



ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРИ ВВЕДЕНИИ СПЕЦИАЛЬНЫХ МЕР В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ

© 2023 г. С. Ю. Чуча

Институт государства и права Российской академии наук, г. Москва

E-mail: chuchaigpan@gmail.com

Поступила в редакцию 15.08.2022 г.

Аннотация. Рассматриваются проблемы дифференциации трудовых отношений в условиях трансформации сферы труда. На основании анализа процесса законотворческой деятельности выделяется новое основание дифференциации трудовых отношений, связанное с введением специальных мер в сфере экономики Правительством РФ. Рассматривается применение дифференцированного подхода в отношении отдельных предприятий или производственных объектов. Анализируются изменения законодательства об обороне и о труде, предпринятые в целях обеспечения проведения Вооруженными Силами РФ, другими войсками, воинскими формированиями и органами контртеррористических и иных операций за пределами территории Российской Федерации, предусматривающие принятие Правительством РФ решения о введении специальных мер в сфере экономики. Особое внимание уделяется вопросам специальных мер в сфере экономики, по которым Правительством РФ могут устанавливаться особенности правового регулирования трудовых отношений. Анализируются полномочия Правительства РФ по участию в трудовых отношениях при введении специальных мер в сфере экономики.

Ключевые слова: специальные меры в сфере экономики, Правительство РФ, Трудовой кодекс РФ, дифференциация правового регулирования труда, рабочее время, сверхурочные работы, время отдыха, отпуск, ограничения, продолжительность непрерывного отдыха, мобилизация.

Цитирование: Чуча С. Ю. Особенности правового регулирования труда работников при введении специальных мер в сфере экономики // Государство и право. 2023. № 9. С. 197–202.

DOI: 10.31857/S102694520027739-3

FEATURES OF LEGAL REGULATION OF WORKERS' LABOR IN THE INTRODUCTION OF SPECIAL MEASURES IN THE ECONOMIC SPHERE

© 2023 S. Yu. Chucha

Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences, Moscow

E-mail: chuchaigpan@gmail.com

Received 15.08.2022

Abstract. The problems of differentiation are considered of labor relations in the context of the transformation of the labor sphere are considered. Based on the analysis of the process of legislative activity, a new basis for the differentiation of labor relations is identified, associated with the introduction of special measures in the sphere of the economy by the Government of the Russian Federation. The application of a differentiated approach in relation to individual enterprises or production facilities is considered. The article analyzes changes in the legislation on defense and the labor, undertaken in order to ensure the conduct of counter-terrorist and other operations by the Armed Forces of the Russian Federation, other troops, military formations and bodies outside the territory of the Russian Federation, providing for the adoption by the Government of the Russian Federation of a decision on the introduction of special measures in the economic sphere. Particular attention is paid to the issues of special measures in the sphere of the economy, according to which the Government of the Russian Federation can establish features of the legal regulation of labor relations. The powers of the Government of the Russian Federation to participate in labor relations with the introduction of special measures in the economic sphere are analyzed.

Key words: special measures in the economic sphere, Government of the Russian Federation, Labor Code of the Russian Federation, differentiation of legal regulation of labor, working hours, overtime work, rest time, vacation, restrictions, duration of uninterrupted rest, mobilization.

For citation: Chucha, S. Yu. (2023). Features of legal regulation of the labor of workers' labor in the introduction of special measures in the economic sphere // Gosudarstvo i pravo=State and Law, No. 9, pp. 197–202.

Дифференциация трудовых отношений – и общемировой, и российский тренд¹ – одно из магистральных направлений развития сферы труда и соответствующего правового регулирования.

