

## РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ПЕРЕГОВОРНЫХ ПРОЦЕДУР В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

С. В. Передерин

*Воронежский государственный университет*

## THE ROLE AND IMPORTANCE OF NEGOTIATION PROCEDURES IN THE LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS

S. V. Perederin

*Voronezh State University*

**Аннотация:** анализируются индивидуальные и коллективные правовые процедуры, обеспечивающие реализацию взаимных трудовых прав и обязанностей субъектов трудовых отношений применительно к различным правовым институтам трудового права.

**Ключевые слова:** индивидуальные переговорные процедуры, коллективные переговорные правовые процедуры, стороны и содержание переговорных процедур, договорное регулирование трудовых отношений.

**Abstract:** analyzes individual and collective legal procedures that ensure the implementation of mutual labor rights and obligations of subjects of labor relations in relation to various legal institutions of labor law.

**Key words:** individual negotiation procedures, collective negotiation legal procedures, parties and content of negotiation procedures, contractual regulation of labor relations.

Правовое регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, имеющих место в сфере использования наемного труда, осуществляется путем применения императивного, диспозитивного и договорного методов правового регулирования. Роль и значение последнего в настоящее время значительно возрастает, это обусловлено тем, что государство, устанавливая минимальные общие юридические гарантии для наемных работников, предоставляет право сторонам трудовых правоотношений самостоятельно регулировать условия труда.

Реализация договорного метода правового регулирования трудовых отношений осуществляется в основном с использованием переговорных процедур, вырабатываемых сторонами трудовых правоотношений или их правомочными представителями либо регламентируемых трудовым законодательством и иными норма-

тивными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно ст. 9 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) регулирование общественных отношений, составляющих предмет трудового права, может осуществляться путем заключения, изменения и дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. То есть установление, изменение и прекращение действующих условий труда могут осуществляться с использованием индивидуально-договорного и коллективно-договорного регулирования с применением различных переговорных процедур.

Значение правовых положений, закрепленных в данной статье ТК РФ, заключается в том, что в них акцентировано внимание на том, что кроме императивного закрепления основ правового регулирования отношений в сфере несамостоятельного труда в нормативных правовых актах, разрабатываемых и утверждаемых орга-

нами государственной власти, стороны трудовых отношений вправе самостоятельно регулировать широкий круг вопросов в рамках договорного метода.

Для правового регулирования наемного труда в условиях существования рыночной экономики характерны следующие тенденции: имеет место активное сочетание императивного, диспозитивного, договорного и локального регулирования; широко применяется централизованное и децентрализованное правовое регулирование трудовых отношений, формируются и реализуются новые правовые связи между субъектами в сфере использования наемного труда, наблюдается расширение сферы договорного регулирования отношений между субъектами трудового права с одновременным снижением роли их государственного регулирования, государство передает значительное количество вопросов в сфере регулирования условий труда на уровень коллективно-договорного или индивидуально-договорного регулирования путем установления только минимальных юридических гарантий для наемных работников, расширяются правовые полномочия работодателей.

В соответствии с действующим трудовым законодательством договорный метод должен осуществляться с учетом следующих обстоятельств: переговорный процесс должен осуществляться с соблюдением правовых положений, закрепленных в ТК РФ и конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (далее – МОТ); переговорный процесс должен быть направлен на поиск взаимоприемлемого соглашения между работником (работниками) и работодателем (работодателями) либо их правомочными представителями через согласование взаимных интересов сторон по предмету возникшего обстоятельства, противоречия, разногласия, трудового спора, конфликта интересов и т. п.; договорное регулирование должно реализовываться с использованием переговорных процедур, возникающих по инициативе одной из сторон или в случаях, установленных законодательством; конечным результатом любой переговорной процедуры является достижение и оформление взаимоприемлемого для сторон переговоров соглашения; переговорные процедуры являются основным правовым средством реализации диспозитивных правовых норм трудового права; в ряде случаев, предусмотренных трудовым законодательством, также возможно использова-

ние переговорных процедур для реализации императивных норм, например при определении круга лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников; с помощью переговорных процедур нельзя устанавливать условия труда, ограничивающие общеустановленные юридические гарантии, предусмотренные законодательством; законодательство не устанавливает каких-либо специальных требований к проведению индивидуальных переговорных процедур и оформлению взаимного волеизъявления сторон трудовых правоотношений.

