Demidov Law Journal. 2024. Vol. 14, No. 1
Publisher homepage: http://uniyar.ac.ru

Restrictions in labor law during the crisis period

L. G. Dzhidzhavadze[1]

[1]P. G. Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl, Russian Federation

DOI: 10.18255/2306-5648-2024-1-54-61

Research article
Full text in Russian

The article analyzes the labor and legal restrictions associated with the political and economic crisis at the present stage of development of the Russian Federation, which affects the Russian labor market. The author identifies groups of causes that caused the political and economic crisis. The sanctioned labor and legal restrictions imposed on Russia by foreign states have been studied in detail. An assessment of their impact on the country's economy is given. Special attention is paid to the block of restrictions related to the COVID-19 pandemic. Another important aspect of the study is a special military operation. It caused the introduction of a number of labor and legal restrictions aimed both at stabilizing the situation in conditions of political tension and at protecting the rights of mobilized workers. The issue of applying the norms of Russian labor law in the newly annexed territories is considered, taking into account the acts of the regions in force at the time of accession. The article attempts to systematize labor and legal restrictions imposed during the crisis period in order to compile a holistic picture of the mechanism of restrictions. The paper analyzes a wide range of scientific papers and regulatory material of both Russian and foreign legislation. Based on the conducted research, reasonable conclusions are drawn about the specific signs of labor and legal restrictions in the crisis period, about the effectiveness of the chosen mechanism of restrictions as a way to stabilize the situation. In addition, the author's classification of restrictions in the labor law of the crisis period is proposed.

Keywords: labor and legal restrictions; COVID-19; sanctions; special military operation; crisis; territorial expansion

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Dzhidzhavadze, Levan G. | E-mail: levandzhidzhavadze@yandex.ru
ORCID iD: 0000-0002-3745-5397
Postgraduate

For citation: Dzhidzhavadze L. G. Restrictions in labor law during the crisis period // Demidov Law Journal. 2024. Vol. 14, No. 1. P. 54-61. (in Russ.)

© Yaroslavl State University, 2024
This is an open access article under the CC BY license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Демидовский юридический журнал. 2024. Том 14, № 1
Сайт издателя: http://uniyar.ac.ru

Ограничения в трудовом праве в кризисный период

Л. Г. Джиджавадзе[1]

[1]Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, Ярославль, Российская Федерация

DOI: 10.18255/2306-5648-2024-1-54-61
УДК 349.2

Научная статья
Полный текст на русском языке

В статье анализируются трудоправовые ограничения, связанные с политико-экономическим кризисом на современном этапе развития Российской Федерации, оказывающим влияние на российский рынок труда. Автором выделяются группы причин, вызвавших политико-экономический кризис. Подробно исследованы санкционные трудоправовые ограничения, введенные в отношении России иностранными государствами. Дается оценка их влияния на экономику страны. Отдельное внимание уделяется блоку ограничений, связанных с пандемией COVID-19. Важным аспектом исследования выступает специальная военная операция. Она стала причиной введения целого ряда трудоправовых ограничений, направленных как на стабилизацию ситуации в условиях политической напряженности, так и на защиту прав мобилизованных работников. Рассмотрен вопрос применения норм российского трудового права на новых присоединенных территориях с учетом действующих на момент присоединения актов регионов. В статье предпринята попытка систематизации трудоправовых ограничений, введенных в кризисный период, с целью составления целостной картины механизма ограничений. Проанализирован широкий пласт научных трудов и нормативно-правового материала как российского, так и зарубежного законодательства. На основе проведенного исследования делаются обоснованные выводы о специфических признаках трудоправовых ограничений в кризисный период, об эффективности избранного механизма ограничений как способа стабилизации ситуации. Кроме этого, предлагается авторская классификация ограничений в трудовом праве кризисного периода.