И Российская Федерация находится в этом тренде как направлении развития в целом, так и по группам трудовых отношений, которые подвержены дифференциации правового регулирования в наибольшей степени. Это прежде всего возникшие и развивающиеся в последние десятилетия новые формы организации труда, соответствующие глобальным процессам реформирования экономик стран мира. Мы видим повсеместно глобальный процесс специального правового регулирования временной и неполной занятости, многосторонних трудовых отношений, связанных с применением заемного труда, дистанционный труд и другие формы нетипичной с точки зрения МОТ, зарубежного и российского законодательства занятости², которые находят развитие и теперь уже детальную регламентацию в зарубежных государствах и постепенно обращают на себя внимание российских законодотворцев.

Есть немало нетипичных форм занятости, которые возникают и получают правовую регламентацию за рубежом, но пока не восприняты российским законодателем и не получили широкого распространения в стране, а потому находят в целом на грани разворачивающейся по этому поводу дискуссии в национальных научных кругах юристов, экономистов и социологов-трудовиков. В качестве примера можно привести, воспользовавшись западной терминологией, совместное трудоустройство (*job sharing*), промежуточное управление (*interim management*), разовую работу (*casual work*), работу на основе ваучеров (*voucher-based work*), работу через портфолио (*portfolio work*) и др.³

На практике встречается и иная ситуация, когда некие экономические отношения и соответствующие им формы организации и управления труда неизвестны или не получили широкого распространения, но впервые возникли именно в Российской Федерации и носят уникальный национальный характер. К числу таковых после принятия Федерального закона от 14 июля 2022 г. № 273-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»⁴ можно относить трудовые отношения, возникающие при введении специальных мер в сфере экономики,

¹ См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовые права в XXI веке: постоянное состояние и тенденции развития. М., 2022. С. 27–75.

² См.: Трудовое право: национальное и международное измерение / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М., 2022. Т. 2. С. 195–411. DOI: 10.12737/1859092

³ См.: Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости / под ред. Н. Л. Лютова, Н. В. Черных. М., 2022. С. 83–115.

⁴ См.: СЗ РФ. 2022. № 29 (ч. III), ст. 5240.

имеющие столь заметные отличия, что заслуживают установления специального, особенного правового регулирования. Эта потребность продиктована не пожеланиями ученых-теоретиков, но запросом экономики с введением специальных мер, оказывающих немедленное и непреодолимое влияние на трудовые отношения. Их упорядочение требует незамедлительного и, в отличие от всех других форм организации труда, подчеркнута оперативного управления.

Дифференциация⁵ — одно из основных направлений развития трудовых отношений в Российской Федерации и в зарубежных государствах⁶. Возникновение новых форм организации производства влечет за собой появление соответствующих этим новым экономическим реалиям форм организации труда. Мы становимся свидетелями широкого распространения удаленной работы, платформенной занятости, появления многосторонних трудовых отношений заемного труда и т.д. Правовое регулирование пытается следовать этим реалиям.

Возникают ситуации⁷, когда дифференцированный подход к регулированию трудовых отношений должен применяться в отношении не отраслей производства или профессиональных групп, но в отношении отдельных предприятий или даже производственных объектов. Это дифференцированное правовое регулирование должно осуществляться максимально оперативно, но одновременно в интересах всего государства⁸. Именно такая ситуация сложилась в России к лету 2022 г., когда Правительство РФ было наделено законодателем полномочиями по введению специальных мер в сфере экономики, в том числе и в регулировании трудовых отношений.

Федеральный закон от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ «Об обороне»⁹ дополнен ст. 26¹, согласно которой Правительством РФ могут вводиться специальные меры в сфере экономики. Эти меры могут в том числе предусматривать установление особенностей правового регулирования трудовых отношений в конкретных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах. Они могут состоять в установлении порядка и условий привлечения к работе за пределами продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Специальные меры вводятся в целях обеспечения проведения за пределами Российской Федерации Вооруженными Силами РФ и другими воинскими формированиями контртеррористических и иных

операций¹⁰. Часть вторая соответствующего содержания и еще более широкой сферы действия в перспективе — при введении специальных мер в сфере экономики — внесена в ст. 252 ТК РФ.

