

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА: СОВРЕМЕННАЯ ПРАВОВАЯ КОНЦЕПЦИЯ

А. Я. Петров

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

SOCIAL PARTNERSHIP IN THE SPHERE OF WORK: MODERN LEGAL CONCEPT

A. Ya. Petrov

National Research University Higher School of Economics

Аннотация: на основе анализа норм российского трудового права и судебной практики рассматриваются актуальные концептуальные правовые вопросы социального партнерства в сфере труда.

Ключевые слова: социальное партнерство в сфере труда, институт, принципы, формы, уровни.

Abstract: in the article, based on the analysis of the norms of Russian labor law and judicial practice, current conceptual legal issues of social partnership in the sphere of labor are considered.

Key words: social partnership in the sphere of labor, institution, principles, forms, levels.

В части второй раздела II Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) социальное партнерство в сфере труда закреплено в качестве самостоятельного института трудового права, имеющего важное социально-экономическое, политическое и правовое значение. Несомненно, это позитивное явление требует глубокого и всестороннего анализа, прежде всего его общих положений, предусмотренных в главе 3 ТК РФ¹.

В данном контексте заслуживает внимания тезис о том, что существуют два основных концептуальных подхода к правовому опосредованию социального партнерства. В соответствии с первым социальное партнерство рассматривается как новый институт общей части трудового права либо как новый генеральный институт «социальное партнерство», имеющий сложную структуру, включающий субинституты коллективного договора, коллективных соглашений. Такая трактовка во многом основана на позиции законодателя, обособившего в структуре ТК РФ специальный раздел.

¹ Партнерство социальное (франц. le partenaire – партнер, компаньон) – тип социального взаимодействия.

© Петров А. Я., 2023

Второй подход к правовому опосредованию социального партнерства основан на более широком определении социального партнерства, которое рассматривается в качестве функции, цели трудового права².

Однако представители науки трудового права рассматривают социальное партнерство как сотрудничество представителей работников, работодателей и государства в социально-трудовой сфере, подчеркивают особую роль государства как социального партнера. При этом выделяют два вида (модели) социального партнерства: бипартизм и трипартизм³.

По мнению некоторых исследователей (Ю. Н. Дорожкина, М. М. Сунарчина), в российском законодательстве складывается широкое понимание термина «социальное партнерство».

² См.: Лушикова М. В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений : сравнительное правовое исследование : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1997. С. 5–7.

³ Маврин С. П. Социальное партнерство в трудовых отношениях: понятие и механизм осуществления // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий. СПб., 2001. С. 37–57.

Спорно суждение о том, что социальное партнерство можно определить, как систему институтов, механизмов и процедур, призванных поддерживать баланс интересов сторон, участвующих в переговорах об оплате и условиях труда (работодателей и наемных работников), способствовать достижению взаимоприемлемого для них компромисса ради реализации как корпоративных, так и общесоциальных целей. А. В. Щербаков придерживается иной позиции: специфика российской модели социального партнерства, обусловлена историческими условиями развития данного института в нашей стране⁴.

Трудовой кодекс РФ в качестве основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений называет социальное партнерство (ст. 2 ТК РФ). В современных условиях социальное партнерство выступает как способ согласования интересов работников и работодателей в процессе поиска соответствующих решений, при разрешении возникающих противоречий и предотвращении конфликтов в социально-трудовой сфере, поддержания оптимального баланса интересов работодателей и работников, установления стабильности.

В соответствии со ст. 23 ТК РФ социальное партнерство в сфере труда (далее – социальное партнерство) – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений⁵.

⁴ См.: Щербаков А. В. Регулирование социального партнерства в России : историко-правовое исследование : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Мытищи, 2009. С. 14–15.

⁵ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ обоснованно была признана утратившей силу часть 2 указанной статьи ТК РФ о том, что органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами, либо в этом случае название ст. 23 «Понятие социального партнерства» не соответствовало ее содержанию.

Вместе с тем социальное партнерство представляет собой институт трудового права⁶. Исходя из определения социального партнерства (ст. 23 ТК РФ), социальное партнерство представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения по обеспечению согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Целью социального партнерства является согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования указанных отношений, направленное на установление гарантий интересов работников и создание благоприятных условий, при которых в равной степени реализуются права работников и работодателей. Реальные отношения социального партнерства строятся на принципе двухстороннего (трехстороннего) участия и представительства. Социальное партнерство, выражающееся в ведении коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, а также заключении коллективных договоров, соглашений, является основой социально-партнерских отношений.

