

DOI: 10.18287/2542-047X-2023-9-2-49-59



НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

УДК 349.222

Дата поступления: 19.03.2023

рецензирования: 21.04.2023

принятия: 30.05.2023

Особенности реализации правовых предписаний, предусматривающих коллективно-договорное регулирование в сфере труда

В. А. Процевский

Севастопольский государственный университет, г. Севастополь, Российская Федерация

E-mail: VAProtsevskiy@sevsu.ru

С. В. Очкуренко

Севастопольский государственный университет, г. Севастополь, Российская Федерация

E-mail: SVOchkurenko@sevsu.ru

А. П. Никитина

Севастопольский государственный университет, г. Севастополь, Российская Федерация

E-mail: apnikitina@sevsu.ru

Е. В. Горлов

Севастопольский государственный университет, г. Севастополь, Российская Федерация

E-mail: evgorlov@sevsu.ru

Аннотация: В статье рассматриваются понятия социального партнерства и социального диалога, отражающие формы правовых отношений субъектов коллективно-правового регулирования. Отмечаются тенденции дальнейшего сочетания частного и публичного правового регулирования индивидуальных, коллективных и государственных интересов субъектов трудового права. Анализируются нормативные правовые акты международного права и национального законодательства, регламентирующие отношения в социально-трудовой сфере. Исследуются точка зрения о необходимости существования коллективных трудовых отношений и их взаимодействие с индивидуальными трудовыми отношениями. Коллективный договор должен занять принципиально важное место в локальном регулировании труда.

Ключевые слова: социальное партнерство; социальный диалог; коллективный договор; трудовой коллектив; профессиональные союзы; защита трудовых прав; коллективные правовые отношения; коллективно-договорное регулирование.

Цитирование. Процевский В. А., Очкуренко С. В., Никитина А. П., Горлов Е. В. Особенности реализации правовых предписаний, предусматривающих коллективно-договорное регулирование в сфере труда // Юридический вестник Самарского университета. 2023. Т. 9, № 2. С. 49–59. DOI: <http://doi.org/10.18287/2542-047X-2023-9-2-49-59>.

Информация о конфликте интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

© Процевский В. А., Очкуренко С. В., Никитина А. П., Горлов Е. В., 2023

Виктор Александрович Процевский – доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры «Трудовое право», Севастопольский государственный университет, 299053, Российская Федерация, г. Севастополь, ул. Университетская, 33.

Сергей Владимирович Очкуренко – доктор юридических наук, доцент, заведующий кафедры «Финансовое и банковское право», Севастопольский государственный университет, 299053, Российская Федерация, г. Севастополь, ул. Университетская, 33.

Алина Петровна Никитина – доктор юридических наук, доцент, доцент кафедры «Гражданское право и процесс», Севастопольский государственный университет, 299053, Российская Федерация, г. Севастополь, ул. Университетская, 33.

Евгений Владимирович Горлов – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры «Международное, морское и таможенное право», Севастопольский государственный университет, 299053, Российская Федерация, г. Севастополь, ул. Университетская 33.

SCIENTIFIC ARTICLE

Submitted: 19.03.2023

Revised: 21.04.2023

Accepted: 30.05.2023

Features of the implementation of legal instructions providing collective-agreement regulation in the sphere of labor

V. A. Protsevskiy

Sevastopol State University, Sevastopol, Russian Federation

E-mail: VAProtsevskiy@sevsu.ru

S. V. Ochkurenko

Sevastopol State University, Sevastopol, Russian Federation

E-mail: SVOchkurenko@sevsu.ru

A. P. NikitinaSevastopol State University, Sevastopol, Russian Federation
E-mail: apnikitina@sevsu.ru**E. V. Gorlov**Sevastopol State University, Sevastopol, Russian Federation
E-mail: evgorlov@sevsu.ru

Abstract: The article deals with the concepts of social partnership and social dialogue, reflecting the forms of legal relations of subjects of collective legal regulation. There are tendencies of further combination of private and public legal regulation of individual, collective and state interests of subjects of labor law. The normative-legal acts of international law and national legislation regulating relations in the social and labor sphere are analyzed. The point of view about the need for the existence of collective labor relations and their interaction with individual labor relations is investigated. The collective agreement should take a fundamentally important place in local labor regulation.

Key words: social partnership; social dialogue; collective agreement; labor collective; trade unions; protection of labor rights; collective legal relations; collective agreement regulation.

Citation. Protsevskiy V. A., Ochkurenko S. V., Nikitina A. P., Gorlov E. V. *Osobennosti realizatsii pravovykh predpisaniy, predumtrivayushchikh kollektivno-dogovornoe regulirovanie v sfere truda* [Features of the implementation of legal instructions providing collective-agreement regulation in the sphere of labor]. *Iuridicheskii vestnik Samarskogo universiteta* [Juridical Journal of Samara University], 2023, vol. 9, no. 2, pp. 49–59. DOI: <http://doi.org/10.18287/2542-047X-2023-9-2-49-59> [in Russian].