В пояснительной записке к проекту, ставшему по итогам рассмотрения палатами Федерального Собрания РФ и подписания Президентом РФ Федеральным законом от 14 июля 2022 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»¹¹, отмечается, что он «направлен на обеспечение проведения Вооруженными Силами Российской Федерации, другими войсками, воинскими формированиями и органами контртеррористических и иных операций за пределами территории Российской Федерации»¹².

В условиях проведения контртеррористических и иных операций за пределами территории Российской Федерации, в частности специальной военной операции на территории ДНР, ЛНР и Украины, указывают разработчики законопроекта в пояснительной записке к нему, возникает краткосрочная повышенная потребность в ремонте вооружения, военной техники и обеспечении материально-техническими средствами.

Для исключения возможных противоречий новых положений о предоставлении Правительству РФ полномочий по установлению особенностей правового регулирования трудовых отношений потребуется принятие изменений в Трудовой кодекс РФ¹³, что специально подчеркивается в анализируемой пояснительной записке к законопроекту¹⁴. Действительно, законодательные новеллы о непосредственном влиянии Правительства РФ на конкретные трудовые связи на отдельных предприятиях повлияют на организацию производства и труда и, соответственно, изменят трудовые отношения.

Особую важность и необходимость оперативного внедрения в правовое регулирование специальных мер в сфере экономики подчеркивают три обстоятельства. Во-первых, пакет внесенных Правительством РФ в Государственную Думу документов по законодательству об обороне

¹⁰ См.: Федеральный закон от 14.07.2022 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Росс. газ. 2022. 19 июля.

¹¹ Представленный в Государственную Думу законопроект Правительства РФ носил иное название — «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов при проведении контртеррористических и иных операций за пределами территории Российской Федерации», которое было изменено в ходе его рассмотрения в Государственной Думе.

¹² См.: Система обеспечения законодательной деятельности, законопроект № 155680-8. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/155680-8> (дата обращения: 01.08.2022).

¹³ Такие изменения, с учетом положений части шестой ст. 5 ТК РФ, подготовлены в виде отдельного проекта федерального закона, итогом рассмотрения которого стал Федеральный закон от 14.07.2022 г. № 273-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». Пояснительная записка к последнему прямо отсылает к проекту закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов при проведении контртеррористических и иных операций за пределами территории Российской Федерации» как предпосылке внесения изменений в Трудовой кодекс РФ.

¹⁴ См.: Система обеспечения законодательной деятельности, законопроект № 155680-8.

⁵ См.: Тимошенко Р.И. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений в зависимости от особенностей работодателя: некоторые аспекты // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 8. С. 49–52. DOI: 10.18572/2221-3295-2021-3-49-52

⁶ См.: Дзюбак А.В., Летова Н.В., Соколова Т.В. и др. Обзор «круглого стола» на тему «Актуальные проблемы правового регулирования отношений в сфере спорта» // Государство и право. 2021. № 6. С. 205–208. DOI: 10.31857/S102694520015036-0

⁷ См.: Галузо В.Н. Правовая идеология как связующее звено между правом и политикой при регулировании общественных отношений в Российской Федерации // Международный журнал конституционного и государственного права. 2021. № 1. С. 11–13.

⁸ См.: Чуча С.Ю. Трудовые и социально-защитные аспекты стратегии национальной безопасности Российской Федерации // Актуальные проблемы государства и права. 2021. Т. 5. № 20. С. 817–833. DOI: 10.20310/2587-9340-2021-5-20-817-833

⁹ См.: СЗ РФ. 1996. № 23, ст. 2750.

подписан непосредственно Председателем Правительства РФ, а не профильным вице-премьером Правительства РФ, как это обычно практикуется. Председателем Правительства РФ подписан также пакет документов к законопроекту № 155718-8 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»¹⁵.

Во-вторых, рассмотрение законопроекта впервые за многие годы прошло в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК)¹⁶ на очном заседании, а не как сложилось со времен пандемии COVID-19 в режиме видеоконференцсвязи. К обсуждению были допущены только члены РТК. И согласование законопроекта социальными партнерами¹⁷ прошло при этом оперативно, хотя предложения профсоюзов относительно доработки законопроекта и не были восприняты.