В связи с этим представляется спорным тезис о том, что термины «социальное партнерство» и «коллективно-договорное регулирование труда» следует считать равнозначными понятиями⁷.

В науке трудового права подчеркивается, что социальное партнерство – это правовой механизм регулирования коллективных отношений, который включает регулятивную и охранительную части. Коллективные (социально-партнерские) отношения складываются по поводу проведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений; участия работников и их представителей в управлении организацией, профсоюзного представительства и защиты прав работников, проведения взаимных консультаций, переговоров по вопросам регулирования трудовых отношений. Это охватывается регулятивной частью правового механизма социального партнерства.

⁶ Как известно, институт права – это относительно обособленная группа взаимосвязанных между собой юридических норм, регулирующих определенные общественные отношения.

⁷ См.: Лазор И. В. Правовое регулирование коллективных договоров и соглашений : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Луганск, 2021. С. 8.

Нарушения коллективных трудовых прав являются основанием возникновения коллективных (социально-партнерских) охранительных правоотношений по разрешению коллективного конфликта. Это составляет охранительную часть правового механизма социального партнерства, включающую в себя примирительно-посреднические процедуры разрешения коллективных трудовых споров⁸.

Небезынтересна иная, более узкая, позиция, согласно которой для повышения эффективности коллективно-договорного регулирования труда следует законодательно закрепить дефиницию социального партнерства, акцентировав внимание на его целевом предназначении:

«Социальное партнёрство – это сотрудничество между работниками (в лице их представителей), работодателями (в лице их представителей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленное на обеспечение согласования интересов работников, работодателей, государства и общества по вопросам применения наемного труда»⁹.

Социальное партнерство характеризуют определенные особенности.

Во-первых, это отношения между социальными группами, имеющими не только в известной степени общие корпоративные интересы, но и различные, существенно отличающиеся социально-экономические интересы. Причем последние определяют сущность взаимоотношений между названными социальными группами, которые не совпадают в своей основе и не могут образовать социальное единство.

Во-вторых, социальное партнерство есть такое отношение между социальными общностями с различными социально-экономическими интересами, при котором не преследуется цель полного их совмещения, что невозможно. Однако достигается определенный, а точнее оптимальный, баланс в реализации этих интересов.

В-третьих, социальное партнерство представляет собой процесс взаимоотношения двух основных социальных групп: работников и работодателей.

Следовательно, социальное партнерство является исторически обусловленным компромиссом интересов основных экономических субъектов и выражает необходимость социального

мира как одного из главных условий социальной стабильности и экономического прогресса. Это реализация прав трудящихся через механизм экономического сотрудничества и взаимных уступок. Смысл партнерства в том и состоит, чтобы в интересах стабильности общества не усугублять неизбежное противоречие между трудом и капиталом, не противопоставлять объективно различные интересы сторон, а, наоборот, учитывать и удовлетворять их, идти на разумные компромиссы и искать пути социально-экономического сотрудничества. Такое партнерство позволяет урегулировать трудовые конфликты.

Социальное партнерство немыслимо без участия государства, его исполнительных органов и представителей в качестве равноправной стороны. Его функции отличны от функций двух других партнеров – профсоюзов и работодателей. Государство как сторона социального партнерства наделено функциями посредника, координатора, выразителя общественного интереса.

Существует мнение, что социальными партнерами, по существу, являются только наемные работники и работодатели. И регулирование социально-трудовых отношений в наилучшей степени обеспечивается без вмешательства государства. Вместе с тем нельзя не признать его важную роль в качестве необходимого участника социального консенсуса. Для государства как представителя общественных интересов социальное партнерство – это социальный мир и сплоченность общества, условия его политической стабильности, экономического прогресса¹⁰.

В законах субъектов Российской Федерации встречаются неоднозначные трактовки понятия «социальное партнерство»¹¹ Так, в соответствии со ст. 1. Закона Московской области от 31 марта 1999 г. № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области» (в ред. от 24 мая 2019 г. № 88/2019-ОЗ) социальное партнерство – си-

¹⁰ См.: Шурус А. А., Смольков В. Г. Актуальные проблемы социального партнерства // Труд и социальные отношения. 2005. № 2. С. 49.

¹¹ См., например: О социальном партнерстве в городе Москве : закон города Москвы от 11 ноября 2009 г. № 4 (в ред. от 19 мая 2021 г. № 13) // Официальный сайт Московской городской Думы www.duma.mos.ru. В преамбуле Закона допущена неточность: «Закон в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации регулирует правоотношения в сфере социального партнерства в городе Москве». Закон и иные нормативные правовые акты регулируют общественные отношения; это аксиома юриспруденции.