Коллективные переговорные процедуры, используемые сторонами трудовых правоотношений или их правомочными представителями при разработке и принятии локальных нормативных актов, заключении и изменении коллективного договора или соглашения на соответствующем уровне социального партнерства, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, образовании различных комитетов и комиссий, действующих в организации; рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров; установлении условий труда для отдельных или всех работников организации, и другие довольно детально регламентируются правовыми положениями, закрепленными в действующем ТК РФ и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

Правовые нормы, закрепленные в трудовом законодательстве и регулирующие переговорные процедуры, разработаны с учетом правовых положений, установленных в конвенциях и рекомендациях МОТ.

Регламентации коллективных переговорных процедур посвящены: Конвенция МОТ № 154 (1981 г.) «О содействии коллективным переговорам»<sup>1</sup>, № 98 (1949 г.) «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров»<sup>2</sup> и Рекомендации МОТ № 113 (1966 г.) «О консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями предпринимателей и трудящихся в отраслевом и в национальном масштабе»<sup>3</sup> и

<sup>1</sup> Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 51. Ст. 7450.

<sup>2</sup> Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>3</sup> Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

№ 163 (1981 г.) «О содействии коллективным переговорам»<sup>4</sup>. В них закреплены основные принципы переговорного процесса, дается определение переговорных процедур и другие правовые элементы, касающиеся ведения коллективных переговоров.

Так, в соответствии с правовыми положениями, установленными в Конвенции МОТ № 154 (1981 г.) «О содействии коллективным переговорам», коллективными переговорными процедурами являются процедуры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей либо одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся – с другой в целях определения условий труда и занятости, регулирования отношений между работодателями и трудящимися, регулирования отношений между работодателями и их организациями и организацией или организациями трудящихся<sup>5</sup>. То есть термин «коллективные переговоры» применяется ко всем работникам и работодателям по поводу установления, изменения и прекращения условий труда.

В действующем трудовом законодательстве отсутствует понятие «переговорные процедуры». На наш взгляд, под переговорной процедурой следует понимать совокупность правомерных действий, осуществляемых сторонами трудовых отношений или их правомочными представителями, направленных на установление или изменение условий труда, заключение и изменение соглашений и коллективных договоров, локальных нормативных актов, трудовых договоров, рассмотрение и разрешение противоречий, разногласий, конфликтов интересов и трудовых споров, возникающих в процессе трудовой деятельности.

Переговорную процедуру можно рассматривать в двух аспектах: как самостоятельное правовое средство по достижению сторонами переговоров взаимных интересов, урегулированию возникших между работником (работниками) и работодателем (работодателями) противоречий, разногласий, трудовых споров, конфликта интересов и как неотъемлемый элемент несудебной правовой процедуры с участием комиссии по трудовым спорам, примирительной ко-

миссии, посредника, трудового арбитража, медиатора, спортивного арбитража.

В первом случае переговорные процедуры реализуются непосредственно работником (работниками) и работодателем (работодателями) либо их правомочными представителями (профсоюзами, комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений и т. п.). Они осуществляются, как правило, по поводу установления условий труда применительно к отдельному наемному работнику либо отдельным категориям работников, либо всем работникам организации, а также в сфере социального партнерства при ведении переговоров о заключении соглашений на различных уровнях социального партнерства и коллективных договоров, а также разработке и принятии локальных нормативных актов с участием выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