В-третьих, срок прохождения законопроекта через Государственную Думу, Совет Федерации и Администрацию Президента РФ производит впечатление. Пакет документов из Правительства РФ поступил в Государственную Думу вечером 30 июня 2022 г. Уже 1 июля законопроект был предварительно рассмотрен профильным комитетом Государственной Думы (Комитет Государственной думы по обороне), а 4 июля им было принято решение о предоставлении законопроекта в Совет Государственной Думы с предложением 5 июля принять законопроект в первом чтении. 5 июля 2022 г. законопроект был принят Государственной Думой в первом, а на следующий день, 6 июля, во втором и третьем чтениях. В тот же день, 6 июля, законопроект поступил в Совет Федерации, 7 июля 2022 г. предварительно рассмотрен Правовым управлением и пятью комитетами Совета Федерации: по обороне и безопасности; по экономической политике; по федеративному устройству, региональной политике, местному самоуправлению и делам Севера; по социальной политике; по бюджету и финансовым рынкам, а 8 июля 2022 г. был одобрен Советом Федерации и направлен Президенту РФ. 14 июля 2022 г. Закон был подписан Президентом РФ и в тот же день опубликован¹⁸.

Специальные меры в сфере экономики, вводимые Правительством РФ во исполнение рассматриваемых федеральных законов, следует отличать от специальных экономических мер, применяемых Президентом РФ, перечень которых ограничен ст. 3 Федерального закона от 30 декабря 2006 г. № 281-ФЗ «О специальных экономических мерах и принудительных мерах»¹⁹.

Правительство РФ не напрямую участвует в трудовых отношениях работодатель—работник, а устанавливает особенности правового регулирования труда, которые могут распространяться на организацию — юридическое лицо в целом, но могут ограничиваться ее структурными

подразделениями, в том числе предусмотренными уставом организации, и даже отдельными производственными объектами — строительной площадкой, сборочным конвейером, элементом транспортной инфраструктуры и т.д.

Законодатель прямо называет ряд вопросов, по которым Правительством РФ могут устанавливаться особенности правового регулирования. Это привлечение к сверхурочной работе, ночью, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также предоставление отпусков. Перечень очевидно не исчерпывающий, поскольку законодателем перечисление предварено словом «включая». Допустимы и иные специальные меры в сфере экономики, предусматривающие особенности правового регулирования труда. Но начать правовую характеристику этих мер целесообразно, на наш взгляд, с прямо указанных законодателем в части второй ст. 252 ТК РФ и ст. 26¹ Федерального закона «Об обороне». Это тем более верно, поскольку законодатель в тексте Федерального закона от 14 июля 2022 г. № 273-ФЗ (п. 1–8) указывает те вопросы трудовых отношений, в которых прежде всего и действительно затронуты специальные меры в сфере экономики.

Первое, на чем остановил свое внимание законодатель, — ограничения привлечения работника к сверхурочной работе и к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без его согласия. Теперь это допускается не только при производстве неотложных работ, перечисленных в части третьей ст. 99, части третьей ст. 113 ТК РФ, но также *в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ*. Такие случаи, несомненно, должны охватываться принятым в рамках предоставленных частью второй ст. 252 ТК РФ полномочий нормативным актом Правительства РФ. В свою очередь, положения части второй ст. 252 ТК РФ при выборе норм, регулирующих исследуемые общественные отношения, придают положениям этого нормативного акта Правительства РФ ту же юридическую силу, которую имеют иные нормы Трудового кодекса РФ, в том числе и содержащиеся в отдельных главах разд. XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» ТК РФ.