Ключевые слова: трудоправовые ограничения; COVID-19; санкции; специальная военная операция; кризис; расширение территорий

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Джиджавадзе, Леван Гияевич | E-mail: levandzhidzhavadze@yandex.ru
ORCID iD: 0000-0002-3745-5397
Аспирант, ассистент кафедры трудового и финансового права

Для цитирования: Джиджавадзе Л. Г. Ограничения в трудовом праве в кризисный период // Демидовский юридический журнал. 2024. Том 14, № 1. С. 54-61.

Современный рынок труда находится в условиях политико-экономического кризиса, который порождается множеством причин. За основу исследования возьмем классификацию причин, выделенных М. В. Лушниковой [1, с. 408–410].

Первая группа причин обусловлена внешними санкциями, которые оказывают влияние на российскую экономику, создавая угрозу национальному рынку страны

© ЯрГУ, 2024
Статья открытого доступа под лицензией CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

и снижая производственный потенциал. Кроме этого, разрушаются международные связи России с другими государствами и международными организациями. Санкции, введенные на уровне правительств западных государств, стали основой для введения пакета санкционных ограничений иностранными юридическими лицами в отношении Российской Федерации как в добровольном порядке, так и на основе рекомендаций [2, с. 111, 112]. Это вызвало, в частности, уход с российского рынка иностранных компаний или приостановку их деятельности. Согласно экспертному мнению членов Российской академии наук, санкционные ограничения создают следующие риски для российского рынка труда: рост неофициальной занятости, увеличение количества нарушений норм трудового права работодателями, а также затруднение трудоустройства молодежи [3].

Вторая группа причин связана с проведением специальной военной операции (СВО). Она порождает два взаимосвязанных процесса: кадровый дефицит, обусловленный частичной мобилизацией, и развитие новых наукоемких отраслей оборонной промышленности, требующих высококвалифицированных кадров. В 2022 году с проблемами недостатка рабочей силы столкнулись 80 % работодателей. В большей степени от этого страдают производственные сектора экономики и транспорт. Кроме этого, СВО создает риск всплеска безработицы и является одной из причин стагнации на рынке труда [4, с. 173].

Представляется, что можно выделить третью группу причин, которая отошла уже на второй план, но до сих пор периодически дает о себе знать, – это пандемия COVID-19. Она стала причиной введения трудоправовых ограничений, направленных на охрану здоровья населения и обеспечения стабильного функционирования общества и государства [5, с. 3, 4; 6]. Пандемия стала одной из причин появления новых и развития существующих форм нетипичной занятости. Кроме этого, ситуация с пандемией может усугубиться ввиду наличия проблем доступа населения к медицине и лекарственным препаратам [7].

Четвертая группа причин, вызвавших геополитический кризис, связана с присоединением к России новых территорий и массовой эвакуацией населения из Донецкой и Луганской народных республик, а также Запорожской и Херсонской областей [8]. Данный процесс вызвал необходимость разрешения вопроса о взаимодействии норм российского трудового законодательства и нормативно-правовых актов, действующих на присоединенных территориях. Кроме этого, перед государством встала задача обеспечения населения указанных территорий соответствующей работой и оказания им социальной поддержки. В силу тесных межотраслевых связей финансового права с трудовым, нельзя не указать на проблему выделения бюджетных средств для выполнения новыми субъектами РФ финансовых обязательств [9, с. 696].

Необходимо отметить, что вышеуказанные причины тесно между собой связаны и носят взаимообусловливающий характер, т. е. одно кризисное явление может стать «толчком» возникновения новых или усиления иных существующих кризисных ситуаций. Например, начало СВО привело к увеличению количества ранее существующих санкций, введенных в отношении Российской Федерации иностранными государствами.

Для обеспечения правовой, экономической и политической стабильности нашему государству необходимо было оперативное реагирование на сложившуюся ситуацию. И одним из таких способов был избран механизм ограничений. Государство в ответ на сложившуюся ситуацию ввело целый комплекс правовых ограничений. Исключением не стало и трудовое право. В рамках данной статьи будет предприня-

та попытка систематизации трудоправовых ограничений, введенных в связи с кризисными явлениями. Это позволит дать оценку эффективности избранного государством механизма «ограничений» как способа стабилизации ситуации.