Во втором – в переговорной правовой процедуре обязательно участвует третье независимое лицо (Комиссия по трудовым спорам, медиатор, спортивный арбитраж и т. д.). Переговорная процедура является универсальной и применяется во всех правовых институтах трудового права и на всех этапах разрешения трудовых споров, поскольку с ее помощью участники пытаются полностью или частично достичь соглашения по существующим между ними разногласиям, противоречиям. Главная ее цель заключается в достижении компромисса путем взаимных уступок. Переговорные процедуры реализуются сторонами на основе взаимных предложений и уступок, но каждая из сторон преследует свои собственные интересы, причем выигрыш для одной стороны всегда означает проигрыш для другой. Переговорная процедура проходит следующие стадии: а) ориентация и определение позиции сторон по поводу возникшего противоречия, разногласия, спора; б) непосредственное урегулирование возникшего разногласия, спора, противоречия; в) достижение или недостижение компромисса по предмету спора; г) оформление достигнутого сторонами соглашения.

Наличие указанных стадий, присущих переговорной процедуре, свидетельствует о том, что она действует в качестве элементарного правового механизма, функционирующего по своим правилам. Она выступает как самостоятельное правовое средство, регулирующее возникающие

<sup>4</sup> Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

<sup>5</sup> Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 51. Ст. 7450.

между работником (работниками) и работодателем (работодателями) противоречия, разногласия, споры по поводу установления, изменения или прекращения условий труда по вопросам разработки, заключения и изменения соглашений и коллективных договоров, разрешения трудовых споров.

На первой стадии переговорной процедуры стороны разногласия, спора и т. п. определяют свою позицию и вырабатывают ориентацию своего поведения на предстоящих переговорах. Их задача состоит в том, чтобы получить как можно больше информации по сути содержания противоречия, разногласия, спора, определить субъекты, с которыми предстоит вести переговоры, согласовать место и время проведения переговоров, сформулировать вопросы в целях достижения конкретного результата, подобрать необходимые аргументы и доказательства в поддержку своих позиций и т. д.

В целях реализации правовой переговорной процедуры работники и работодатели должны представить имеющиеся у них сведения, не злоупотребляя правом. Отнесение последних к категориям служебной или коммерческой тайны не является основанием для отказа их предоставления работникам, если они необходимы для ведения переговоров. Правило о предоставлении необходимой информации закреплено не только в федеральном законодательстве, но и в международных нормативных правовых актах, в частности в Рекомендациях МОТ № 163 от 19 июня 1981 г. «О содействии коллективным переговорам»<sup>6</sup> и № 129 от 28 июня 1967 г. «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии»<sup>7</sup>.

Характерным для этой стадии является обмен сторонами переговоров письменными аргументами и доказательствами, а также устными доводами, обосновывающими позицию каждой из сторон. В результате стороны вырабатывают свою позицию по возникшему противоречию, разногласию, конфликту интересов, трудовому спору и определяют для себя параметры, в пределах которых возможно их маневрирование в процессе переговоров.

Главным на этой стадии является то, что стороны должны формулировать свои требования, исходя из готовности идти на уступки в целях

достижения соглашения. Однако это возможно лишь в том случае, когда стороны доверяют друг другу и не выдвигают заранее неприемлемые условия.

Вторая стадия реализации переговорной процедуры представляет собой непосредственное урегулирование спора, конфликта интересов, разногласия. Каждая из сторон пытается обосновать правильность своей позиции, высказать свои предложения и требования, раскрыть реальную позицию другой стороны, а свою позицию скрыть до определенного момента. В процессе урегулирования разногласия, спора они становятся более очевидными, в позициях сторон выявляются слабые и сильные стороны.

Важное значение для реализации этой стадии имеет определение действительных интересов работника (работников) и работодателя (работодателей) и общих точек соприкосновения. Достижение конечной цели на данной стадии переговоров происходит за счет взаимных уступок, выступающих в качестве основного средства, с помощью которого достигается соглашение работника (работников) и работодателя (работодателей).