Information on the conflict of interest: authors declare no conflict of interest.

© Protsevskiy V. A., Ochkurenko S. V., Nikitina A. P., Gorlov E. V., 2023

Viktor A. Protsevskiy – Doctor of Laws, professor, professor of the Department of Labor Law, Sevastopol State University, 33, Universitetskaya Street, Sevastopol, 299053, Russian Federation.

Sergey V. Ochkurenko – Doctor of Laws, associate professor, head of the Department of Financial and Banking Law, Sevastopol State University, 33, Universitetskaya Street, Sevastopol, 299053, Russian Federation.

Alina P. Nikitina – Doctor of Laws, associate professor, associate professor of the Department of Civil Law and Process, Sevastopol State University, 33, Universitetskaya Street, Sevastopol, 299053, Russian Federation.

Evgeny V. Gorlov – Candidate of Laws, associate professor, associate professor of the Department of International, Maritime and Customs Law, Sevastopol State University, 33, Universitetskaya Street, Sevastopol, 299053, Russian Federation.

Суверенность и независимость России объективно обусловили экономические, политические и социальные преобразования в государстве. Эти процессы характеризуются демократизацией, децентрализацией и существенными изменениями во всех сферах общества. Что касается темы исследования, важнейшие изменения произошли и продолжают происходить в социально-трудовой сфере в связи с реформированием экономики на рыночных началах, что значительно распространило ее частный характер и реформирование на демократических началах всех звеньев общественной жизни. К сожалению, трансформация экономики не всегда сопровождается соблюдением прежде всего трудовых прав и социальных гарантий граждан, а потому не уменьшается количество коллективных трудовых конфликтов, споров, скрытых противоречий.

Практика свидетельствует, что главной причиной этого является нарушение некоторыми работодателями положений законодательства о труде, а также коллективных договоров и соглашений. Такая негативная практика приводит к задержке выплаты заработной платы, нарушениям при принятии и увольнении с работы. Особое беспокойство вызывает применение непредвиденных законодательством о труде штрафов, внедрение режима рабочего времени, который нарушает нормы трудового права, чрезмерная эксплуатация труда (часто скрытая), отсутствие колдоговоров, «тенизация» заработной платы и уклонение от уплаты взносов в фонды социального страхования и т. д. Все эти нарушения законодательства о труде

касаются интересов работников и отражаются на психологическом климате трудового коллектива, а также и на результатах производства.

Современное состояние социально-трудовых отношений требует выяснения всех причин этих неурядиц и, самое главное, связанных с отношениями «труда» и «капитала». Как известно, эти отношения прошли длительную эволюцию и сейчас оформились в так называемое социальное партнерство в ведущих рыночных странах. Социальное партнерство пробивает себе дорогу и в нашем законодательстве, и на практике. В конечном результате труда должны быть заинтересованы: работодатель – в максимальных прибылях; работник – в получении высокого вознаграждения и государство – в качественной продукции. Объединение таких интересов закрепляется соответствующим правовым регулированием.

Любое изменение в ориентации, любой поворот к другой цели в правовом регулировании интересов субъектов общественных отношений повлечет собой всей системы отношений, она перестанет быть гармоничной и в конце концов станет источником создания теневых правил игры. Что, к сожалению, встречается в нашем правовом поле. В этом исследовании нас интересует тот аспект в методе правового регулирования, который касается гармонизации социально-трудовых отношений, то есть человека труда, который стоит в центре содержания этих отношений. Именно особенности использования труда создают объективную возможность для правовой регламентации, отличной от регламентации гражданско-правовых имуще-

ственных соглашений. Именно поэтому автономия правовых норм, регулирующих труд, не может не учитывать внешних факторов, связанных с потребностями рынка потребления, ибо сложность экономических процессов имеет непосредственное отношение к результатам труда [1, с. 114]. Этот фактор также влияет на способ правового регулирования труда, трудовых отношений, определяя сущность такой отрасли права Российской Федерации (далее – РФ), как трудовое.

На трудовое право влияют не только внутренние факторы, определяющие особенности способа регулирования трудовых отношений, но и внешние составляющие экономического характера. Поэтому трудовое право всегда рассматривалось в сочетании черт частного и публичного права, индивидуального и коллективного интересов. Эта тенденция, получившая в современных условиях хозяйствования более широкую сферу применения, и является предметом исследования. Ведь далеко не простой предмет труда объясняет сложность правового регулирования, имущественное неравенство в правовом статусе сторон трудовых отношений и попытки их искусственного выравнивания, предоставляя более широкие преференции одной из сторон. Как следствие – одностороннее решение проблемы часто обостряет социальные отношения, и вместо ожидаемого получаем все «наоборот».