⁸ См.: Лушникова М. В. Указ. соч. С. 5.

⁹ Лазор И. В. Указ. соч. С. 24.

стема взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти Московской области, органами местного самоуправления в Московской области, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними экономических и иных отношений¹².

Вместе с тем легальное определение понятия социального партнерства в сфере труда не совсем совершенно, так как в нем, очевидно, поставлен знак равенства между:

- 1) работниками и их представителями;
- 2) работодателями и их представителями.

В научной литературе также отмечается, что ст. 23 ТК РФ не в полной мере раскрывает сущность социального партнерства, поэтому было бы целесообразно изложить ст. 23 ТК РФ в следующей редакции: социальное партнерство в сфере труда – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также на защиту прав и законных интересов работников и работодателей¹³.

Глава 3 ТК РФ не закрепляет правовую основу социального партнерства и не определяет его задачи и систему. Этот «пробел» восполняют региональные законы¹⁴.

В научной литературе часто используется термин «социальный диалог» (social dialogue), которым коллективные переговоры обознача-

¹² О социальном партнерстве в Московской области : закон Московской области от 31 марта 1999 г. № 15/99-ОЗ (в ред. от 24 мая 2019 г. № 88/2019-ОЗ) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: www.pravo.gov.ru (дата обращения: 11.07.2023).

¹³ См.: *Сошникова Т. А.* Проблемы совершенствования законодательства о социальном партнерстве // Трудовое право. 2008. № 12. С. 87.

¹⁴ В законах о социальном партнерстве отдельных субъектов РФ нет последовательности в определении предмета отношений. Так, в преамбуле Закона города Москвы от 11 ноября 2009 г. № 4 указано регулирование «социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений», а в ст. 29 предусмотрено, что «стороны соглашений, коллективных договоров вправе участвовать в рассмотрении социально-трудовых отношений и связанных с ними вопросов».

ются именно как процесс, а не как «социальное партнерство» (social partnership) и подчеркиваются итог переговоров и конструктивное взаимодействие¹⁵.

Согласно ст. 21, 22 ТК РФ к индивидуальным правам и обязанностям работника и работодателя относятся следующие:

- право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- право на объединение в союзы для защиты своих трудовых прав и свобод, законных интересов;
- право на разрешение коллективных трудовых споров;
- право работников на участие в управлении организацией в предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором формах и обязанность работодателя создать условия, обеспечивающие это право;
- право на коллективную форму самозащиты работников (право на забастовку).

Формулировка ст. 21 ТК РФ, наделяющая коллективными трудовыми правами работника, некорректна, поскольку по терминологии ТК РФ ими обладает иной субъект – «работники».

Коллективные (социально-партнерские) правоотношения по своей природе являются производными от трудового правоотношения.

В ст. 2 ТК РФ в качестве основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их

¹⁵ См.: *Егоров С. А.* Международно-правовое регулирование социального диалога в сфере труда : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2014.

объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Указанные принципы, очевидно, определяют сущность социального партнерства и его фундамент. Однако конструкции большинства основных принципов (ст. 2 ТК РФ) вряд ли можно признать идеальными и совершенными. Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений – это принцип, который впоследствии анатомизируется. В юридической литературе неоднократно подчеркивалось (в том числе видными учеными) недопустимость относить к принципам трудового права то, что не содержит права и обязанности субъектов трудового права, а отражает лишь один из способов метода трудового права.

Таким образом, в данном контексте произошло смешение различных фундаментальных категорий российского права вообще (а не только трудового права) – принципа права и способа правового регулирования общественных отношений. Поэтому полагаем своевременным и логичным исключить из ст. 2 ТК РФ такой квазинаучный принцип трудового права.

Социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений – этот «основной принцип» трудового права в определенной мере дублирует названный выше принцип «обеспечение права работников на участие в управлении организацией».

Кроме того, большинством ученых-юристов социальное партнерство в сфере труда признано важнейшим институтом в условиях рыночной экономики. В связи с этим закономерен вопрос: а не допускается ли в данном случае смешение основополагающих в праве категорий: института отрасли права и ее принципа? В качестве аргумента можно привести пример – аксиому, что «трудовой договор – центральный институт трудового права». Но никто из юристов не называет трудовой договор основным принципом трудового права.