Третья стадия – достижение или недостижение компромисса – является основной, так как стороны разногласия, противоречия, трудового спора, конфликта интересов осознают, что они должны завершить переговоры за счет взаимных уступок. Однако результат этой стадии бывает как положительным, так и отрицательным. При положительном результате работники и работодатель достигают компромисса, и разрешение разногласия, противоречия, трудового спора переходит в четвертую стадию (обсуждение и оформление достигнутого соглашения). при отрицательном результате работники и работодатель отказываются от взаимных уступок, переговоры заходят в тупик. В этом случае переговорная процедура не переходит в четвертую стадию, а завершается составлением протокола разногласий при осуществлении коллективной переговорной процедуры или отказом работника от переговоров и обращением в соответствующий специализированный юрисдикционный орган. Момент подписания протокола разногласий является юридическим фактом, подтверждающим окончание коллективной переговорной процедуры.

При достижении соглашения, как указано выше, переговорная процедура переходит в четвертую стадию – обсуждение достигнутого со-

<sup>6</sup> Конвенции и рекомендации МОТ. Женева, 1991. С. 1939–1940.

<sup>7</sup> Там же. С. 1521–1524.

глашения, которое оформляется в письменной форме, в виде индивидуального соглашения, закрепляемого приказом (распоряжением) работодателя, коллективного договора или иных соглашений о труде. Правовые процедуры оформления коллективного договора и иных соглашений о труде довольно подробно регламентируются правовыми положениями, закрепленными в ТК РФ, применительно к правовому институту социального партнерства.

Использование переговорных процедур позволяет сторонам трудовых отношений оперативно учитывать изменения, происходящие в экономической и политической сферах жизни, производственной деятельности, действующем трудовом законодательстве с учетом взаимных их интересов и учетом объективных условий труда, имеющих место, в целях сохранения баланса интересов.

Переговорная правовая процедура, являясь элементом процедурно-процессуального правового механизма, обеспечивающего реализацию и защиту взаимных трудовых прав и обязанностей субъектов трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений, выступает в качестве важнейшего правового элемента при реализации иных правовых процедур: по выдвиганию требований работниками, проведению забастовки, примирительных, судебной и т. п. Она реализуется на всех этапах разрешения разногласий, конфликтов, интересов, трудовых споров, возникающих между работником (работниками) и работодателем (работодателями) в процессе применения наемного труда.

Переговорные процедуры широко применяются при формировании комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на различных уровнях социального партнерства, ведению коллективных переговоров, урегулированию разногласий, примирительной, а также при приглашении посредника и создания трудового арбитража для разрешения коллективного трудового спора. С помощью переговорной процедуры формируется орган, возглавляющий забастовку.

Для переговорных процедур в сфере применения наемного труда присущи следующие черты: добровольность их применения; реализация исключительно по взаимному волеизъявлению; самостоятельный выбор средств и способов их реализации в пределах, установленных законодательством; рассмотрение предме-

та переговоров на основе компромисса и согласования взаимных интересов спорящих сторон; возможность их использования в зависимости от динамики рассматриваемого противоречия; равенство прав и возможностей относительно обсуждаемого предмета и вариантов решения; регламентация их реализации осуществляется либо спорящими сторонами (при осуществлении индивидуальных переговорных процедур) либо правовыми нормами (при заключении соглашений, коллективных договоров и т. п.).

В основе реализации переговорной процедуры лежат принципы: добровольного и равноправного партнерства; обязательности и надлежащего исполнения достигнутых соглашений, заключаемых в результате проведенной переговорной процедуры; многоуровневого сотрудничества; двухстороннего или трехстороннего ведения переговоров; разумности и добросовестности в процессе ведения переговоров, недопустимости злоупотребления правом; обеспечения баланса прав и обязанностей работника и работодателя; обязательности исполнения условий, закрепленных в достигнутом соглашении; недопустимости отказа сторон от исполнения условий соглашения.