Для устранения позорного для нашего общества явления – «теневой экономики» – необходимо активное привлечение институтов гражданского общества для осуществления государственной политики. Интересным является тот факт, что такая деятельность должна быть направлена не только на формирование благоприятной среды для дальнейшего становления в РФ гражданского общества, но и налаживание эффективного механизма взаимодействия его институтов с государственными и муниципальными органами на основе партнерства и взаимной ответственности с целью достижения высоких стандартов прав и свобод. Исходя из содержания ст. 30 Конституции РФ [2], можно сделать вывод, что профессиональные союзы являются важным институтом гражданского общества, объединяющим граждан с целью защиты своих трудовых отношений, социально-экономических прав и интересов. Именно партнерство профсоюзов как института гражданского общества с работодателями должно стать самым эффективным способом достижения высоких стандартов прав работников. Изложенное выше усиливает необходимость обратиться к национальному и зарубежному опыту регулирования трудовых правоотношений. Этим опытом правового регулирования трудовых отношений является такая правовая форма, как социальное партнерство.

Исследователи этого правового явления рассматривают его с разных сторон. Определению этого понятия, его сущности посвящены исследования многих ученых. Так, М. В. Лушникова рассматривала социальное партнерство как метод

трудового права [3, с. 37–67], как способ решения социальных проблем, регулирования трудовых отношений [4], В. М. Лебедев – как форму сотрудничества между работодателями, работниками и государством [5, с. 60]. Исследователи определяют отдельные элементы, которые характеризуют это сложное, очень важное явление в современных условиях хозяйствования. На основании анализа ст. 23 Трудового кодекса РФ (далее – ТК) наиболее полное определение термина «социальное партнерство», охватывающее почти все элементы, характеризующие содержание этого явления, предложил С. Ю. Чуча. [6, с. 27]. Действительно, социальное партнерство – это система отношений между сотрудниками, работодателями и государством (в лице различных органов власти), возникающих в процессе реализации их социально-экономических интересов. Что касается цели, принципов социального партнерства, его места в системе права, метода и механизма регулирования, то это относится уже к характеристике сущности самого этого явления. Эти элементы характеристики социального партнерства хорошо исследованы А. С. Пашковым [7, с. 436], М. В. Лушниковым [8, с. 237], Т. А. Сошниковым [9, с. 108] и др.

Настоящее социальное партнерство осуществляется на основе сотрудничества, компромиссов в сфере социально-трудовых отношений. В нем проявляется принцип социальной политики государства, которое пытается обеспечить справедливость в условиях рыночной экономики отношений. Социальное партнерство – это способ, с помощью которого работники оценивают собственное поведение, поведение работодателей и государства в справедливом распределении материальных ценностей, которые созданы их трудом. Также социальное партнерство – это признание его сторон иметь право на собственные экономические интересы, которые могут не совпадать. Это их желание сотрудничать ради социального мира и повышения жизненного уровня людей. Отсюда главными партнерами социального партнерства являются собственники средств производства, предприниматели, работодатели и наемные работники. Третьей стороной социального партнерства очень часто выступает государство в лице конкретных органов государственного, территориального, отраслевого, муниципального управления. Особенности субъектов социального партнерства, его цель и значение с появлением этого явления исследовал В. А. Михеев [10]. Роль государства в социальном партнерстве специфична, что определяется его двойственным положением: во-первых, государство является собственником определенной доли средств производства, и, во-вторых, оно – гарант соблюдения социальными партнерами действующих законов, гарант социального мира в обществе. Социальное партнерство, таким образом, – это правовая форма, которая способствует достижению социального баланса между его сторонами. Очевидно, что правовыми средствами индивидуального трудового права не

решить этих проблем. В основе социального партнерства лежит коллективный интерес его сторон. Социальное партнерство проявляется в заключении коллективных договоров и соглашений, согласовании нормативных правовых актов, консультациях между его сторонами на всех уровнях.

В странах с развитой рыночной экономикой идеология социального партнерства встроена в социально-трудовые отношения, хотя его модели, бипатризм и трипатризм, в разных странах отличаются организационно-правовым механизмом [11, с. 38–43]. Наиболее распространен трипатризм во Франции, Швеции, Австрии, где государство выполняет активную функцию социального партнера. Бипатризм применяется в США, Канаде, Великобритании. В такой модели государство является посредником при возникновении социальных конфликтов. Такая форма социального партнерства, как компаративистская система, предполагает использование специальных процедур и механизмов и действует в Австрии, Швеции, Японии, ФРГ, Швейцарии, Нидерландах.

Социальное партнерство, как известно, возникло благодаря деятельности Международной организации труда, которая разрабатывает и принимает концепции и рекомендации по вопросам социального диалога и партнерства. Среди нормативных актов, регулирующих такие отношения, можно перечислить Конвенцию № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию (1948 г.); Конвенцию № 98 о праве на организацию и ведение коллективных переговоров (1949 г.); Конвенцию № 144 о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (1976 г.); Конвенцию № 154 о содействии коллективным переговорам (1981 г.); Конвенцию № 135 о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (1971 г.) [12].

