француз Республикасында еңбек құқықтары көзінің ауқымы кең екендігі туралы қорытындылауға мүмкіндік береді.

*Түйінді сөздер: еңбек құқығы, еңбек құқығының көздері, нормативті құқықтық акт, нормативті шарт, Конституция, ХЕҰ Конвенциясы, Еңбек кодексі, келісім, ұжымдық келісімшарт, құқықтық дәстүр.*

#### I. Filipova: Comparative Analysis of the Sources of Labour Law of Russia, Kazakhstan and France.

The author of the article investigates the features of the sources of labour law of the Russian Federation, the Republic of Kazakhstan and the French Republic. The sources of labor law in these countries have similarities and differences. The investigation allows to conclude that the range of sources of labor law in France is wider than in Russia and Kazakhstan.

*Keywords: labor law, sources of labor law, normative legal act, normative contract, the Constitution, ILO Convention, the Labor code, agreement, collective agreement, legal custom.*

#### НОВЫЕ КНИГИ

Комментарий к Конституционному закону Республики Казахстан «О выборах в Республике Казахстан» / Под общей ред.: Жалыбина С.М. – д.ю.н., проф., председателя Попечительского совета КСТУ, Турецкого Н.Н. – зам. председателя Правового совета при партии «Нур Отан», секретаря Казахстанского союза юристов, д.ю.н. Костанай, 2015. – 456 с.

С момента принятия Конституционного закона Республики Казахстан «О выборах в Республике Казахстан», неоднократно вносились изменения и дополнения, направленные на совершенствование выборной системы. Продолжавшиеся демократические перемены потребовали дальнейшего совершенствования, как отдельных выборных процедур, так и выборной системы в целом. Совершенствование выборного законодательства проходило в общем контексте процессов поэтапного развития политической системы общества. В этой связи толкование Конституционного закона Республики Казахстан является актуальным.

Комментарий рассчитан на широкий круг читателей, в том числе ученых, практиков, теоретиков, экспертов, депутатов, государственных служащих, а также студентов, магистрантов, докторантов, преподавателей, граждан, интересующихся выборным законодательством. Комментарий к Конституционному закону Республики Казахстан «О выборах в Республике Казахстан» от 28 сентября 1995 года № 2464 подготовлен по состоянию законодательства на 23 февраля 2015 года.

В числе авторов: Жумадилова А.Б., Нугманова Э.А., Сарсембаев М.А., Турецкий Н.Н., Ударцев С.Ф. и др.

Рецензенты: Абдиров Н.М. – депутат Мажилиса Парламента РК, Председатель Правового совета при партии «Нур Отан», д.ю.н., профессор; Малиновский В.А. – член Конституционного совета РК, д.ю.н., профессор.