Переговорные процедуры служат не только достижению сторонами трудовых отношений как ближайшего непосредственного результата относительно применения условий труда, но и достижению определенных результатов в будущем, исходя из объективных условий, складывающихся в конкретной отрасли экономики или сферы оказания услуг.

Для переговорных процедур характерно, что стороны, участвующие в переговорном процессе, не несут юридической ответственности за недостижение результатом примирения.

Переговорные процедуры, используемые в сфере применения наемного труда, можно классифицировать по различным основаниям. В зависимости от круга работников и работодателей, имеющих право их реализовывать, переговорные процедуры можно разделить на общие, используемые всеми наемными работниками и специальные, применяемые отдельными категориями работников (женщинами и лицами с семейными обязанностями, субъектами малого предпринимательства, дистанционными работниками, спортсменами и тренерами, работниками творческих профессий и др.).

Исходя из предмета переговоров их можно классифицировать на реализуемые в отношении установления условий труда, заключения и изменения коллективного договора и соглашений, разработки и принятия локального нормативного акта, формирования различного вида переговорных и примирительных комиссий и т. д.

Применительно к субъектам, реализующим переговорные процедуры, можно выделить переговорные процедуры, осуществляемые непосредственно их сторонами и их правомочными представителями. В качестве представителей работодателей выступают руководители организаций, представители нанимателя, иные уполномоченные должностные лица в соответствии с действующим законодательством, индивидуальные предприниматели лично.

Интересы работников в переговорных процедурах, как правило, представляют профсоюзные организации, профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

С участием представителей работников практически реализуются все коллективные переговорные процедуры, возникающие в сфере применения наемного труда.

Существенная роль в реализации переговорных процедур на уровне организации принадлежит выборному органу первичной профсоюзной организации, поскольку значительное количество аспектов правового регулирования труда осуществляется работодателем с учетом его мнения.

В соответствии с действующим трудовым законодательством переговорные процедуры с участием выборного органа первичной профсоюзной организации применяются, в частности, в следующих случаях: привлечение работников к сверхурочной работе, определение размера и порядка выплаты дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, разделение рабочего дня на части, введение и отмена режима неполного рабочего времени в случае угрозы массовых увольнений, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установление системы оплаты и стимулирования труда, разработка инструкций по охране труда, установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, обуви и

иных средств индивидуальной защиты и в других случаях.

В зависимости от количества работников, участвующих в применении переговорной процедуры, следует выделить индивидуальные переговорные процедуры (с участием одного работника) и коллективные, реализуемые с участием нескольких работников.

Индивидуальные переговорные процедуры можно классифицировать на добровольные и обязательные, предусмотренные законодательством.

Индивидуальные добровольные переговорные процедуры осуществляются сторонами трудовых отношений на протяжении всей трудовой деятельности работника. Они реализуются при заключении, изменении и прекращении трудового договора, установлении продолжительности рабочего времени и времени отдыха, оплате и нормировании труда, предоставлении гарантий и компенсаций, привлечении работника к дисциплинарной и материальной ответственности и т. п. Практически они используются при возникновении соответствующей ситуации применительно ко всем правовым институтам трудового права.

Обязательные индивидуальные переговорные процедуры предусматриваются ТК РФ путем использования таких правовых понятий, как «с согласия работника» или «по соглашению сторон». С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ), осуществляется его привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни согласно части второй ст. 113 ТК РФ (с письменного согласия работника) и т. п.

По соглашению сторон допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора, прекращение трудового договора (ст. 78 ТК РФ), устанавливается испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и(или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Работник и работодатель должны прийти к соглашению об обязательных и дополнительных условиях, включаемых в содержание трудового договора, заключении ученического договора и договора о полной материальной ответственности.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей. Во всех таких случаях достижению соглашения между работником и работодателем предшествует переговорная процедура.