Социальное партнерство осуществляется на национальном, отраслевом и территориальном уровнях. Вследствие терминологической эволюции в России правомерным является применение двух терминов: «социальное партнерство» и «социальный диалог». Поэтому социальное партнерство и социальный диалог отражают лишь форму отношений субъектов коллективно-правового регулирования при урегулировании коллективно-трудовых отношений, следовательно, проведение консультаций, переговоров является социальным диалогом. Заключение договоров, соглашений между субъектами правоотношений в сфере применения наемного труда является социальным партнерством [13, с. 57].

Рыночные отношения объективно требуют создания соответствующего им нового правового механизма регулирования. Публичное, исключительно централизованное правовое регулирование уже не в состоянии выполнить эту функцию. Появились к этому времени неизвестные субъекты права на стороне работодателя; средства производства, принадлежащие частному лицу, и тому

подобное. Тот правовой статус работодателя, который принадлежал государственному предприятию, организации или учреждению, оказался непригодным для частного предпринимателя – работодателя. Частная собственность имеет те же привилегии, что и государственная. Следовательно, надо менять правовой статус работодателя. Правовой статус работника, соответственно, тоже нельзя оставить таким, как был. Нужны новые формы отношений между работодателем и работником. Вот почему поиск этих новых форм отношений и привел к появлению социального диалога и социального партнерства. Вот почему возникает необходимость создания новых представительных органов как от работников, так и от работодателей со своими правами и обязанностями, в основе деятельности которых должны лежать принципы правового социального государства. Цель их деятельности – найти критерии баланса интересов работников и работодателей ради развития государства и благополучия общества. Но если на уровне предприятия сотрудничество между социальными партнерами в определенной степени урегулировано, то на региональном, отраслевом, национальном уровнях необходимо еще формировать совершенно новую правовую модель. Нужен новый Закон о социальной защите, который будет соответствовать этим требованиям.

Российские собственники предприятий пока не готовы привлекать работников к принятию стратегических управленческих решений. Они предпочитают лучше «подкармливать» работников через выплату неофициальной части заработной платы – «в конвертах». Деятельность отдельных частных предприятий не отражена в документах бухгалтерского учета и происходит в теневом секторе. В РФ корпоративная социальная ответственность медленно распространяется, но говорить о ней как о массовом явлении пока рано.

За последнее десятилетие международное сообщество стало свидетелем значительных изменений в социальном диалоге, которые произошли в результате заключения Маастрихтского договора. Социальным партнерам были предоставлены новые и расширенные действующие полномочия в разработке социальной политики на европейском уровне. Двусторонние отношения на уровне предприятий, учреждений, организаций предоставляют возможность работникам участвовать в управлении предприятием, хотя работники используют это право не в полной мере. Однако наличие нормы без механизма ее реализации нивелирует содержание нормы. Интересным представляется зарубежный опыт в подобных ситуациях. Следует отметить, что мировая практика в целом предусматривает бипатризм на производственном уровне и трипатризм на отраслевом, территориальном и национальном уровнях социального партнерства с государственным поощрением сотрудничества между работниками и работодателем. Иными словами, государство обязывает стороны социально-трудовых отношений сотрудничать.

Своеобразной моделью является в Японии комиссия по трудовым отношениям. Последняя состоит из одинакового представительства предпринимателей, работников и государственных чиновников, назначаемых министром труда. В соответствии с южнокорейской моделью социального партнерства двусторонние отношения работодателей и работников четко урегулированы соответствующим законодательством, однако комитеты по вопросам труда на трехстороннем уровне, кроме общенационального, могут носить специальный и локальный характер. В США действует Национальное управление по трудовым отношениям, которое проводит выборы коллективно-договорного представителя и удостоверяет их результаты. Европейской комиссией была опубликована так называемая Зеленая книга «Партнерство для новой организации труда». Центральной идеей этой книги является концепция «эластичной фирмы», то есть предприятия, которое применяет открытые производственные процессы и способно к самоорганизации, преобразованию, способствующему мобильному приспособлению к рынку и требованиям потребителей.

Из очень краткого обзора вопросов, связанных с социальным диалогом (партнерством), следует сделать следующие выводы. Социальный диалог (партнерство): дополняет классическую парламентскую демократию; не противоречит рыночной экономике; способствует социальному согласию и стабильности. Все изложенное, а также анализ зарубежной практики позволит при желании выработать необходимый механизм и приведет к экономическому росту и социальной стабильности. Несмотря на этот заметный толчок к воплощению в нашу жизнь таких явлений, как социальное партнерство и социальная ответственность, их наступательное движение все же не было определяющим. Социальное партнерство рассматривалось только как коллективно-договорное регулирование.