Прежде всего рассмотрим санкционные ограничения. Проанализировав нормативно-правовые акты иностранных государств, мы выявили следующие ограничения в сфере труда:

А) Ограничения в форме отмены упрощенной процедуры трудоустройства на территории иностранного государства. Так, Министерство семьи и социальной политики Польши 8 сентября 2022 года объявило об исключении России из списка стран, в отношении которых допускается семидневная льготная процедура оформления разрешения на работу;

Б) Установления ограниченного перечня российских работников, которые могут подать на шенгенскую визу. Так, согласно данным официального правового портала Министерства иностранных дел Республики Словакия[1] и Постановлению Правительства Словацкой Республики от 1 апреля 2022 года № 521/2021 «О интересе Словацкой Республики в выдаче национальной визы высококвалифицированным гражданам третьих стран»[2] таким правом обладают медицинские работники, высококвалифицированные специалисты, вахтовые, сезонные рабочие и рабочие транспорта;

В) Косвенным ограничением, затрудняющим осуществление трудовой деятельности на территории иностранного государства, можно назвать запрет гражданам России каким-либо образом изменять свое местоположение при отсутствии визы, получение которой частично или полностью ограничивается (выезжать, въезжать, находиться на приграничных территориях). Так, например, подобного рода ограничения установлены Украиной, Чешской Республикой, Финляндией и др.;

Г) Косвенным ограничением в сфере труда также является уход с российского рынка иностранных компаний, что ведет к массовому увольнению работников. В соответствии с аналитическими данными [10, с. 38] в отношении России действует отраслевой пакет санкций, состоящий примерно из 11812 ограничений. При этом массовые сокращения наносят взаимный ущерб России и стране, которая вводит санкции. Так, по заявлению министра труда ФРГ Хубертуса Хайла, массовые увольнения российских работников (около 590000 человек) на территории Германии приведут к упадку экономического роста до 1,4–1,5 % [11].

Россия, используя механизм ограничений, обеспечила сглаживание проблемы, связанной с приостановкой работы компаний ввиду санкционной политики иностранных государств. Так, в соответствии с п. 2, пп. «б» п. 3 Постановления Правительства РФ от 30 марта 2022 года № 511 (ред. от 29 декабря 2023 года) «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022–2024 годах»[3] закрепляется механизм временного перевода работника с его согласия к другому работодателю в случае приостановки произ-

[1] Правовой портал Министерства иностранных дел Республики Словакия [Электронный ресурс]. URL: https://www.mzv.sk/web/moskva-ru/oformlenie-viz (дата обращения: 14.01.2024).

[2] Постановление Правительства Словацкой Республики от 1 апреля 2022 года № 521/2021 «О интересе Словацкой Республики в выдаче национальной визы высококвалифицированным гражданам третьих стран» [Электронный ресурс]. URL: https://mzv.sk/web/moskva-ru/services/oformlenie-viz (дата обращения: 14.01.2024).

[3] Постановление Правительства РФ от 30 марта 2022 года № 511 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022–2024 годах» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2022. № 15, ст. 2459.

водства. При этом трудовой договор с предыдущим работодателем приостанавливается, но срок трудового договора продолжает течь и не прерывается.

По ограничениям, связанным со СВО, можно выделить следующие виды:

а) Ограничение в виде запрета для работодателя увольнять мобилизованного работника. В соответствии с ч. 10 ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации[4] (далее – ТК РФ) трудовой договор подлежит приостановлению. б) Ограничение прав работника предприятий в виде возможности привлечения без его согласия к сверхурочным работам, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с Постановлением Правительства от 1 августа 2022 года № 1356 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах»[5]. Кроме этого, допускается перенос и отзыв из отпуска работника в одностороннем порядке без его согласия;

в) Ограничение прав работодателя в виде запрета направления в служебные командировки и недопустимость привлечения к сверхурочным работам, к работам в ночное время, в выходные и праздничные дни супруга или опекуна, воспитывающего ребенка до 14 лет, если другой супруг проходит военную службу по мобилизации. Эта же гарантия распространяется на лиц, имеющих трех и более детей до 18 лет на период до достижения младшим ребенком 14 лет (ч. 3 ст. 259 ТК РФ);

г) Ограничение в виде дополнительных обязанностей для работодателя. Это касается обязанности работодателя обеспечить профессиональное обучение для лиц, ищущих работу на предприятиях ОПК.