В соответствии со ст. 385 ТК РФ обязательной индивидуальной переговорной процедурой является процедура разрешения индивидуального трудового спора. Согласно данной статье индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласие при непосредственных переговорах с работодателем, т. е. прежде чем обращаться в комиссию по трудовым спорам или специализированный юрисдикционный орган, работник должен принять все меры для разрешения индивидуального трудового спора путем переговоров. Однако данная переговорная процедура действующим трудовым законодательством не регламентируется. Отсутствие правовых положений не способствует ее применению.

Действующее трудовое законодательство не устанавливает каких-либо специальных требований к оформлению взаимного волеизъявления сторон трудовых отношений относительно достигнутого соглашения. В правоприменительной практике полученный результат фиксиру-

ется, как правило, в соглашении, оформленном в письменной форме, подписанном сторонами, с указанием в его содержании достигнутых договоренностей.

Индивидуальные переговорные процедуры реализуются с участием работника и работодателя или их правомочных представителей. Их проведение осуществляется самостоятельно сторонами без вмешательства в них третьих лиц. Однако стороны переговоров не лишены возможности проводить переговоры с участием своих представителей.

Значительная роль в договорном методе правового регулирования трудовых отношений, возникающих между работниками и работодателями, принадлежит коллективным переговорным процедурам, регламентирующим широкий круг вопросов, связанных с установлением новых и изменением действующих условий труда, реализацией правового механизма социального партнерства, рассмотрением и разрешением коллективных трудовых споров и др.

Коллективные переговорные процедуры применяются на всех уровнях социального партнерства, начиная с локального уровня и заканчивая федеральным уровнем. Характерным для них является то, что они, как правило, реализуются сторонами трудовых отношений с использованием своих правомочных представителей.

В процессе реализации коллективных переговоров возникает и реализуется множество коллективных переговорных процедур. Среди них следует выделить: основную процедуру, а также дополняющие и сопутствующие процедуры. Основная переговорная процедура связана с достижением согласия о заключении коллективного договора или соглашения, разрешения коллективного трудового спора и т. п. Дополняющие переговорные процедуры возникают по поводу формирования комиссий по ведению коллективных переговоров, рассмотрению коллективного трудового спора, порядка и сроков разработки и заключения коллективного договора или соглашения и т. п. Сопутствующие переговорные процедуры наблюдаются в процессе осуществления контроля за соблюдением условий достигнутых соглашений. В качестве двух последних видов переговорных процедур могут выступать субъекты, не задействованные в реализации основной переговорной процедуры.

Таким образом, в правовом регулировании трудовых и иных непосредственно связанных

## С. В. Передерин

Роль и значение переговорных процедур в правовом регулировании трудовых отношений

---

с ними отношений, возникающих в сфере использования наемного труда, важная роль принадлежит индивидуальным и коллективным переговорным процедурам, входящим в содержание договорного метода правового регулирования.

Переговорные процедуры позволяют работникам и работодателям обеспечивать реализацию взаимных трудовых прав и обязанностей при возникновении противоречий, разногласий, трудовых споров, возникающих в процессе трудовой деятельности, а также функционирование правового механизма социального партнерства.

---

Воронежский государственный университет  
**Передерин С. В.**, доктор юридических наук,  
заведующий кафедрой трудового права  
E-mail: perederin@law.vsu.ru

Voronezh State University  
**Perederin S. V.**, Doctor of Legal Sciences, Head  
of the Labor Law Department  
E-mail: perederin@law.vsu.ru

*Поступила в редакцию: 03.11.2023*

*Received: 03.11.2023*

### **Для цитирования:**

*Передерин С. В.* Роль и значение переговорных процедур в правовом регулировании трудовых отношений // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2023. № 4 (55). С. 157–164. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2023/4/157-164>.

### **For citation:**

*Perederin S. V.* The role and importance of negotiation procedures in the legal regulation of labor relations // Proceedings of Voronezh State University. Series: Law. 2023. № 4 (55). P. 157–164. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2023/4/157-164>.