В научной литературе этому вопросу уделяется значительное внимание [14; 15, с. 47]. Но проблема в основном рассматривается с точки зрения понятия и форм коллективно-договорного регулирования, его природы и предмета, на наш взгляд, исследование требует рассмотрения вопроса о месте и роли коллективно-договорного регулирования, его значении в обеспечении прав и интересов сторон трудовых правоотношений. Современному периоду развития общества России свойственно смещение акцентов с централизованного на децентрализованное, с законодательного – на коллективно-договорное, с нормативного – на индивидуально-правовое регулирование таких отношений. Основу предмета трудового права образуют отношения, регулируемые договором. Наблюдается рост договорного регулирования в трудовом праве, поэтому заметны изменения в соотношении централизованного и договорного регулирования. Но, по нашему мнению, централизованное законодательное регулирование не теряет

своего значения. Р. З. Лившиц сделал обоснованный вывод, что расширение локального регулирования происходит не за счет сужения регулирования централизованного [16, с. 163]. Этот вывод Р. З. Лившица нуждается в уточнении. Нельзя отождествлять централизованное и законодательное регулирование. Централизованное регулирование нельзя сводить к принятию законов и подзаконных нормативных актов, поскольку договорное регулирование тоже существует на централизованном уровне посредством генерального и отраслевых соглашений. К тому же содержание многих последних централизованных нормативных актов направлено на расширение именно договорного регулирования. Поэтому, во-первых, локальные нормы находятся в непосредственной зависимости от их правильного сочетания с централизованными нормами. Во-вторых, локальное нормотворчество имеет «пределы», которые установлены в законодательстве.

Социально-трудовые отношения регулируются как централизованными, так и локальными нормативными актами. Эта особенность правового регулирования является одной из характерных особенностей метода трудового права. Сочетание централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования является объективной потребностью, поскольку позволяет создать гибкую модель регулирования трудовых отношений, учитывающую особенности каждого предприятия. К тому же договорное регулирование является реализацией принципа социального партнерства, означающего активное участие представительных органов работников в регулировании социально-трудовых отношений. Начиная с трудового договора, когда работник и работодатель непосредственно устанавливают основные условия труда до уровня генеральных соглашений, договорное регулирование является основным средством достижения компромисса между интересами наемных работников и собственников.

Каждый уровень договорного регулирования имеет свои субъекты, предмет (содержание), правовую форму и специфические интересы субъектов. На первом уровне интересы сторон трудовых правоотношений сводятся к тому, что работник стремится получить работу, удовлетворяющую его материальные и другие потребности, а работодатель – высококвалифицированного, добросовестного работника. Заметим, что в одиночку наемные работники не в состоянии защищать свои интересы перед работодателем, поэтому заключение коллективных договоров представительными организациями является общепризнанным в мире средством реализации соответствующего права наемных работников. На втором и третьем уровнях договорного регулирования появляется такая категория, как «коллективный интерес», потому что в социально-трудовых отношениях прослеживается интерес не только его непосредственных участников – работника и работодателя. Для реализации интересов указанных субъектов часто

приходится прибегать к помощи других субъектов трудового права, таких как профсоюзы, объединения работодателей и т. д. Интересы этих субъектов образуются на основе интересов их членов, но не сводятся к ним и даже к их сумме.

Коллективно-договорное регулирование как форма реализации социального партнерства направлено как на обеспечение прав и интересов сторон трудовых отношений, так и на поддержку экономики в целом. В современных условиях растет удельный вес социальных проблем – обеспечение занятости, выплаты заработной платы, создание новых рабочих мест для регионов с массовым высвобождением работников, обеспечение минимальных социальных стандартов. Новое содержание термина «коллективно-договорное регулирование» не может уместиться в старую форму, потому что эти отношения уже нельзя назвать трудовыми.

Термины «коллективно-договорное регулирование», «социально-трудовые отношения» исследователи разных общественных наук толкуют неоднозначно. Экономисты, например, указывают, что общественные трудовые отношения определяют экономические, психологические и правовые аспекты взаимодействия, обусловленные трудовой деятельностью. Их субъектами являются наемный работник, работодатель, профессиональный союз, государство. Социологи рассматривают социально-трудовые отношения как социальные отношения, складывающиеся по поводу труда [17, с. 82]. Ученые в области трудового права утверждают, что термин «социально-трудовые отношения» заменил понятие «трудовые отношения» [18, с. 11; 19, с. 651]. Социально-трудовые отношения, по мнению А. Ф. Нуртдиновой, охватывают круг общественных отношений, входящих как составляющая в предмет трудового права. Это означает, что договором могут регулироваться все отношения, связанные с трудом, а не исключительно трудовые [20, с. 14]. Следовательно, трудовые отношения как отношения по непосредственному выполнению работы входят составной частью в социально-трудовые отношения.

Общественные отношения возникают по поводу реализации не только субъективных прав, принадлежащих работникам или трудовому коллективу, но и необходимости удовлетворения интересов. Если субъективное право – это юридическая категория, которая означает в широком смысле возможность субъекта получить определенные блага, что гарантируется соответствующим механизмом, установленным и обеспеченным государством, то интерес не является правовой категорией. Следует отметить, что круг интересов правом не определяется, гарантии их реализации законодательством не устанавливаются, и фактически единственным средством их регулирования являются коллективно-договорные процедуры и социальное партнерство.