При введении Правительством РФ специальных мер в сфере экономики законодатель устранил ограничение продолжительности сверхурочной работы четырьмя часами в течение двух дней подряд и ста двадцатью часами в год посредством применения схожей оговорки — теперь это ограничение действует, *за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ* (частью второй ст. 252 и принятым в развитие ее положений нормативным актом Правительства РФ о введении специальных мер в сфере экономики, содержащего нормы трудового права).

Одной из основных причин предоставления законодателем возможности Правительству РФ регулировать отношения, возникающие в связи с введением специальных мер в сфере экономики, в том числе и трудовые, является высокая потребность в *оперативном* нормативном обеспечении этой деятельности, что не позволит сделать нормальный законодательный процесс, довольно протяженный по времени, тогда как ситуация может потребовать срочного введения и трансформации специальных мер. Именно поэтому ряд норм, введенных в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 14 июля 2022 г. № 273-ФЗ, направлен на предоставление возможности работодателю по сокращению сроков изменений организации производства и труда. К таковым, например, относится скорректированная норма части четвертой ст. 103 ТК РФ, которая в целом, не меняя правового

¹⁵ См.: Система обеспечения законодательной деятельности, законопроект № 155718-8. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/155718-8> (дата обращения: 01.08.2022).

¹⁶ См.: Крылов К.Д. Правовое стимулирование социального партнерства для предотвращения конфликтов // Социально-трудовые конфликты в России и в мире: Междунар. науч.-практ. конф., 1 октября 2021 года. СПб., 2021. С. 39–43.

¹⁷ См.: Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений // Государство и право. 2022. № 1. С. 130–142. DOI: 10.31857/S102694520018280-9

¹⁸ См.: Система обеспечения законодательной деятельности, законопроект № 155680-8.

¹⁹ См.: СЗ РФ. 2007. № 1 (ч. 1), ст. 44.

регулирования режимов рабочего времени и сменной работы, допускает оперативное доведение до работников графиков сменности. В дополнение к ранее установленному месячному сроку до введения их в действие предусматривается, что Трудовым кодексом РФ может быть предусмотрен и иной срок, очевидно меньший. Одновременно законодатель предусматривает возможность исключения на запрет работы в течение двух смен подряд, если таковое предусмотрено Трудовым кодексом РФ (часть пятая ст. 103).

Заметный блок новаций в связи с введением специальных мер в сфере экономики коснется времени отдыха. Законодатель посчитал необходимым закрепить возможность сокращения продолжительности еженедельного непрерывного отдыха менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ), предусмотрев случаи соответствующих исключений в Трудовом кодексе РФ и, соответственно, в нормативных актах Правительства РФ, принятых в продолжение нормы части второй ст. 152 ТК РФ. Выше мы уже отмечали аналогичный подход законодателя к ограничению привлечения работника к сверхурочной работе и к работе в выходные и нерабочие праздничные (часть третья ст. 99, часть третья ст. 113 ТК РФ).

Согласно новой редакции части третьей ст. 124 ТК РФ в исключительных случаях допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, *если иное не предусмотрено Кодексом*.

Опять же за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (часть первая ст. 125). Возможно, что законодатель оставит соответствующие усмотренческие полномочия только у работодателя в случае введения специальных мер в сфере экономики, а быть может, и в связи с не связанным с этим событием.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией по письменному заявлению работника, *если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ* (часть первая ст. 126). Можно предположить, что в ряду специальных мер в сфере экономики может быть как уменьшение той части отпуска, что не компенсируется деньгами, так и отсутствие требования письменного согласия работника на такую замену.

До вступления в силу Федерального закона от 14 июля 2022 г. № 273-ФЗ по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты могла компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха – не менее времени, отработанного сверхурочно (часть первая ст. 152 ТК РФ). Теперь законодательством о труде могут быть предусмотрены случаи, влияющие на это общее правило и по-иному регламентирующие эту компенсацию.

Следует подчеркнуть, что содержание Федерального закона от 14 июля 2022 г. № 273-ФЗ дает лишь намек на то, какие изменения законодательства о труде следует ожидать в связи с введением специальных мер в сфере экономики. Формулировка части второй ст. 152 ТК РФ допускает и иные меры, влияющие на трудовые отношения.