В ст. 24 ТК РФ сформулированы основные принципы социального партнерства в сфере труда. При достаточно внимательном анализе так называемых «основных принципов социального партнерства» возникает несколько вопросов. Во-первых, правильно ли они признаны основ-

ными категориями российского трудового права? Во-вторых, можно ли вообще считать их в качестве принципов? В-третьих, являются ли они именно основными, а не «просто» принципами социального партнерства?

Предпримем попытку последовательно ответить на поставленные вопросы. Исходя из идеи и сущности социального партнерства в сфере труда представляется в известной мере надуманным либо искусственным закрепление в ТК РФ таких основных принципов, как равноправие сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств и реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами. По поводу всех указанных четырех «основных принципов социального партнерства» нельзя не отметить, а можно ли представить сотрудничество работников и работодателей без свободного обсуждения социально-трудовых вопросов добровольности принятия обязательств и их реальности? Очевидно, нет. Это само собой разумеющиеся и присущие институту социального партнерства признаки.

Другой основной принцип – заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, не соответствует современным реалиям. Практика свидетельствует о том, что большинство работодателей, особенно в сфере предпринимательской и коммерческой деятельности, не заинтересованы в заключении коллективных договоров. Еще более заметно это явление, когда субъектом коллективно-договорного процесса является индивидуальный предприниматель (ст. 40 ТК РФ).

Следующий основной принцип – обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений. А что может быть другой вариант? Зачем же тогда заключать социально-партнерские коллективные договоры и соглашения, если их не выполнять?

Основной же принцип социального партнерства в сфере труда – ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров и соглашений – представляется в большей степени искусственной конструкцией, так как юридическая ответственность – это основополагающая категория права и фундаментальное начало любой правовой системы. Неслучайно в ст. 2 ТК РФ в качестве основного принципа трудового права не преду-

смотрена ответственность субъектов этой важнейшей отрасли российского права.

Без сомнения, следовало бы исключить из ст. 24 ТК РФ положение о соблюдении сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ибо это не основной принцип института социального партнерства, а общеправовой принцип законности, закрепленный в ст. 15 Конституции РФ. В связи с этим возникает еще один не менее актуальный вопрос: почему последние две общеправовые категории не получили свое закрепление, например, в центральном институте трудового права – трудовом договоре – или в других знаковых институтах (заработной плате, охране труда и т. д.). Видимо, потому, что они надуманные, не несущие нужной смысловой нагрузки.

Итак, в ст. 24 ТК РФ закреплены 12 основных принципов социального партнерства, что вряд ли обоснованно. Неслучайно в других институтах трудового права нет «основных» принципов.

В ст. 26 ТК РФ предусмотрены уровни социального партнерства. В частности, социальное партнерство осуществляется:

- на федеральном уровне, межрегиональном уровне, региональном уровне;
- отраслевом уровне, на котором устанавливаются основы регулирования;
- территориальном уровне, локальном уровне.

Полагаю, вполне логичной постановку вопроса об исключении из содержания ст. 26 ТК РФ термина «уровень» во всех шести случаях (от федерального до локального), ибо такая «тавтология» вряд ли обоснована.

Вместе с тем нельзя не отметить, что Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ изменил название ст. 26 ТК РФ, т. е. вместо «Система социального партнерства» закрепил «Уровни социального партнерства». До нововведения возникал вопрос: а может ли правовая или иная система включать в себя «уровни», а не элементы либо составные части? Представляется, что нет.

Названные выше «уровни» социального партнерства, установленные ТК РФ, следовало бы дополнить международным элементом:

- международные социально-партнерские акты Международной организации труда и международных региональных организаций (СНГ и др.);
- международные коллективные договоры в транснациональных корпорациях.

Международный элемент признан некоторыми исследователями. В научной литературе отмечается, что оригинальное сочетание элементов международного и локального уровней социального партнерства в транснациональных корпорациях позволяет говорить о формировании в России нового уровня партнерства, который можно назвать корпоративным¹⁶.

Необходимо дополнить трудовое законодательство указанием на наличие международного уровня социального партнерства и предусмотреть правовые нормы, определяющие общие основы коллективно-договорного регулирования наемного труда на этом уровне¹⁷.

Согласно ст. 27 ТК РФ социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Однако последний абзац не учитывает изменения, внесенные в главы 60–61 ТК РФ (ФЗ от 30 июня 2006 г. № 90), предусматривающие правила о рассмотрении и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

В связи с важностью и практической значимостью участия представителей работников и работодателей в рассмотрении трудовых споров, а не только в их разрешении есть смысл уточнить в этой части ст. 27, а также ст. 1 ТК РФ (до настоящего времени закрепляющей норму о правовом регулировании отношений по разрешению трудовых споров).

