
ПРАВОПРИМЕНЕНИЕ В ЧАСТНОМ ПРАВЕ

THE LAW ENFORCEMENT IN PRIVATE LAW

УДК 342.4+342.6+349.2

DOI 10.52468/2542-1514.2021.5(3).249-261



КОНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ И РАСШИРЕНИЕ ЮРИДИЧЕСКОГО СОДЕРЖАНИЯ ПОНЯТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

С.Ю. Чуча

Институт государства и права Российской академии наук, г. Москва, Россия

Информация о статье

Дата поступления –

4 февраля 2021 г.

Дата принятия в печать –

20 июня 2021 г.

Дата онлайн-размещения –

20 сентября 2021 г.

Ключевые слова

Конституция, социальное
партнерство, социальный
диалог, социальная
солидарность, трудовое право,
принципы права, принципы
социального партнерства,
Трудовой кодекс

Конституционализация социального партнерства, беспрецедентное расширение юридического содержания данного понятия требует по-новому определить общественное значение социального партнерства, его связь с другими социальными процессами и институтами, проследить трансформацию понятийного аппарата, содержания и нормативно-правовой базы. Автором обосновывается необходимость изменения ст. 23 Трудового кодекса РФ, при этом содержание элементов системы социального партнерства в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений будет раскрываться статьями второго и тринадцатого разделов Трудового кодекса РФ. Отмечено, что нормативные акты социального партнерства могут быть обновлены одновременно с плановыми мероприятиями по разработке и заключению соответствующих актов на предстоящий период.

SOCIAL DIALOGUE IN RUSSIA: CONSTITUTIONALIZATION AND EXPANDING THE LEGAL CONTENT OF THE CONCEPT

Sergey Yu. Chucha

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

Article info

Received –

2021 February 04

Accepted –

2021 June 20

Available online –

2021 September 20

Keywords

Constitution, social partnership,
social dialogue, social solidarity,
labor law, principles of law,
principles of social partnership,
Labor Code

The subject of research is the concept of social dialogue in labor and relations directly related to them that was enshrined by Russian Constitution for the first time in Russian history in 2020.

The purpose of article is to confirm or disprove hypothesis that the constitutionalization of social dialogue, the unprecedented expansion of the legal content of the concept to a much wider range of social relations (that are no longer associated exclusively with the social and labor sphere) requires a new definition of the social significance of social dialogue, its connection with other social processes and institutions.

The methodology of research is formal legal and logical interpretation of Russian Constitution and labor legislation, analysis of the academic publications concerning labor law.

The main results, scope of application. The constitutionalization of social dialogue requires to identify its interrelation with other social processes and institutions - economic, political and social solidarity, social responsibility of business, civil society, the social state. The author tries to trace the transformation of the conceptual apparatus, content and regulatory framework of social dialogue and develops recommendations for improving its legal regulation. Based on the analysis of the practice of applying articles of the amended Russian Constitution, it is proposed to amend Art. 23 of Russian Labor Code. At the same time, the content of the elements of this system of social dialogue in the field of labor relations will be disclosed in articles of the second and thirteenth sections of Russian Labor

Code. It is proposed to amend the normative acts adopted in accordance with the Russian Labor Code containing the appropriate terminology. Normative acts of social dialogue (sectoral tariff agreements and collective agreements), the effect of which is limited in time, can be updated simultaneously with the planned measures for the development and conclusion of relevant acts for the future period.

Conclusions. Ensuring the implementation of the principles of social dialogue is entrusted by the Constitution to the Government of the Russian Federation. The content of these principles is disclosed in the norms of the Labor Code of the Russian Federation. With the entry into force of amendments to the Constitution, these scientifically grounded and legislatively enshrined principles do not need a radical revision based only on the very fact of the appearance of the corresponding constitutional provision. At the same time, the work on their analysis and filling with new legal meaning based on the rule-making and current law enforcement practice is not excluded and can be useful.

1. Введение

В 2020 г. вступили в силу масштабные изменения Конституции РФ. Впервые в российской истории на уровне Основного закона закреплено понятие социального партнерства. Более того, поправки существенно расширили его легальное содержание. Необходимость настоящего исследования продиктована потребностью в научном анализе эволюции источников правового регулирования социального партнерства в сфере труда в России за прошедшие тридцать лет с момента легализации этого термина – от указа Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)»¹, принятых в его развитие законов Российской Федерации («О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»), регламентирующих отдельные элементы исследуемого явления и устанавливавших порядок функционирования отдельных частей его правового механизма, до Трудового кодекса (далее – ТК) РФ, принятие которого привнесло новое качество – системность и, наконец, Конституции России, придавшей понятию и содержанию социального партнерства высокий конституционный статус.

Более того, следует раскрыть революционное по сути расширение юридического содержания понятия социального партнерства на гораздо больший круг общественных отношений, уже не связанных исключительно с трудовой сферой.

В разные годы проблемы социального партнерства в сфере труда и правовое регулирование от-

дельных его элементов находились в фокусе внимания многих ученых. Большой вклад в развитие знаний об этом явлении в странах с рыночной экономикой внесли сравнительно-правовые исследования Б.Н. Жаркова, В.И. Усенина [1], С.А. Иванова [2; 3], И.Я. Киселева [4] и др. Теоретические проблемы правового статуса профсоюзов, коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и разрешения трудовых споров прорабатывались Н.Г. Александровым [5], К.Н. Гусовым [6], Е.Б. Хохловым [7], К.Д. Крыловым [8; 9], А.М. Куренным [10], С.П. Мавриным [11], Г.К. Москаленко [12], В. Н. Скобелкиным [13], В.Д. Шаховым [14], А.И. Шебановой [15] и др. Они заложили фундамент для разработки И.О. Снигиревой концептуальных основ социального партнерства в сфере труда, путей создания соответствующей российской системы, в том числе и как средства выхода их глубокого экономического и политического кризиса [16], проведения М.В. Лушниковой [17] и А. Ф. Нуртдиновой [18] комплексных сравнительных исследований, создавших предпосылки для включения специального раздела в ТК РФ.