Конкретизирующим документом стало постановление Правительства РФ от 1 августа 2022 г. № 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах»²⁰, которым утверждены особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях оборонно-промышленного

комплекса, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах.

В период введения Правительством РФ специальных мер в сфере экономики в отдельных организациях, их структурных подразделениях и производственных объектах, перечень которых утверждается Министерством промышленности и торговли РФ по согласованию с Министерством обороны РФ, ГК «Росатом» и ГК «Роскосмос», допускается:

привлечение выполняющих работы по госконтрактам работников к сверхурочной работе без их согласия, продолжительность которой не должна превышать четырех часов в день для каждого работника с оплатой сверхурочно отработанных часов не менее чем в двойном размере;

доведение новых графиков сменности до работника не позднее чем за три дня;

продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 24 часов;

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работников с оплатой не менее чем в двойном размере и предоставлением одного выходного дня за каждую полную неделю;

перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска работника без его согласия при нарушении организацией срока исполнения государственного контракта или возникновении риска нарушения этого срока, при этом отпуск должен быть предоставлен работнику не позднее 18 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется, либо часть отпуска, превышающая 21 день, по заявлению работника может подлежать замене денежной компенсацией;

отзыв работника из отпуска без его согласия при условии уведомления не позднее чем за три дня в случаях и порядке, которые предусмотрены подзаконным нормативным актом.

При этом Правительство РФ сохраняет гарантии непривлечения к сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни для лиц, нуждающихся в повышенной защите, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. Так, особенности трудовых отношений не распространяются на работников, привлечение которых к сверхурочным работам и работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещено законодательством, – беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет – или ограничено их согласием (часть пятая ст. 99). Работники второй категории должны быть письменно ознакомлены со своим правом не работать сверхурочно, а также в выходные и нерабочие праздничные дни.

Круг организаций, входящих в перечень Министерства промышленности и торговли РФ, будет постоянно меняться вследствие привлечения к выполнению госзаказа новых подрядчиков и прекращения отношений с действующими. Утвержденный же перечень таких организаций может вызывать повышенный интерес, и распространение его должно быть во всяком случае ограниченным, касаясь непосредственно организаций, которым он адресован, и компетентных государственных органов. Возможно, лучшим было бы определение организаций, подразделений и объектов, на которых могут быть применены специальные меры в сфере экономики и специальное правовое регулирование трудовых отношений, посредством издания Минпромторгом распорядительных актов, согласованных с поименованными в постановлении Правительства РФ от 1 августа 2022 г. № 1365 компетентными организациями, направляемых

²⁰ См.: СЗ РФ. 2022. № 32, ст. 5839.

непосредственно в эти организации и по запросам компетентным органам.

Формулировка части второй ст. 152 ТК РФ, как было отмечено ранее, содержит не закрытый перечень особенностей правового регулирования трудовых отношений. В процессе применения постановления Правительства РФ от 1 августа 2022 г. № 1365 реально складывающиеся общественные отношения, возможно, потребуют корректировки перечня особенностей как в сторону расширения, так и сужения, если потребность в ряде из них на практике будет невелика. Министерству промышленности и торговли РФ совместно с Министерством труда и социальной защиты РФ поручено разработать и утвердить методические рекомендации по порядку применения постановления. Во всяком случае внесенные в Трудовой кодекс РФ изменения позволяют Правительству РФ воспользоваться предоставленными полномочиями, а правовой институт особенностей правового регулирования труда работников при введении специальных мер в сфере экономики получит дальнейшее развитие.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Галузо В.Н.* Правовая идеология как связующее звено между правом и политикой при регулировании общественных отношений в Российской Федерации // Международный журнал конституционного и государственного права. 2021. № 1. С. 11–13.
2. *Дзюбак А.В., Летова Н.В., Соколова Т.В. и др.* Обзор «круглого стола» на тему «Актуальные проблемы правового регулирования отношений в сфере спорта» // Государство и право. 2021. № 6. С. 205–208. DOI: 10.31857/S102694520015036-0
3. *Крылов К.Д.* Правовое стимулирование социального партнерства для предотвращения конфликтов // Социально-трудовые конфликты в России и в мире: Междунар. науч.-практ. конф., 1 октября 2021 года. СПб., 2021. С. 39–43.
4. *Лушников А.М., Лушников М.В.* Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. М., 2022. С. 27–75.
5. *Тимошенко Р.И.* Дифференциация правового регулирования трудовых отношений в зависимости от особенностей работодателя: некоторые аспекты // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 8. С. 49–52. DOI: 10.18572/2221-3295-2021-3-49-52
6. Трудовое право: национальное и международное измерение / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М., 2022. Т. 2. С. 195–411. DOI: 10.12737/1859092