Ковидные ограничения делятся на следующие виды:

1) Обязанность вакцинации для отдельных категорий работников. В данном случае ограничение представлено в форме дополнительной обязанности для будущих работников при приеме на работу, а также для действующих работников с целью возможности продолжения собственно трудовых отношений. Перечень категорий работников, которые подлежат обязательной вакцинации, содержится в Постановлении Правительства РФ от 15 июля 1999 года № 825 «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок»[6]. Среди них названы лица, осуществляющие образовательную деятельность, работники, имеющие дело с биологическими жидкостями, с канализационными системами и др.

Если проанализировать опыт иностранных государств по этому вопросу, то можно выявить несколько моделей правового регулирования в зависимости от обязательности вакцинации:

а) Добровольная вакцинация (Республика Беларусь). Данный вывод следует из анализа ст. 45 Закона Республики Беларусь от 18 июня 1993 года № 2435-XII «О здравоохранении»[7], в которой говорится, что медицинское вмешательство без со-

[4] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2002. № I, ч. I, ст. 3.

[5] Постановление Правительства от 1 августа 2022 года № 1356 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах» // СЗ РФ. 2022. № 32, ст. 5839.

[6] Постановление Правительства РФ от 15.07.1999 № 825 «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок» // СЗ РФ. 1999. № 29, ст. 3766.

[7] Закон Республики Беларусь от 18 июня 1993 г. № 2435-XII «О здравоохранении» (с изм. и доп.) // Ведамасць Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь. 1993. № 24, ст. 290.

гласия пациента допускается в случаях, предусмотренных законом. Вакцина COVID-19 к таковым не отнесена;

б) Обязательная вакцинация для отдельных категорий работников (Эстония, Латвия). Данный вывод следует из анализа параграфа 18, 20 Конституции Эстонской Республики[8], а также положений ст. 766 Обязательственно-правового закона Эстонской Республики[9] и из ст. 7 прим.1 Закона Латвийской республики «Об управлении распространения инфекции Covid-19»[10]. Представляется, что российский законодатель выбрал верную модель правового регулирования, потому что обязательная вакцинация способствует поддержанию здоровья как самих работников, так и лиц, с которыми они контактируют при выполнении трудовой функции. Данные меры позволили снизить заболеваемость в момент кульминационной активности COVID-19. На 2024 год вопросы о вакцинации работников в связи с COVID-19 отходят на второй план, так как большинство работников уже прошли вакцинацию в период с 2019–2022 гг. На текущий момент нормативно-правовых актов Российской Федерации, предусматривающих обязанность работников по ревакцинации, нет. В соответствии с. п. 2.11 Письмо Министерства здравоохранения РФ от 17 июня 2022 года № 30-4/И/2-9890 «О направлении временных методических рекомендаций «Порядок проведения вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»[11] повторная вакцинация может быть осуществлена при ухудшении эпидемиологической ситуации, а именно снижения уровня коллективного иммунитета ниже 60 %. В соответствии с п. 2 ст. 10 Федерального закона от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»[12] (далее – ФЗ «Об иммунопрофилактике») решение о проведении прививок принимается главным государственным санитарным врачом Российской Федерации или главным государственным санитарным врачом соответствующего субъекта РФ. На текущий момент такие решения в отношении вакцины COVID-19 отсутствуют. А ранее принятые решения в различных регионах РФ отменяются;

2) Ограничение права работодателя на увольнение работника, отказавшегося от вакцинации. Такие работники подлежат отстранению. (Данный вывод следует из системного анализа абз. 8 ч. 1 ст. 76 ТК РФ и абз. 3 п. 2 ст. 5 ФЗ «Об иммунопрофилактике»). Ряд иностранных государств избрали иную модель правового регулирования, закрепив в качестве последствий отказа от вакцинации увольнение (Эстонская Республика), или отдали предпочтение смешанной модели, регламентировав возможность как увольнения, так и отстранения от работы (Латвийская республика)

[8] Конституция (основной закон) Эстонской Республики. Принята 28.06.1992. Вступила в силу 03.07.1992 (с изм. и доп.) [Электронный ресурс]. URL: https: //www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2015/02/3_Pohiseadus_VENE.pdf (дата обращения 09.01.2024).