Последовавшие после принятия ТК РФ комплексные научные исследования [19] позволили скорректировать отдельные положения кодекса, регулирующие те или иные аспекты социального партнерства в сфере труда, разработать и принять необходимые изменения действующего законодательства о социальном партнерстве.

Указанные исследования, проведенные на рубеже тысячелетий, отметили и поддержали расширение содержания понятия «социальное партнерство» в результате его распространения на отношения, не связанные с трудовыми, хотя юридическая

¹ Здесь и далее нормативные акты даются справочно-правовой системе «КонсультантПлюс» на 30 января 2021 г.

база для этого в тот период и еще на протяжении почти двадцати лет отсутствовала на федеральном уровне правового регулирования.

Конституирование социального партнерства в Основном законе страны требует внесения корректив в понятийный аппарат, содержание и сферу действия этого сложного правового явления, закрепленные действующим законодательством и правовой (прежде всего – трудово-правовой) доктриной. Для этого представляется необходимым по-новому определить общественное значение социального партнерства, его связь с другими социальными процессами и институтами – экономической, политической и социальной солидарностью, социальной ответственностью бизнеса, гражданским обществом, социальным государством. В статье предполагается проанализировать процесс становления системы социального партнерства современной России с начала 1990-х гг. и выработать рекомендации по совершенствованию его правового регулирования после внесения изменений в Конституцию РФ, проследить трансформацию его понятийного аппарата, содержания и нормативно-правовой базы.

2. Конституционная реформа и расширение юридического содержания понятия социального партнерства

Понятие «социальное партнерство» применено в двух статьях измененной Конституции: в ст. 75.1, согласно которой «в Российской Федерации... обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность», и в пп. «е.4» п. 1 ст. 114, наделяющем Правительство РФ полномочиями по обеспечению реализации «принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений».

Речь в указанных нормах Конституции РФ идет о разных правовых явлениях – социальном партнерстве в сфере труда как части социального партнерства в общественных отношениях в целом.

Следует отметить, что в зарубежной юридической литературе и нормативных актах, откуда, собственно, отечественные правовая доктрина и законодатель заимствовали понятие «социальное партнерство», сотрудничество работников и работодателей чаще обозначается термином «социальный диалог» (*social dialogue*) [20], хотя и термин «социальное партнерство» как производное от *social partners* иногда используется, особенно в государствах, правовая конструкция в которых базируется на традициях со-

ветского законодательства [20; 21]. При этом, что интересно, применяется для обозначения взаимодействия субъектов в сфере труда и термин «социальная солидарность».

Обратим внимание, что в пп. «е.4» п. 1 ст. 114 Конституции РФ происходит смешение термина «социальное партнерство в сфере *регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений*» с определением этого понятия, закрепленным 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 отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений*». Можно предположить, что это сделано законодателем, с тем чтобы еще больше «оттенить» социально-трудовое партнерство, поименованное в ст. 114 Конституции, от социального партнерства, о котором ведется речь в ст. 75.1. Иного практического или доктринального смысла смены устоявшейся в законодательстве терминологии («социальное партнерство в сфере труда») мы не находим.

Кроме тред-юнионистского [22, с. 40–44] понимания социального партнерства как системы связей между субъектами трудовых и связанных с ними отношений исключительно в сфере труда, опирающегося в России нормативно на Указ Президента РФ от 15 ноября 1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)», еще в 1990-е гг. наметилась тенденция рассматривать социальное партнерство в широком смысле: как систему связей, сотрудничество не только в сфере названных отношений между указанными субъектами, но наряду с ними и в иных сферах между общественными организациями, социальными и религиозными группами и т. п. [23–25]. Такой подход находил косвенную поддержку у регионального законодателя, легализовавшего понятие. Так, в Законе Омской области от 20 мая 1997 г. № 100-ОЗ «О социальном партнерстве» (ч. 1 ст. 1) было указано, что «социальное партнерство является способом совмещения интересов различных социальных слоев и групп, разрешения возникающих между ними противоречий путем достижения согласия и взаимопонимания, отказа от конфронтации и насилия». Широкое понимание социального партнерства допускает и федеральный за-

конодатель, называя раздел 2 ТК РФ «Социальное партнерство в сфере труда», а не просто «Социальное партнерство», предполагая, что последнее, в отличие, например, от отпусков (гл. 19 ТК РФ), может быть и не связано с трудовыми отношениями.

Действительно, механизм, принципы социального партнерства могут быть перенесены из трудовых отношений и в иные сферы общественного бытия, которые от этого только выиграют.

Одним из первых ученых-трудовиков, обративших внимание на преодоление понятием «социальное партнерство» рамок базовой отрасли, стал В.М. Лебедев, предложив для отраслевого использования термин «социально-трудовое партнерство» [26, с. 60–76] или «социальное партнерство в сфере труда», позднее примененный федеральным законодателем в ТК РФ.

Проблемы сотрудничества государства со структурами гражданского общества были актуальны и в 1990-е гг., и в современной России. Ни в одном самом развитом обществе государство не справляется с социальными проблемами в одиночку [22, с. 170–173; 27, с. 66–68; 28, с. 69–70]. Более того, государство заинтересовано в привлечении граждан и их инициатив к решению социальных вопросов. Однако не меньшую роль в функционировании системы мы отводим и тем формам взаимодействия, инициаторами и движущей силой формирования которых стал сам третий сектор, организованная общественность.

Среди них специалисты выделяют создание общественных советов (координационных, консультационных, экспертных), деятельность которых направлена не только на упорядочение инициатив граждан, но и на налаживание сотрудничества с предпринимательскими структурами и государственными органами; подписание временных соглашений о сотрудничестве [22, с. 46]; возложение обязанностей по взаимодействию с организациями третьего сектора на подразделения или отдельных работников государственных и муниципальных органов; разного рода совещания, постоянно действующие комитеты, участниками которых являются представители государства и общественности [29, с. 104–105].