Увеличение роли коллективно-договорного регулирования, безусловно, обеспечивает станов-

ление демократического, правового, социального государства, повышение роли профсоюзов, изменение их статуса в сфере труда и тому подобное. Соответствующее влияние также имеют внешние факторы: построение единого социального пространства; необходимость приведения законодательства РФ в соответствие с универсальными стандартами прав человека ООН. Конечно, это положительный аспект этого вопроса. Но практика сталкивается с фактами, когда коллективно-договорному регулированию труда не хватает централизованного регулирования, потому что собственники средств производства, работодатели не соблюдают требования законодательства о труде, а также условия генеральных, отраслевых и региональных соглашений, то есть социальное партнерство не срабатывает. Локальное регулирование обеспечивает учет особенностей каждого предприятия, учреждения, организации, а этих особенностей очень много.

На наш взгляд, коллективистские основы социального партнерства характеризуют наличие коллективного интереса субъектов; организацию коллективных отношений в области применения наемного труда; характер субъектов, и поэтому социальное партнерство в широком смысле охватывает как коллективно-договорное, так и индивидуальное-договорное регулирование. Работники и работодатели должны быть партнерами, поскольку отношения между ними касаются и труда, и социально-бытовых условий. Социальное партнерство находит отражение в регулировании как коллективном, так и индивидуальном. Если социальное партнерство выходит за пределы предприятия и его трудового коллектива, то его субъектами становятся объединения профсоюзов, работодателей, органы государственной исполнительной власти или муниципалитета. Но от этого не меняется договорная сущность социального партнерства, она лишь принимает форму соглашения (собственно, это и есть договор) – генерального, отраслевого или регионального. Предмет социального партнерства значительно шире, чем в коллективно-договорном регулировании; в него входят не только социально-трудовые, но и социально-экономические отношения в широком смысле. Но от этого договорная сущность социального партнерства не меняется, как и принципы, на которых основано договорное регулирование.

На форму договора влияет уровень социального партнерства. Уважаемые ученые признают трудовой характер отношений, которые составляют предмет коллективно-договорного регулирования. Так, С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский рассматривают трудовые отношения как общую категорию, включающую индивидуальные и коллективные отношения [16, с. 100–112]. Они также регулируются нормами трудового права, возникающими в связи с трудовой деятельностью, их субъектами являются субъекты трудового права, которые реализуют коллективные трудовые права и интересы в этих отношениях. Именно трудовая

природа прав, по реализации которых возникают коллективные правоотношения, и корреспондирующие правам обязанности обуславливают трудовой характер этих правоотношений, а организационный элемент одинаково присущ как коллективным, так и индивидуально-трудовым отношениям. Считаем необоснованной точку зрения относительно наличия коллективных трудовых отношений. Если и можно употреблять термин «коллективные трудовые отношения», то только как организационные по отношению к индивидуальным трудовым отношениям. Так, коллективные переговоры и коллективный договор решают вопрос о бытовых условиях на производстве, своевременной выплате заработной платы, льготах, охране труда, социально-бытовых и других вопросах. Коллективные отношения по организации труда самостоятельного «трудоправового» значения не имеют, потому что они не связаны с выполнением работы напрямую, они не содержат прав и обязанностей субъектов трудовых отношений по выполнению работы. К тому же субъектом этих отношений является трудовой коллектив, а не работник отдельно. Коллективные трудовые отношения не возникают вне индивидуальных, поэтому не могут существовать как самостоятельное правовое явление.

Заключение и существование коллективных договоров проверено и закреплено мировой практикой. Именно в документах предприятия закладываются основы баланса интересов собственников и наемных работников, и недооценивать их нельзя. Да, некоторое количество гарантий для работников зафиксировано законодательством о труде, но их уровень недостаточен для обеспечения надлежащей жизни. Не всегда нормы, которые подчеркивают льготы и гарантии, являются нормами прямого действия. Поэтому в коллективном договоре хозяйствующего субъекта и определяется конкретный уровень таких гарантий. Действующее трудовое законодательство еще далеко от совершенства, от жизни и деятельности трудового коллектива. Отдельные нормы этой жизнедеятельности законодательством обусловлены, но должны вступить в силу лишь благодаря включению их в коллективный договор. Поэтому действующее законодательство предусматривает обязательность заключения коллективного договора. И это требование должно быть реализовано, поскольку именно через коллективный договор осуществляются представительство и защита коллективных интересов, трудовых и социально-экономических прав работников. Именно коллективный договор обеспечивает стабильные и конструктивные отношения между работодателем и работниками.

Коллективно-договорное регулирование является правовой формой реализации принципа социального партнерства, предусматривающего активное участие представительных органов сторон социально-трудовых отношений. Естественно, что каждый из участников трудовых правоотношений имеет свои интересы, которые не всегда совпада-

ют. Но наличие интересов сторон, которые не совпадают между собой, вовсе не свидетельствует о юридическом неравенстве субъектов трудовых отношений. Другое дело, когда работник в связи с объективными обстоятельствами, а именно подчинением правилам внутреннего распорядка, находится в зависимости от работодателя в период занятости в процессе труда. Это объективное обстоятельство, и говорить о зависимости, о неравенстве, пожалуй, нельзя. Общественная организация труда нуждается в подчинении правилам процесса, который устанавливается работодателем и трудовым коллективом. Интересы работников в этом случае представляет ее защищающий профсоюз.