[9] Обязательственно-правовой закон. Принят 26.09.2001. Вступил в силу 01.07.2002. (с изм. и доп.) [Электронный ресурс]. URL: https: //www.j uristaitab .ee/ru/zakonodatelstvo/obyazatelstvenno -pravovoy-zakon (дата обращения 09.01.2024).

[10] акон «Об управлении распространения инфекции Covid-19» от 09.06.2020 (с изм. и доп.) [Электронный ресурс]. URL: https://www.mk.gov.lv/ru/novosti/mery-epidemiologicheskoy-bezopasnosti-po-ogranicheniyu-rasprostraneniya-infekcii-covid-10-iyunya (дата обращения 09.01.2024).

[11] Письмо Министерства здравоохранения РФ от 17 июня 2022 года № 30-4/И/2-9890 «О направлении временных методических рекомендаций «Порядок проведения вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19)». Дата принятия 17 июня 2022 года [Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов]. URL: https://docs.cntd.ru/document/351563923?marker=64U0IK (дата обращения: 10.01.2024).

[12] Федеральный закон от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 1998. № 38, ст. 4736.

[12, с. 378]. Представляется, что наш законодатель выбрал оптимальную модель реагирования, обеспечив стабильность (сохранение) трудовых отношений;

3) Ограничения, связанные с охраной труда (ношение средств индивидуальной защиты, медицинские осмотры, измерение температуры и др.). Данные ограничения содержатся преимущественно в рекомендациях Минздрава[13], Минтруда и Роспотребнадзора. Кроме этого, аналогичные требования содержатся в п. 5.13 Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 21 июня 2023 года № 9 «О мероприятиях по профилактике гриппа, острых респираторных вирусных инфекций и новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в эпидемическом сезоне 2023–2024 годов»[14]. Так, в соответствии с п. 5.3 вышеуказанного постановления в случае подъема заболеваемости коронавирусной инфекцией необходимо обеспечить контроль температуры, дезинфекцию общественных мест и выдачу средств индивидуальной защиты работникам, чья деятельность связана с населением. Обязанность по проведению вышеуказанных мероприятий возлагается на работодателя, что является для него ограничением в форме обязанности.

Трудоправовые ограничения в связи с присоединением новых территорий к Российской Федерации урегулированы Постановлением Правительства РФ от 31 декабря 2022 года № 2571 «Об особенностях применения трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области»[15] (далее – Постановление Правительства № 2571). К ним можно отнести следующее:

А) Ограничение права работодателя на отказ в приеме на работу в случае непредоставления лицом, поступающим на работу, документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (п. 6 Постановления Правительства № 2571);

Б) Ограничение права работодателя на прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ с эвакуированным работником. Так, устанавливаются дополнительные механизмы защиты прав работника: 1) трудовой договор приостанавливается на время эвакуации, 2) только по истечении 6 месяцев с момента предупреждения работника о возобновлении деятельности работодателем допускается прекращение трудового договора (п. 9 Постановления Правительства № 2571).

Итак, проанализировав трудоправовые ограничения, связанные с политико-экономическим кризисом в России, можно сделать следующие выводы:

1) Трудоправовые ограничения, связанные с политико-экономическим кризисом, можно разделить в зависимости от функциональной роли на внешние и внутренние. Первые характеризуются следующими признаками: 1) вводятся иностранными го-

[13] Рекомендации Министерства здравоохранения РФ от 5 апреля 2020 года «Рекомендации работникам и работодателям в условиях распространения коронавирусной инфекции» // СПС КонсультантПлюс.