Государство также пытается создать условия для функционирования системы, в том числе посред-

ством стимуляции организаций коммерческого сектора участвовать в реализации социально значимых программ; проведения консультаций в целях совместного решения конкретных проблем. Последние годы в условиях модернизации экономических процессов, глубокой цифровизации и применения элементов искусственного интеллекта [30, с. 19–30] широко развернулась дискуссия о социальной ответственности бизнеса, корпоративной социальной ответственности, выходящей далеко за рамки трудовых отношений, однако находящей легальное закрепление в корпоративных социально-партнерских актах. В конце 2010 г. в портфель стандартов *ISO* был добавлен стандарт *ISO 26000:2010* «Руководство по социальной ответственности», адресованный организациям частного, государственного и общественного секторов. Таким образом, заложена методическая база развития эффективного межсекторного взаимодействия, проработки границ ответственности субъектов с учетом взаимных обязательств. Появление этого стандарта свидетельствует о начале нового этапа в развитии представлений не только о социальной ответственности, но и об управлении организациями. С выходом стандарта *ISO 26000:2010* социальная проблематика заняла свое законное место в управлении компаниями. В каталоге стандартов *ISO* «Руководство по социальной ответственности» включено в группу стандартов в области менеджмента. Стандарт намечает общие подходы к интеграции социальной ответственности в деятельность организации, позволяет ставить вопрос о качестве управления в этой сфере и намечает подходы к его оценке².

Значительное развитие получил новый процесс глобального социального диалога [31, с. 99–102], который проявляется в том числе в форме рамочных соглашений, заключаемых между отдельными транснациональными компаниями и глобальными федерациями профсоюзов. С начала 1990-х гг. за десятилетие было заключено 27 таких соглашений³. К 2018 г. их число между одним только Глобальным профсоюзом *IndustriALL* и транснациональными корпорациями по всему миру достигло 44⁴. В отличие от соглашений на местном и национальном уровне, рамочные соглашения скорее направлены на обеспечение соблюдения базовых принципов, таких как

² Российский союз промышленников и предпринимателей: офиц. сайт. URL: <http://рспп.рф/activity/social/> (дата обращения: 09.07.2020).

³ Пункты 241–265 Глобального доклада МОТ «Объединение в организации в целях социальной справедливости» (Женева: МБТ, 2004).

⁴ URL: <http://www.industrialall-union.org/ru/globalnye-ramochnye-soglasheniya-industrialall> (дата обращения: 08.11.2018).

свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров. Так, соглашение между Международной федерацией профсоюзов работников химической промышленности, энергетиков, горняков и разнорабочих, Профсоюзом работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства РФ и Открытым акционерным обществом «Нефтяная компания “Лукойл”», заключенное 12 мая 2004 г. [32], равно как и пришедшее ему на смену Глобальное рамочное соглашение между Глобальным союзом *IndustriALL*, Профессиональным союзом работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства РФ, Международным объединением профсоюзных организаций ОАО «Нефтяная компания “Лукойл”» и ОАО «Нефтяная компания “Лукойл”», подписанное 4 октября 2012 г.⁵, открываются положениями о соблюдении прав человека, что не характерно не только для социально-партнерских актов в организациях, но и для соглашений разного уровня регулирования социально-трудовых отношений.

Деятельность государства не бескорыстна и направлена на решение с помощью общественности ряда социальных проблем, во-первых, с целью снизить бюджетные расходы и, во-вторых, вследствие осознания, что преодолеть их все исполнительная власть в одиночку не способна.

Еще в начале XXI в. отмечалась необходимость «постепенно передавать негосударственному сектору функции, которые государство не должно или не способно эффективно выполнять. Имеет также смысл использовать и накопленный в ряде регионов России опыт работы общественных палат. Такие постоянно действующие негосударственные организации могут обеспечивать независимую экспертизу важнейших... актов, затрагивающих интересы граждан»⁶. Очевидно, такие организации сегодня активно функционируют, к примеру Общероссийский народный фронт, многочисленные волонтерские организации.

Следует отметить, что провести четкую грань между социально-трудовым партнерством и трехсекторным взаимодействием весьма затруднительно. По большому счету, трипартизм сам по себе не является в чистом виде социально-трудовым феноменом ни теоретически, ни практически. Коллективным договором могут регулироваться отноше-

ния, лежащие в целом в сфере действия гражданского права, законодательства о приватизации. В соглашения могут быть включены обязательства государства о льготах предприятиям, создающим дополнительные рабочие места, иные меры развития рынка труда [33, с. 62–64]. Такие нормы будут регулировать преимущественно административные (финансовые, налоговые, таможенные и т. п.) отношения. К практической стороне нашего утверждения следует отнести и обыкновение закрепления в тексте коллективных договоров определенных правил предоставления жилья работникам.

Комплексное исследование объединений работников (включая особый их вид – профессиональные союзы), работодателей, государственных и муниципальных органов вне связи с системой социального партнерства как трехсекторного взаимодействия будет затруднительно, поскольку ряд правоотношений, субъектами которых они выступают (в том числе представляя интересы трудящихся, работодателей), выходит за рамки социально-трудовых.

Предпринимая попытку трудового правового исследования трехсекторного взаимодействия – социального партнерства в широком смысле слова, вкладываемого в это понятие ст. 75.1 Конституции РФ, мы вовсе не имеем в виду отнесение соответствующих правоотношений к предмету трудового права. Наши рассуждения преследуют совершенно иные цели.

Понятно, что с легализацией понятий «социальное партнерство», «социальная солидарность» на конституционном уровне, изучением соответствующих отношений активно займутся ученые-конституционалисты, представители науки государственного и муниципального права, прав человека и др. Так, С.Н. Бабурин, анализируя ст. 75.1 Конституции РФ, соглашается с тем, что «социальное партнерство как явление характеризует не только бизнес (предпринимательство), но и общественные отношения. <...> Социальная солидарность и партнерство – это согласие нации на универсализм социальных отношений, общее признание благом не только внешнего действия, но и внутреннего духовного чувства взаимопонимания и взаимопомощи. Социальная солидарность охватывает самые различные сферы жизни общества, и она немыслима вне присутствия государства. <...> Конституционализация в 2020 году социального партнерства – важный шаг к восстановле-

⁵ URL: http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Lukoil/gfa-lukoil-ru_web.pdf (дата обращения: 08.11.2020).

⁶ Путин В. В. Послание Федеральному Собранию Российской Федерации 26 мая 2004 г. // Российская газета. 2004. 27 мая.