Следующий элемент института социального партнерства в сфере труда – группа норм,

¹⁶ Чуча С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации. Омск, 2005. С. 248.

¹⁷ Лазор И. В. Указ.соч. С. 12.

регулирующих коллективные переговоры (глава 6 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 36 ТК РФ представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров. В связи с этим представляется необъяснимым, почему ч. 1 ст. 36 ТК РФ закрепляет первоначально нормы об участии в коллективных переговорах, а затем о праве на инициативу о проведении таких переговоров. Логичнее было бы изложить наоборот.

В соответствии с ч. 2 ст. 36 ТК РФ представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором переговорного процесса ответа другой стороны. Приступая к переговорам, стороны на равноправной основе образуют комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Итак, ч. 2 ст. 36 ТК РФ в большей мере относится к порядку ведения коллективных переговоров. Однако этот порядок закреплен в ст. 37 Кодекса. Вызывает возражение то, что ст. 37 ТК РФ называется «порядок ведения коллективных переговоров», а в ее содержании закреплено большинство норм, регулирующих иные отношения социального партнерства. Особенно это относится к нормам о привлечении к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами. Как следствие – явное несоответствие названия ст. 37 Кодекса и ее содержания. И завершается эта статья парадоксально: «Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров».

Небесспорно включение ст. 38 «Урегулирование разногласий» в главу 6 ТК РФ. В ней предусмотрено, в частности, что урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом. Следовательно, можно полагать, что данная статья в большей мере относится к подинституту коллективных трудовых споров¹⁸.

Библиографический список

Егоров С. А. Международно-правовое регулирование социального диалога в сфере труда : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2014.

Лазор И. В. Правовое регулирование коллективных договоров и соглашений : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Луганск, 2021.

Лушникова М. В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений : сравнит.-правовое исслед. : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1997.

Маврин С. П. Социальное партнерство в трудовых отношениях : понятие и механизм осуществления // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий. СПб., 2001.

Сошникова Т. А. Проблемы совершенствования законодательства о социальном партнерстве // Трудовое право. 2008. № 12.

Чуча С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда : становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации. Омск, 2005.

Шулус А. А., Смольков В. Г. Актуальные проблемы социального партнерства // Труд и социальные отношения». 2005. № 2.

Щербаков А. В. Регулирование социального партнерства в России : историко-правовое исследование : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Мытищи, 2009.

References

Chucha S. Yu. Social partnership in the sphere of labor : formation and development prospects of legal regulation in the Russian Federation. Omsk, 2005.

Egorov S. A. International legal regulation of social dialogue in the sphere of labor : cand. legal sci. diss. abstr. Moscow, 2014.

¹⁸ См. главу 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Lazor I. V. Legal regulation of collective agreements and agreements : dr. legal sci. diss. abstr. Lugansk, 2021.

Lushnikova M. V. The legal mechanism of social partnership in the regulation of labor and social security relations: comparative legal research : dr. legal sci. diss. abstr. Moscow, 1997.

Mavrin S. P. Social partnership in labor relations: the concept and mechanism of implementation //

Russian labor law at the turn of the millennium. St. Petersburg, 2001.

Shcherbakov A. V. Regulation of social partnership in Russia : historical and legal research : cand. legal sci. dis. abstr. Mytishchi, 2009.

Shulus A. A., Smolkov V. G. Actual problems of social partnership // Labor and social relations. 2005. No. 2.

Soshnikova T. A. Problems of improving the legislation on social partnership // Labor law. 2008. No. 12.

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

Петров А. Я., доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения

E-mail: alexey.petrov@yandex.ru

Поступила в редакцию: 11.07.2023

Для цитирования:

Петров А. Я. Социальное партнерство в сфере труда: современная правовая концепция // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2023. № 4 (55). С. 165–172. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2023/4/165-172>.

National Research University «Higher School of Economics»

Petrov A. Ya., Doctor of Legal Sciences, Professor of the Labor Law and Social Security Law Department
E-mail: alexey.petrov@yandex.ru

Received: 11.07.2023

For citation:

Petrov A. Ya. Social partnership in the sphere of work: modern legal concept // Proceedings of Voronezh State University. Series: Law. 2023. № 4 (55). P. 165–172. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2023/4/165-172>.