[14] Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 21 июня 2023 года № 9 «О мероприятиях по профилактике гриппа, острых респираторных вирусных инфекций и новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в эпидемическом сезоне 2023–2024 годов» [Официальный интернет-портал правовой информации]. URL: http://www.pravo.gov.ru, 27.07.2023, № 0001202307270034.

[15] Постановление Правительства РФ от 31 декабря 2022 года № 2571 «Об особенностях применения трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области» // СЗ РФ. 2023. № 2, ст. 524.

сударствами в отношении Российской Федерации, 2) имеют негативную направленность по отношению к функционированию общественных отношений в России. Внутренние ограничения характеризуются следующими признаками: 1) регламентируются российским законодательством в качестве ответной реакции на кризисную ситуацию, 2) направлены на стабилизацию положения;

2) Механизм ограничений, избранный законодателем в качестве способа стабилизации ситуации, является оптимальным вариантом реагирования на сложившуюся ситуацию;

3) Трудоправовые ограничения кризисного периода обладают следующими специфическими признаками: а) оперативный характер установления; б) подзаконный способ введения отдельных ограничений; в) межотраслевой характер ряда ограничений (некоторые ограничения находятся на стыке административного и трудового права, например ограничения по трудоустройству, кроме этого, многие ковидные ограничения находятся на стыке трудового и медицинского права); г) особая цель: охрана здоровья, обеспечение гармоничного правового регулирования на вновь присоединенных территориях и защита прав специальных категорий работников (мобилизованных, эвакуированных), обеспечение стабильности трудовых отношений.

Ссылки

1. Лушникова М. В. Антикризисный финансово-правовой механизм защиты российского рынка занятости в современных условиях мобилизационной экономики // Демидовский юридический журнал. 2023. Т. 13, № 3. С. 406–416. DOI 10.18255/2306-5648-2023-3-406-415.

2. Слатов Д. Г. Регулирование российского рынка труда в новых условиях санкционного воздействия // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2022. № 2. С. 109–117. DOI 10.18287/2542-0461-2022-13-2-109-117.

3. Деготькова И. Экономисты РАН назвали риски для рынка труда из-за санкций // РБК. 2022. 3 мая. URL: https://www.rbc.ru/economics/03/05/2022/626b9ef89a7947d7f6c09da8?from=newsfeed (дата обращения: 14.01.2024).

4. О влиянии санкций 2022 года на рынок труда Российской Федерации / С. А. Беляев [и др.] // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2022. № 7. С. 167–175. EDN ABAVUZ.

5. 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. EDN THUVSO.

6. Тарусина Н. Н. Несколько тезисов об ограничениях прав и свобод граждан в чрезвычайных обстоятельствах пандемии // Lex Russica (Русский закон). 2021. Т. 74, № 8. С. 99–109. DOI 10.17803/1729-5920.2021.177.8.099-109.

7. Лушников А. М., Лушникова М. В. Современное российское трудовое право: глобальные вызовы в контексте риска и неопределенности // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 2–5. DOI 10.18572/2221-3295-2023-1-2-5.

8. Головина С. Ю. Трансформация трудового права в эпоху глобальных политико-экономических вызовов современности // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 3. С. 2–5.

9. Гурович А. М. Проблемные аспекты организации финансового обеспечения новых присоединенных субъектов Российской Федерации // Индустриальная экономика. 2022. № 3. С. 695–698.

10. Белов В. Б., Котов А. В. Антироссийская санкционная политика ФРГ: промежуточные итоги и ответные меры // Аналитические записки Института Европы РАН. 2022. № 4. С. 37–42.

11. Чеклецов Е. В ФРГ ожидаются массовые увольнения из-за санкций против России. URL: https://ura.news/news/1052544651?ysclid=lr94hl0j82735677383 (дата обращения: 10.01.2024).

12. Джиджавадзе Л. Г. Трудоправовые последствия отказа работника от вакцинации по российскому и зарубежному законодательству // Вопросы российской юстиции. 2021. № 15. С. 372–381. EDN KNAAQZ.