нию нашей цивилизационной идентичности. Именно культурно-исторические и национальные особенности каждого народа, их учет и сбережение лежат в основании устойчивого развития как государств, так и современного мира в целом» [34, с. 25–26]. Т.А. Сошникова рассматривает «партнерство, взаимодействие между представителями государства, бизнеса и гражданского общества» как одну из целей устойчивого развития, утвержденного резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 25 сентября 2015 г. [35, с. 72–73].

Однако то обстоятельство, что проблемы обеспечения социального партнерства, хотя и в узком смысле этого понятия, наиболее полно теоретически и практически проработаны в рамках трудового права, дает последнему большие возможности участия в развитии общественных отношений в России в целом, формировании институтов гражданского общества. Обращение к наработкам юристов-трудовиков, теоретиков и практиков, лишний раз подчеркнет востребованность трудового права не только как важнейшего регулятора общественной жизни, но и как источника знаний для других отраслей. Ведь не будут самодостаточными явлениями ни социально-трудовое партнерство, рассматриваемое как механизм регулирования исключительно трудовых отношений, ни трехсекторное взаимодействие без своей важнейшей социально-трудовой компоненты.

Итак, социальное партнерство в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (социальное партнерство в сфере труда) является элементом социального партнерства в широком смысле – трехсекторного взаимодействия. Они соотносятся как часть и целое. Невозможно полноценное функционирование трехсекторного взаимодействия как системы без социально-трудового партнерства и последнего без всеобщей системы связей, элементом которой оно выступает. Гражданское общество как самоорганизация негосударственных элементов является достаточным условием для двустороннего сотрудничества работников и работодателей, коммерческого и некоммерческого секторов. Для создания же российской системы социального партнерства как трехсекторного, трехстороннего взаимодействия с участием исполнительных органов власти вторым необходимым элементом является социальное государство, нацеленное на решение общественных проблем посредством проведения эффективной социальной политики и готовое для этого к сотрудничеству со всеми заинтересованными ответственными

структурами общества, включая профсоюзы и социально-ответственный бизнес. Именно такой подход позволит реализовать конституционные положения ст. 75.1 и пп. «е.4» п. 1 ст. 114: обеспечить сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическую, политическую и социальную солидарность, реализацию принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

3. Перспективы трансформации отраслевого понятийного аппарата социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений под воздействием конституционной реформы

Указывая на расширение понятия «социальное партнерство» в Конституции РФ, мы уже обращали внимание на смешение в ней, в пп. «е.4» п. 1 ст. 114, понятия «социальное партнерство в сфере труда» с определением этого понятия, закрепленным ст. 23 ТК РФ: *«Социальное партнерство в сфере труда – 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»*. Теперь пп. «е.4» п. 1 ст. 114 Конституции РФ Правительство РФ наделено полномочиями по обеспечению реализации «*принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений*». Мы предположили, что это сделано законодателем с тем, чтобы еще больше отделить социально-трудовое партнерство, поименованное в ст. 114 Конституции РФ от социального партнерства, о котором ведется речь в ст. 75.1.

Так или иначе, нам предстоит ответить на вопрос, следует ли подвергать редакционной правке действующее на момент изменения Конституции РФ законодательство, оперирующее «неконституционной терминологией» – «социальное партнерство в сфере труда».

Представляется, поправки в Конституцию, закрепившие понятие «социальное партнерство» в разных значениях, не оставляют нам особого выбора, с тем чтобы избежать терминологической путаницы в дальнейшем. Внесение изменений в Конституцию РФ требует правки отраслевого трудо-

правового понятийного аппарата – ТК РФ и принятых в его развитие нормативных актов – вслед за появлением конституционного: введения ст. 114 Основного закона в юридический оборот термина «социальное партнерство в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений», отличного по содержанию от термина ст. 75.1 «социальное партнерство».

Первое, что придется менять, – ТК РФ, следом – принятые в его развитие нормативные акты, в том числе и нормативные акты социального партнерства – коллективные договоры и соглашения.

Термин «социальное партнерство» использован законодателем в десятках статей ТК РФ, тогда как на «социальное партнерство *в сфере труда*» указано лишь трижды – в названии второго раздела, названии ст. 23 ТК РФ, а также в определении социального партнерства в сфере труда, предлагаемого названной статьей. Эта же статья содержит оговорку о том, что далее по тексту вместо термина «социальное партнерство в сфере труда» как синоним будет использоваться сокращенно «социальное партнерство». Очевидно, эта оговорка распространяется и на случаи употребления термина в статьях ТК РФ, предшествующих второму разделу кодекса (ст. 1 Цели и задачи трудового законодательства», ст. 2 «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений», ст. 6 «Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»). С учетом терминологической оговорки, привести названия второго раздела и ст. 23 ТК РФ в соответствие с формулировками Конституции не составит труда, внесение же изменений в сам текст ст. 23 потребует одновременного изменения понятия социального партнерства, предлагаемого данной нормой. Очевидно, давать определение «социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений» как системы взаимоотношений «по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» нельзя. Статья 23 ТК РФ в свое время уже испытала существенное сокра-

щение, лишившись второй части, как, собственно, и приобрела – уточнение понятия словами «в сфере труда» в ТК РФ появилось позднее⁷. Представляется возможным скорректировать текст определения и следующим образом изложить содержание ст. 23 ТК РФ: «Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (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». При этом содержание элементов этой системы будет раскрываться иными статьями ТК РФ, преимущественно второго и тринадцатого разделов.

Можно предложить и доктринальное определение, хотя и раскрывающее основные элементы системы, однако едва ли приемлемое для внесения в кодекс: «Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений – система урегулированных и неурегулированных нормами права связей между работниками (трудовыми коллективами организаций, коллективами работников филиалов, представительств, иных подразделений и профессиональными союзами), с одной стороны, работодателями – с другой, а также органами государственной власти Российской Федерации и ее субъектов, органами местного самоуправления – с третьей, их представителями и совместно образованными органами, состоящих во взаимных консультациях, переговорах по вопросам социально-экономической политики и заключения соглашений, подготовки и заключения коллективных договоров и соглашений, участия работников и их представителей в управлении организациями, досудебном и внесудебном разрешении трудовых споров с участием представителей работников и работодателей, строящихся на принципах равноправия сторон, уважения и учета их интересов, заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях, действия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе, соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных право-

⁷ Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов

СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации».

