

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

Стабильность трудового права в периоды экономических и социально-политических потрясений

Прожерина Камилла Владимировна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

E-mail: prozhmila@yandex.ru

Что значит стабильность в XXI веке? Должно ли быть право стабильно и как оно реагирует на изменения, происходящие в обществе, государстве, мире? И насколько трудовое право отвечает вызовам сегодняшнего дня?

Трудовое право базируется на принципе стабильности трудовых отношений, который нашел свое выражение в институтах защиты прав работника и ограничения власти работодателя [5], поскольку исторически работник являлся экономически более слабой стороной. Однако необходимо учитывать экономическое назначение трудового права [4], которое достигается за счет баланса интересов работников, предприятий и государства, что в конечном итоге обеспечивает стабильность социального мира [2], а значит, и трудовых отношений.

Учитывая данный факт, а также непостоянность и неопределенность нашей жизни, трудовое право должно быть гибким (или «гибкобильным») [3] в рамках концепции стабильности трудовых отношений, что означает принятие государством новых событий, анализ существующей обстановки и внесение определенных правок. Данные изменения касаются определенного уклада жизни общества, которые должны происходить с учетом интересов всех сторон, а затем, как правило, они будут отражены уже в нормативных правовых актах.

Так, в конце 2019 г. весь мир узнал о коронавирусе, который впоследствии унес миллионы жизней. Пандемия коронавируса затронула все сферы жизни общества, в т.ч. трансформировала институты трудового права. Это выразилось во введении новых терминов и правил (например, сохранение заработной платы), появлении нетиповых обязанностей сторон (к примеру, проведение термометрии), премирования за вакцинацию против коронавируса и отстранения от работы при отказе от последнего [7]. Более того, письма Минтруда фактически приобрели характер источника трудового права [7], а гл. 49.1 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), посвященная дистанционному труду, подверглась изменению: удаленная работа стала рассматриваться в качестве формы организации труда, и данная тенденция сохраняется по сей день [8].

В феврале 2022 г. российское общество встретилось уже с другим вызовом - специальной военной операцией (далее - СВО). Но первоначально стоит вспомнить время Великой Отечественной войны и предвоенные годы. В период с 1930 по 1940 гг. вернулись к 8-часовому рабочему дню, повысились нормы выработки и сократилась продолжительность отпуска и др. [1] Уже непосредственно в годы войны произошло ещё большее ужесточение трудового законодательства, поскольку через трудовое право должны были выполняться задачи по защите Родины и функционированию народного хозяйства [6]. Это время характеризовалось трудовой мобилизацией (первыми мобилизовали работников военной промышленности; местное население же срочно мобилизовали для восстановления железных дорог) и перераспределением кадров, трудовой повинностью (для оборонных работ и военных надобностей), подготовкой профессиональных кадров (при изменении порядка учебного процесса), изменением норм, регулирующих меру, оплату труда и время отдыха,

а также укреплением трудовой дисциплины (запрет самовольного ухода, перехода с предприятия, введение уголовной ответственности за прогул) [6]. Более того, к работе привлекались инвалиды и подростки, однако сохранялись «регулятивы», которые не допускали какого-либо произвола. Поскольку данные меры были вынужденными, то государство для поддержания высокой производительности труда предусматривало сохранение системы гарантий и льгот, а при достижении выдающихся результатов в работе - стимулирование труда посредством увеличения заработной платы или выплаты премий.

В наши же дни для решения задач СВО Указом Президента РФ от 21.09.2022 г. № 647 была объявлена частичная мобилизация. Ввиду этого Минтруд в достаточно короткие сроки разъяснил о невозможности увольнения мобилизованного работника: за ним сохранялось рабочее место, а трудовой договор на время службы приостанавливался, что с 07.10.2022 г. было закреплено в новой ст. 351.7 ТК РФ [9]. Предусматриваются также особенности предоставления такому работнику отпуска, оплаты труда, в т.ч. выплаты премий, а членам семьи мобилизованного полагаются различные гарантии (например, ст. 179, ч. 2 ст. 259 ТК РФ).

Таким образом, роль трудового права очень многогранна: решаются вопросы, начинающиеся с защиты сторон трудового правоотношения и вплоть до развития экономики. В связи с этим важен вопрос стабильности трудового права, который выражается в устойчивости и гибкости права в зависимости от происходящих событий: именно различные ситуации позволяют выискивать проблемные области в праве с тем, чтобы в дальнейшем это усовершенствовать. Так, понятия стабильности и гибкости взаимосвязаны и именно их верный синтез позволяет трудовому праву «работать» в условиях изменяющегося мира. Чем «пластичнее» право реагирует на разные события, тем оно оказывается «прочнее», а это в конечном итоге отражается и на стабильности государства.

Подводя итог, трудовое право нашей страны - это цивилизационная ценность [1], поскольку все проблемные вопросы достаточно своевременно находили свое отражение в законодательстве, но при этом принятые решения отвечали всем потребностям соответствующего времени. Поскольку всё это прямо сказывалось на стабильности власти, то можно с уверенностью говорить о стабильности трудового права, которая достигалась за счет гибкости, т.е. оперативного реагирования на социально-экономические и политические изменения.

Источники и литература

- 1) Елифанова Е.В., Павлисова Т.Е. Правовое регулирование труда в России: история и современные тенденции развития // Юридические исследования. 2017. № 7. С. 55 - 71.
- 2) Иванова Ю.В. Поиск оптимального баланса интересов в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 29 - 31.
- 3) Ильина М.В. Перспективы применения условия трудового договора о мобильности в российской правовой действительности // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 3. С. 34 - 37.
- 4) Линец А.А. Роль трудового права в экономической системе общества на современном этапе : диссертация ... доктора юридических наук. Москва, 2021. - 509 с.
- 5) Мотина Е.В. Элементы догмы права в сфере дисциплинарной ответственности работников: опыт Беларуси и России // Журнал российского права. 2022. № 12. С. 85 - 97.
- 6) Серегина Л. В. Трудовое право в годы Великой Отечественной войны // Журнал российского права. 2010. № 8 (164). С. 139 - 148.

- 7) Степанов С.В. Государство и трудовое право в условиях пандемии COVID-19 // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 3. С. 59 - 61.
- 8) Чуча С.Ю. Дистанционная (удаленная) работа и институт охраны труда // Законы России: опыт, анализ, практика. 2022. № 2. С. 54 - 59.
- 9) Минтруд России: <https://mintrud.gov.ru/>.