Сведения об авторе

ЧУЧА Сергей Юрьевич — доктор юридических наук, главный научный сотрудник сектора процессуального права Института государства и права Российской академии наук; 119019 г. Москва, ул. Знаменка, д. 10

7. Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости / под ред. Н.Л. Лютова, Н.В. Черных. М., 2022. С. 83–115.
8. *Чуча С.Ю.* Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений // Государство и право. 2022. № 1. С. 130–142. DOI: 10.31857/S102694520018280-9
9. *Чуча С.Ю.* Трудоправовые и социально-защитные аспекты стратегии национальной безопасности Российской Федерации // Актуальные проблемы государства и права. 2021. Т. 5. № 20. С. 817–833. DOI: 10.20310/2587-9340-2021-5-20-817-833

REFERENCES

1. *Galuzo V.N.* Legal ideology as a link between law and politics in the regulation of public relations in the Russian Federation // International Journal of Constitutional and State Law. 2021. No. 1. P. 11–13 (in Russ.).
2. *Dzyubak A.V., Letova N.V., Sokolova T.V. et al.* Review of the “Round Table” on the topic “Actual problems of legal regulation of relations in the field of sports” // State and Law. 2021. No. 6. P. 205–208. DOI: 10.31857/S102694520015036-0 (in Russ.).
3. *Krylov K.D.* Legal stimulation of social partnership for conflict prevention // Social and labor conflicts in Russia and in the world: International Scientific and Practical Conference, October 1, 2021. SPb., 2021. P. 39–43 (in Russ.).
4. *Lushnikov A.M., Lushnikova M.V.* Labor rights in the XXI century: current state and development trends. M., 2022. P. 27–75 (in Russ.).
5. *Timoshenko R.I.* Differentiation of the legal regulation of labor relations depending on the characteristics of the employer: some aspects // Labor Law in Russia and abroad. 2021. No. 8. P. 49–52. DOI: 10.18572/2221-3295-2021-3-49-52 (in Russ.).
6. Labor Law: national and international dimension / ed. by S. Yu. Golovina, N.L. Lyutov. M., 2022. Vol. 2. DOI: 10.12737/1859092 (in Russ.).
7. Labor relations in the conditions of development of non-standard forms of employment / ed. by N.L. Lyutova, N.V. Chernykh. M., 2022. P. 83–115 (in Russ.).
8. *Chucha S. Yu.* Social partnership in the sphere of regulation of labor and other relations directly related to them // State and Law. 2022. No. 1. P. 130–142. DOI: 10.31857/S102694520018280-9 (in Russ.).
9. *Chucha S. Yu.* Labor and legal and social protection aspects of the national security strategy of the Russian Federation // Actual problems of state and law. 2021. Vol. 5. No. 20. P. 817–833. DOI: 10.20310/2587-9340-2021-5-20-817-833 (in Russ.).

Authors' information

CHUCHA Sergey Yu. — Doctor of Law, Chief Researcher of the Procedural Law Sector of the Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences; 10 Znamenka str., 119019 Moscow, Russia