вых актов, содержащих нормы трудового права, полномочности представителей сторон, свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольности принятия и реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательности исполнения коллективных договоров, соглашений, контроля за выполнением принятых решений, ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине соглашений, коллективных договоров и преследуют цели защиты прав и интересов работников, работодателей и общества».

Одновременно с ТК РФ потребуют ревизии принятые в его развитие нормативные акты, содержащие соответствующую терминологию. Нормативные акты социального партнерства (соглашения и коллективные договоры), действие которых ограничено по времени, могут быть обновлены в ходе плановых мероприятий по разработке и заключению соответствующих актов на будущий период.

В соответствии с пп. «е.4» п. 1. ст. 114 Конституции РФ, «Правительство Российской Федерации обеспечивает реализацию принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений». Следует определить, реализацию каких конкретно принципов предписывает обеспечивать Правительство Основной закон.

Принципы института социального партнерства (или подсистемы коллективного трудового права) перечислены в ст. 24 ТК РФ.

В числе прочего, «исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами 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 объеди-

нений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» (ст. 2 ТК РФ).

Это – отраслевые принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, вернее, та часть из них, которая очевидно имеет отношение к регулированию социального партнерства. Более того, «социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» является самостоятельным отраслевым принципом, пронизывающим все части и институты трудового права.

Сформулированы в статьях ТК РФ и принципы иных институтов. Так, принцип пропорционального представительства при формировании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, закрепленный в ст. 37 ТК РФ, – это принцип института коллективного договора, входящего в институт (подсистему) социального партнерства.

Обеспечение реализации принципов собственно института (подсистемы) социального партнерства (ст. 24); принципа института коллективного договора, входящего в институт (подсистему) социального партнерства (ст. 37); той части отраслевых принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2), которые непосредственно пронизывают и институт (подсистему) социального партнерства, возложено Конституцией на Правительство РФ.

Содержание этих принципов раскрывается в нормах ТК РФ. Представляется, что при внесении изменений в Конституцию РФ законодатель исходил из того, что принципы социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений уже были разработаны и закреплены в законодательстве (а именно в названных статьях ТК РФ). Следовательно, с вступлением в силу изменений в Конституцию РФ эти научно обоснованные и законодательно закрепленные принципы не нуждаются в кардинальном пересмотре исходя лишь из самого факта появления соответствующего конституционного положения, но, в то же время, работа по их анализу и наполнению новым юридическим содержанием исходя из нормотворческой и текущей правоприменительной практики, а также системного толкования иных норм Ос-

нового закона, в том числе регламентирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, не исключена и может быть полезной.

Мы уже сегодня можем наблюдать, каким образом Правительство РФ реализует полномочия в рамках требований пп. «е.4» п. 1. ст. 114 Конституции РФ. Такую возможность предоставляет нам тот временной зазор между принятием изменений в Конституцию РФ представительными органами власти и непосредственным волеизъявлением граждан Российской Федерации в ходе всенародного голосования, который образовался вследствие сложной эпидемиологической ситуации в нашей стране [36, с. 69–73]. В этот период органы власти так или иначе уже ориентировались на новые конституционные положения, хотя еще и не прошедшие верификацию всенародным голосованием. В качестве примера разного применения Правительством РФ принципов социального партнерства можно указать согласование в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Федерального закона от 8 июня 2020 г. № 166-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях принятия неотложных мер, направленных на обеспечение устойчивого развития экономики и предотвращение последствий распространения новой коронавирусной инфекции» и Постановления Правительства РФ «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в 2020 году». В первом случае, несмотря на возражения представителей работников и работодателей, закон был поддержан Правительством и принят, во втором же – не согласованные социальными партнерами нормы не попали в текст постановления [37, с. 176–179].

Возникает вопрос, достаточно ли будет полномочий Правительства по влиянию на трудовые отношения для обеспечения реализации трудовых прав граждан и программ сокращения и ликвидации безработицы (ст. 16 Федерального конституционного закона от 17 декабря 1997 г. № 2-ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации»), если они всегда будут руководствоваться исключительно бипартистским пониманием принципов социального партнерства, подавляя общественный, государственный интерес этих отношений. Иными словами, способны ли социальные партнеры – работники и работодатели – обеспечить необходимый уровень развития трудовых отношений? Представляется, что в ситуации, когда потребуется установление единых федеральных правил, а представители работников и работода-

телей не смогут прийти к компромиссу по этому вопросу, без императивного установления соответствующих правил Правительству РФ едва ли удастся обойтись. Это тем более верно, что одновременно с обязанностью обеспечения реализации принципов социального партнерства Правительство РФ получило конституционное (а после вступления в силу Федерального конституционного закона от 6 ноября 2011 г. № 4-ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации» (ст. 17) – и законное) право и обязанность по обеспечению защиты трудовых прав граждан, при том что ранее соответствующее полномочие в законе о Правительстве РФ закреплено не было.

4. Выводы

Понятие «социальное партнерство» применено в двух статьях измененной Конституции РФ: в ст. 75.1, согласно которой «в Российской Федерации... обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность», и в пп. «е.4» п. 1 ст. 114, наделяющем Правительство РФ полномочиями по обеспечению реализации «принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений». Речь в них идет о разных правовых явлениях.

Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (социальное партнерство в сфере труда) является элементом социального партнерства в широком смысле – трехсекторного взаимодействия. Гражданское общество как самоорганизация негосударственных элементов является достаточным условием для двустороннего сотрудничества работников и работодателей, коммерческого и некоммерческого секторов. Для создания же российской системы социального партнерства как трехсекторного, трехстороннего взаимодействия с участием исполнительных органов власти вторым необходимым элементом является социальное государство, нацеленное на решение общественных проблем посредством проведения эффективной социальной политики и готовое для этого к сотрудничеству со всеми заинтересованными ответственными структурами общества. Это позволит реализовать конституционные положения ст. 75.1 и пп. «е.4» п. 1 ст. 114: обеспечить баланс прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическую, политическую и социальную солидарность, реализацию принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Следует скорректировать содержание ст. 23 ТК РФ сообразно формулировке пп. «е.4» п. 1 ст. 114 Конституции РФ: «Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (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». При этом содержание элементов этой системы будет раскрываться иными статьями ТК РФ, преимущественно второго и тринадцатого разделов. Одновременно с ТК РФ потребуют ревизии принятые в его развитие нормативные акты, содержащие соответствующую терминологию. Нормативные акты социального партнерства (соглашения и коллективные договоры), действие которых ограничено по времени, могут быть обновлены одновременно с плановыми мероприятиями по разработке и заключению соответствующих актов на будущий период.

Обеспечение реализации принципов института (подсистемы) социального партнерства (ст. 24), принципа института коллективного договора, входящего в институт (подсистему) социального партнерства (ст. 37) и той части отраслевых принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2), которые непосредственно пронизывают и институт (подсистему) социального партнерства, возложено Конституцией РФ на Правительство РФ.

Содержание этих принципов раскрывается в нормах ТК РФ. С вступлением в силу изменений в Конституцию РФ эти научно обоснованные и законодательно закрепленные принципы не нуждаются в кардинальном пересмотре исходя лишь из самого факта появления соответствующего конституционного положения, но, в то же время, работа по их анализу и наполнению новым юридическим смыслом исходя из нормотворческой и текущей правоприменительной практики, а также системного толкования иных норм Основного закона, в том числе регламентирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, не исключена и может быть полезной.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Жарков Б. Н. Рабочий коллектив и коллективные договоры на современном капиталистическом предприятии / Б. Н. Жарков, Л. Я. Машезерская, В. И. Усенин. – М. : Наука, 1972. – 188 с.
2. Иванов С. А. На пути к новой концепции трудового права: о коллективных трудовых спорах и забастовках / С. А. Иванов // Советское государство и право. – 1989. – № 9. – С. 47–57.
3. Иванов С. А. Трудовое право и рыночная экономика / С. А. Иванов // Вестник Московского университета. Серия 2: Право. – 1992. – № 4. – С. 65–73.
4. Киселев И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты / И. Я. Киселев. – М. : Наука, 1978. – 240 с.
5. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юриздат, 1948. – 336 с.
6. Гусов К. Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики : дис. ... д-ра юрид. наук / К. Н. Гусов. – М., 1993. – 306 с.
7. Хохлов Е. Б. Экономические методы управления и трудовое право / Е. Б. Хохлов. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1991. – 172 с.
8. Крылов К. Д. Профессиональные союзы. Законодательство Российской Федерации / К. Д. Крылов. – М. : Профиздат, 1996. – 192 с.
9. Крылов К. Д. Социальное партнерство в современных условиях: сравнительно-правовой обзор / К. Д. Крылов. – М. : Профиздат, 1998. – 110 с. – (Библиотечка профсоюзного активиста. № 4).
10. Куренной А. М. Производственная демократия и трудовое право / А. М. Куренной. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1989. – 216 с.
11. Куренной А. М. Современные проблемы российского трудового права / А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 1997. – № 2. – С. 19–40.
12. Москаленко Г. К. Коллективный договор по советскому праву : дис. ... д-ра юрид. наук / Г. К. Москаленко. – Л. : ЛГУ, 1961. – 241 с.
13. Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих / В. Н. Скобелкин. – М. : Юридическая литература, 1969. – 183 с.

14. Шахов В. Д. Механизм самоуправления трудового коллектива: (Организационно-правовые проблемы) / В. Д. Шахов. – Свердловск : Изд-во Ур. ун-та, 1990. – 215 с.
15. Шебанова А. И. Соглашения и коллективные договоры в условиях формирования рыночных отношений / А. И. Шебанова // Государство и право. – 1993. – № 5. – С. 70–79.
16. Снигирева И. О. О социальном партнерстве / И. О. Снигирева // Новое в законодательстве о коллективных договорах и соглашениях : практ. коммент. – М. : Ин-т законодательства и сравнительного правоведения при Верховном Совете РФ : Науч. центр профсоюзов, 1992. – С. 156–189.
17. Лушникова М. В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений (сравнительно-правовое исследование) : дис. ... д-ра юрид. наук / М. В. Лушникова. – М., 1997. – 362 с.
18. Нуртдинова А. Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы : дис. ... д-ра юрид. наук / А. Ф. Нуртдинова. – М., 1998. – 346 с.
19. Чуча С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации / С. Ю. Чуча. – Омск : Ом. гос. ун-т им. Ф.М. Достоевского, 2005. – 307 с.
20. Dambrauskienė G. History of Social Dialogue and its Future / G. Dambrauskienė // Labour and Social Security Law in the 21 Century: Challenges and Perspectives. – Vilnius : Teisines informacijos centras, 2007. – P. 475–490.
21. Waas B. The European Social Partners Autonomous Agreement / B. Waas // Labour and Social Security Law in the 21 Century: Challenges and Perspectives. – Vilnius : Teisines informacijos centras, 2007. – P. 429–444. – (На нем. яз.).
22. Хананашвили Н. Л. Смутные времена социальной политики в России / Н. Л. Хананашвили, В. Н. Якимец. – М. : Интердиалект+, 1999. – 204 с.
23. Короткова Е. А. Формирование системы социального партнерства на предприятии : дис. ... канд. экон. наук / Е. А. Короткова. – Воронеж, 2005. – 209 с.
24. Дмитриев А. В. Конфликтология : учеб. пособие / А. В. Дмитриев. – М. : Гардарики, 2000. – 320 с.
25. Ховрин А. Ю. Социальное партнерство в сфере реализации молодежной политики : дис. ... д-ра социол. наук / А. Ю. Ховрин. – М., 2010. – 357 с.
26. Лебедев В. М. Акрибология (общая часть) / В. М. Лебедев. – Томск : Изд-во Том. ун-та, 2000. – 112 с.
27. Лапина Г. Нетрадиционные формы активной социальной политики / Г. Лапина // Человек и труд. – 1999. – № 5. – С. 66–69.
28. Рожков В. Диалог и партнерство / В. Рожков // Человек и труд. – 1999. – № 5. – С. 68–72.
29. Ларичев А. А. Локальные сообщества в городах как субъект контроля за решением вопросов местного значения / А. А. Ларичев // Правоприменение. – 2019. – Т. 3, № 1. – С. 100–107. – DOI: 10.24147/2542-1514.2019.3(1).100-107.
30. Андреев В. К. Искусственный интеллект в системе электронного правосудия при рассмотрении корпоративных споров / В. К. Андреев, В. А. Лаптев, С. Ю. Чуча // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. – 2020. – № 1. – С. 19–34. – DOI: 10.21638/spbu14.2020.102.
31. Lushnikov A. The Eurasian Model of International Labour Legislation in the Context of Globalization / A. Lushnikov, M. Lushnikova // Russian Law Journal. – 2016. – № 4. – P. 95–111. – DOI: 10.17589/2309-8678-2016-4-4-95-111.
32. Чуча С. Ю. Перспективы расширения участия Российской Федерации в международном сотрудничестве и развитии социального партнерства в условиях глобализации / С. Ю. Чуча // Российский ежегодник трудового права. № 1. 2005 / под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб. : Издат. дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2006. – С. 193–204.
33. Драчук М. А. Государственная идеология и государственная политика на рынке труда в современной России / М. А. Драчук // Правоприменение. – 2018. – Т. 2, № 4. – С. 60–67. – DOI: 10.24147/2542-1514.2018.2(4).60-67.
34. Бабурин С. Н. Конституционализация социального партнерства во имя устойчивого развития современного мира / С. Н. Бабурин // Глобальный диалог о целях устойчивого развития: правовое измерение : к 75-летию образования ООН : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. Т. А. Сошникова. – М. : Изд-во Моск. гуманитар. ун-та, 2020. – С. 24–29.
35. Сошникова Т. А. Партнерство в интересах устойчивого развития / Т. А. Сошникова // Глобальный диалог о целях устойчивого развития: правовое измерение : к 75-летию образования ООН : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. Т. А. Сошникова. – М. : Изд-во Моск. гуманитар. ун-та, 2020. – С. 72–79.