Конституция РФ закрепила право граждан на свободу объединения в общественные организации. Из этого общего правила Конституция государства выделила и тем акцентировала внимание на такой общественной организации, как профессиональные союзы. Но, к сожалению, как свидетельствует практика, пользоваться правом защиты своих законных интересов работники – члены профсоюза не всегда имеют возможность. Нестабильность и непредсказуемость хозяйственной деятельности создают препятствия в реализации прав как самим работникам, так и создаваемым ими профсоюзам, а также трудовому коллективу, который, кстати, является центром социальной сферы предприятия. Как ни обидно это говорить, но ситуация непрозрачной производственной атмосферы влияет на деятельность правотворческих и судебных органов, в решениях которых наблюдается отход от принципов, заложенных Конституцией РФ по защите прав работников и их профсоюзов. Есть многочисленные факты явного игнорирования прав профсоюзов как законных представителей работников (трудового коллектива предприятия). Хотя, казалось бы, именно на предприятиях должны были бы создаваться условия для развития гражданского демократического общества, если бы работодатели руководствовались провозглашенными принципами постоянного диалога и наличия обратной связи между властью и профессиональными союзами.

Сущности профсоюзного представительства в научной литературе уделено значительное внимание. Сами работники, по мнению Р. З. Лившица и Ю. П. Орловского, не в состоянии противостоять работодателю и защищать свои интересы, а вот объединение работников в большей или меньшей степени может это сделать [21, с. 42]. Отдельные авторы считают, что интересы наемных работников в трудовых правоотношениях должны представлять их законные представители, полномочия которых легализованы и которые в соответствии с целью их создания призваны защищать трудовые права каждого наемного работника. Такими субъектами, согласно действующему законодательству, должны быть профсоюзы. Они и должны выступать участниками коллективно-трудовых правоотношений. Воплощение этой концепции в законодательство означало бы полное возвраще-

ние к профсоюзному монополизму в сфере коллективно-трудовых правоотношений. Собственно, подобный порядок участия представителей трудового коллектива в решении социально-экономических вопросов должен решаться непосредственно на предприятии.

К сожалению, в современных условиях наблюдается процесс неприятия самого факта создания профсоюзных организаций на предприятиях, в основе которых лежит частная собственность. Более того, на таких предприятиях и учреждениях не заключаются коллективные договоры, хотя работники желают участвовать в регулировании вопроса, деятельности предприятия, учреждения. Интересное обоснование такой позиции со стороны работодателей. Они считают, что все вопросы решаются путем заключения трудового договора или контракта. И их это полностью устраивает. Противоположное мнение у работников: на предприятии должен быть профсоюз, который должен защищать их интересы. Именно коллективный договор является тем нормативным актом, который регламентирует трудовые отношения и является действенным правовым механизмом для снятия всех социальных конфликтов на предприятии. Нет другого нормативного акта, который в состоянии обеспечить баланс интересов работников и работодателей, именно коллективный договор, его сбалансированные работниками и работодателем правовые предписания призваны регулировать трудовые и социально-экономические отношения, которые возникают между ними. И главное – коллективный договор устанавливает трудовые и социально-экономические права и гарантии их реализации. В легальном определении коллективного договора (ст. 40 ТК РФ) дан ответ на его правовую природу – правовой акт. Задача науки трудового права – содержательно обосновать это положение и показать его особенности и отличия от других нормативных правовых актов. Хорошо также, что в этом определении исключены производственные отношения как предмет регулирования коллективным договором, ибо они по большому счету не могут регулироваться договором.

Желательно было бы уточнить содержание коллективного договора. Условия коллективного договора имеют две формы выражения – публичную и частную, и определение содержания договора имеет свои особенности. Публичные условия имеют пределы, которые категорически не допускают ухудшения правового статуса работника. Что касается условий частного характера, то его стороны имеют право самостоятельно устанавливать права и обязанности.

Заслуживает внимания вопрос коллективного договора о материальном стимулировании работников за производственные результаты, а также о выплате всевозможных вознаграждений и тому подобное. Следует заметить, что у работников есть возможность через коллективные договоры принуждать работодателей к улучшению условий труда. К сожалению, на многих предприятиях

формально относятся к заключению коллективных договоров; большинство положений имеют декларативный характер, а некоторые пункты являются недостаточно конкретными или совсем непонятными.