36. Лунгу Е.В. Пандемия COVID-19. Новый вызов конституционным отношениям / Е.В. Лунгу // Правоприменение. – 2020. – Т. 4, № 3. – С. 69–75. – DOI: 10.24147/2542-1514.2020.4(3).69-75.

37. Чуча С. Ю. Нормативно-правовое регулирование трудовых отношений в России в период пандемии / С.Ю. Чуча // Применение законодательства в сфере труда и социального обеспечения: международный и национальный аспекты : сб. ст. по материалам II Междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. И.В. Шестерякова. – Саратов : Саратов. гос. юрид. акад., 2020. – С. 174–179.

REFERENCES

1. Zharkov B.N., Mashezerskaya L.Ya., Usenin V.I. *Work collective and collective agreements at a modern capitalist enterprise*. Moscow, Nauka Publ., 1972. 188 p. (In Russ.).
2. Ivanov S.A. Towards a new concept of labor law: on collective labor disputes and strikes. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*, 1989, no. 9, pp. 47–57. (In Russ.).
3. Ivanov S.A. Labor law and market economy. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 2: Pravo*, 1992, no. 4, pp. 65–73. (In Russ.).
4. Kiselev I.Ya. *Labor conflicts in capitalist society: social and legal aspects*. Moscow, Nauka Publ., 1978. 240 p. (In Russ.).
5. Alexandrov N.G. *Labor relation*. Moscow, Yurizdat Publ., 1948. 336 p. (In Russ.).
6. Gusov K.N. *Labor contracts in labor law in the formation of a market economy*, Doct. Diss. Moscow, 1993. 306 p. (In Russ.).
7. Khokhlov E.B. *Economic management methods and labor law*. Leningrad, Leningrad universiy Publ., 1991. 172 p. (In Russ.).
8. Krylov K.D. *Trade unions. Legislation of the Russian Federation*. Moscow, Profizdat Publ., 1996. 192 p. (In Russ.).
9. Krylov K.D. *Social partnership in modern conditions: a comparative legal review*, Trade union activist library, no. 4. Moscow, Profizdat Publ., 1998. 110 p. (In Russ.).
10. Kurennoi A.M. *Industrial democracy and labor law*. Moscow, Moscow university Publ., 1989. 216 p. (In Russ.).
11. Kurennoi A.M., Mavrin S.P., Khokhlov E.B. Modern problems of Russian labor law. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedenii. Pravovedenie*, 1997, no. 2, pp. 19–40. (In Russ.).
12. Moskalenko G.K. *Collective agreement on Soviet law*, Doct. Diss. Leningrad, 1961. 241 p. (In Russ.).
13. Skobelkin V.N. *Legal guarantees of labor rights of workers and employees*. Moscow, Yuridicheskaya literatura Publ., 1969. 183 p. (In Russ.).
14. Shakhov V.D. *The mechanism of self-government of the labor collective: (Organizational and legal problems)*. Sverdlovsk, Ural university Publ., 1990. 215 p. (In Russ.).
15. Shebanova A.I. Sectoral tariff agreements and collective agreements in the formation of market relations. *Gosudarstvo i pravo*, 1993, no. 5, pp. 70–79. (In Russ.).
16. Snigireva I.O. On social partnership, in: *Novoe v zakonodatel'stve o kollektivnykh dogovorakh i soglasheni-yakh*, practical commentary, Moscow, Institute of Legislation and Comparative Law under the Supreme Council of the Russian Federation Publ., Scientific Center of Trade Unions Publ., 1992, pp. 156–189. (In Russ.).
17. Lushnikova M.V. *Legal mechanism of social partnership in the regulation of labor and social security relations (comparative legal research)*, Doct. Diss. Moscow, 1997. 362 p. (In Russ.).
18. Nurtidinova A.F. *Collective-contractual regulation of labor relations: theoretical problems*, Doct. Diss. Moscow, 1998. 346 p. (In Russ.).
19. Chucha S.Yu. *Social partnership in the labor sphere: formation and development prospects of legal regulation in the Russian Federation*. Omsk, Dostoevsky Omsk State University Publ., 2005. 307 p. (In Russ.).
20. Dambrauskiene G. History of Social Dialogue and its Future, in: *Labour and Social Security Law in the 21 Century: Challenges and Perspectives*, Vilnius, Teisines informacijos centras Publ., 2007, pp. 475–490.
21. Waas B. The European Social Partners Autonomous Agreement, in: *Labour and Social Security Law in the 21 Century: Challenges and Perspectives*, Vilnius, Teisines informacijos centras Publ., 2007, pp. 429–444. (In German).
22. Khananashvili N.L., Yakimets V.N. *Troubled times of social policy in Russia*. Moscow, Interdialekt+ Publ., 1999. 204 p. (In Russ.).

23. Korotkova E.A. *Formation of a system of social partnership at the enterprise*, Doct. Diss. Voronezh, 2005. 209 p. (In Russ.).
24. Dmitriev A.V. *Conflictology*, textbook. Moscow, Gardariki Publ., 2000. 320 p. (In Russ.).
25. Khovrin A.Yu. *Social partnership in the implementation of youth policy*, Doct. Diss. Moscow, 2010. 357 p. (In Russ.).
26. Lebedev V.M. *Acribology (general part)*. Tomsk, Tomsk University Publ., 2000. 112 p. (In Russ.).
27. Lapina G. Non-traditional forms of active social policy. *Chelovek i trud*, 1999, no. 5, pp. 66–69. (In Russ.).
28. Rozhkov V. Dialogue and partnership. *Chelovek i trud*, 1999, no. 5, pp. 68–72. (In Russ.).
29. Larichev A.A. Local communities in cities as a subject of control over the solution of local issues. *Pravoprimenenie = Law Enforcement Review*, 2019, vol. 3, no. 1, pp. 100–107. DOI: 10.24147/2542-1514.2019.3(1).100-107. (In Russ.).
30. Andreev V.K., Laptev V.A., Chucha S.Yu. Artificial intelligence in the e-justice system in the consideration of corporate disputes. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Pravo = Vestnik of Saint Petersburg University. Law*, 2020, no. 1, pp. 19–34. DOI: 10.21638/spbu14.2020.102. (In Russ.).
31. Lushnikov A., Lushnikova M. The Eurasian Model of International Labour Legislation in the Context of Globalization. *Russian Law Journal*, 2016, no. 4, pp. 95–111. DOI: 10.17589/2309-8678-2016-4-4-95-111.
32. Chucha S.Yu. Prospects for expanding the participation of the Russian Federation in international cooperation and the development of social partnership in the context of globalization, in: Khokhlov E.B. (ed.). *Rossiiskii ezhegodnik trudovogo prava*, 2005, no. 1, St. Petersburg, St. Petersburg State University Publ., 2006, pp. 193–204. (In Russ.).
33. Drachuk M.A. State ideology and state policy on the labor market in modern Russia. *Pravoprimenenie = Law Enforcement Review*, 2018, vol. 2, no. 4, pp. 60–67. DOI: 10.24147/2542-1514.2018.2(4).60-67. (In Russ.).
34. Baburin S.N. Constitutionalization of social partnership in the name of sustainable development of the modern world, in: Soshnikova T.A. (ed.). *Global'nyi dialog o tselyakh ustoychivogo razvitiya: pravovoe izmerenie*, to the 75th anniversary of the UN, collection of materials of the International scientific-practical conference, Moscow, Moscow Humanitarian University Publ., 2020, pp. 24–29. (In Russ.).
35. Soshnikova T.A. Partnership for Sustainable Development, in: Soshnikova T.A. (ed.). *Global'nyi dialog o tselyakh ustoychivogo razvitiya: pravovoe izmerenie*, to the 75th anniversary of the UN, collection of materials of the International scientific-practical conference, Moscow, Moscow Humanitarian University Publ., 2020, pp. 72–79. (In Russ.).
36. Lungu E.V. COVID-19 pandemic. New challenge for constitutional relations. *Pravoprimenenie = Law Enforcement Review*, 2020, vol. 4, no. 3, pp. 69–75. DOI: 10.24147/2542-1514.2020.4(3).69-75. (In Russ.).
37. Chucha S.Yu. Legal regulation of labor relations in Russia during a pandemic, in: Shesteryakova I.V. (ed.). *Primenenie zakonodatel'stva v sfere truda i sotsial'nogo obespecheniya: mezhdunarodnyi i natsional'nyi aspekty*, Collection of articles based on the materials of the II International Scientific and Practical Conference, Saratov, Saratov State Legal Academy Publ., 2020, pp. 174–179. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Чуча Сергей Юрьевич – доктор юридических наук, профессор, главный научный сотрудник сектора гражданского права, гражданского и арбитражного процесса, руководитель междисциплинарного Центра правовых исследований в сфере трудового права и права социального обеспечения
Институт государства и права Российской академии наук
119019, Россия, г. Москва, ул. Знаменка, 10
SPIN-код РИНЦ: 6043-1045; AuthorID: 475874

INFORMATION ABOUT AUTHOR

Sergey Yu. Chucha – Doctor of Law, Professor; Chief Researcher, Sector of Civil Law, Civil and Commercial Procedure; Head, Interdisciplinary Centre for Legal Research in Labor Law and Social Security Law
Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences
10, Znamenka ul., Moscow, 119019, Russia
RSCI SPIN-code: 6043-1045; AuthorID: 475874

БИБЛИОГРАФИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ СТАТЬИ

Чуча С.Ю. Конституционализация и расширение юридического содержания понятия социального партнерства в Российской Федерации / С.Ю. Чуча // *Правоприменение*. – 2021. – Т. 5, № 3. – С. 249–261. – DOI: 10.52468/2542-1514.2021.5(3).249-261.

BIBLIOGRAPHIC DESCRIPTION

Chucha S.Yu. Social dialogue in Russia: constitutionalization and expanding the legal content of the concept. *Pravoprimenenie = Law Enforcement Review*, 2021, vol. 5, no. 3, pp. 249–261. DOI: 10.52468/2542-1514.2021.5(3).249-261. (In Russ.).