Следует обратить внимание на такой факт: нарушение условий коллективного договора не зависит от формы собственности предприятия, на которой оно создано. Отсюда можно сделать вывод, что форма собственности не влияет на определение содержания коллективного договора, хотя, бесспорно, она сказывается на характере условий, которые стороны коллективного договора включают в него. Конечно, работники предприятий разных форм собственности могут иметь разные интересы в отношении заработной платы, безопасности труда, социально-бытового обеспечения. Поэтому если на предприятиях государственной формы собственности основное внимание уделяется стимулированию труда за счет доплат и надбавок, то на предприятиях частной формы собственности (особенно на вновь созданных) больше внимания уделяется организации труда, включая охрану и гигиену труда, оборудование дополнительных санитарно-бытовых помещений, а также возможности для отдыха. Для того чтобы были обеспечены надлежащие социально-бытовые условия работникам всех предприятий, необходимо в ТК РФ предусмотреть положение, согласно которому при регистрации коллективного договора соответствующие органы обязательно бы проверяли наличие положений по обеспечению надлежащих социально-бытовых условий. Особое внимание в современных условиях хозяйствования в коллективных договорах предприятий всех форм собственности должно быть уделено интеллектуализации труда, насыщению его умственной деятельностью. Это означает, что раздел коллективного договора о повышении квалификации работников на данном этапе является очень актуальным. К сожалению, продолжается процесс деквалификации рабочей силы. Предприятия, получающие заказы, не могут их выполнить, поскольку отсутствует квалифицированная часть работников. Есть разные причины, по которым увольняются наиболее квалифицированные работники. Но главная из них – это условия труда и прежде всего низкая заработная плата, отсутствие профессионального роста. Поэтому работодатели должны пересмотреть объемы финансирования профессионального обучения работников, периодичность повышения их квалификации. Целесообразно закладывать средства на повышение квалификации работников в коллективные договоры. В свою очередь, государство через налоговые льготы или иным способом должно активнее стимулировать усилия собственников в вопросе профессионального обучения работников и периодического повышения их квалификации.

Современное состояние правового регулирования коллективно-договорных отношений требует существенного совершенствования и реформирования. Во-первых, предлагается в ТК РФ закрепить

пить норму об ответственности сторон, виновных в отсутствии коллективного договора на предприятии. Во-вторых, в ТК РФ закрепить правило, что главной функцией коллективных договоров является прежде всего определение уровня заработной платы и продолжительности труда и отдыха, обеспечение занятости, дополнительных и досрочных пенсий, страхование инвалидов, а со временем, когда предприятие будет иметь достаточные финансовые и экономические ресурсы, и других условий занятости, льгот и гарантий.

Особого внимания заслуживает вопрос о заключении коллективных договоров на предприятиях с иностранным капиталом, в том числе человеческим, действующих в России, а также предусмотреть право работников таких предприятий вести коллективные переговоры. Представителям работников транснациональных предприятий должны предоставляться необходимые условия для разработки коллективных договоров.

Следует реформировать вопрос относительно контроля за выполнением его условий или согла-

шения на соответствующем уровне, где должна создаваться комиссия из представителей всех сторон переговоров в равном количестве, но не менее одного члена, целью которой является анализ соблюдения положений коллективного договора. Комиссия должна собираться ежеквартально и изучать представленные отчеты социальных партнеров по выполнению мероприятий, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

Изложенное позволяет утверждать, что коллективный договор должен занять принципиально важное место в локальном регулировании труда, стать настоящей «Конституцией» предприятия. Если в ТК РФ или в других законах не все интересы сторон трудовых отношений можно учесть, то в коллективных договорах их можно предусмотреть. Потенциальные возможности коллективного договора в полном объеме еще не были реализованы. В содержании коллективного договора надо больше внимания уделять условиям о стимулировании оплаты труда, создании надлежащих социально-бытовых условий.

Библиографический список

1. Процевский В. А., Горлов Е. В., Запорожец С. А. Правовые предписания, с помощью которых достигается необходимое поведение субъектов трудовых правоотношений // Азиатско-тихоокеанский регион: экономика, политика, право. 2022. Т. 24, № 2. С. 111–118. DOI: <http://dx.doi.org/10.24866/1813-3274/2022-2/111-118>.
2. Конституция Российской Федерации, (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/?ysclid=liwuxrmgrt962030357.
3. Лушникова М. В., Лушников А. М., Гарусина Н. Н. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений: история, теория и практика (сравнительно-правовое исследование); Яросл. гос. ун-т им. П.Г. Демидова. Ярославль: ЯрГУ, 2001. 412 с. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20414169>. EDN: <https://www.elibrary.ru/resutl>.
4. Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс права социального обеспечения: монография. 2-е изд. Москва: Юстицинформ, 2009. 656 с. ISBN 978-5-7205-0946-0 // Лань: электронно-библиотечная система. URL: <https://e.lanbook.com/book/10610?ysclid=liwvfj0sdh210377719> (дата обращения: 14.01.2023). Режим доступа: для авториз. пользователей.
5. Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Книга первая. Москва: Статут, 2007. 298 с. URL: <https://mysocrat.com/book-card/9077-sovremennoe-trudovoe-pravo-opyt-trudovogo-komparativizma-kniga-pervaya/?ysclid=liwx300s2r367345564>.
6. Чуча С. Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации. Москва: Вердикт-1М, 2001. 312 с.
7. Пашков А. С. Избранные труды по трудовому праву. Санкт-Петербург: Изд. дом СПб. гос. ун-та, изд-во юрид. фак., 2006. 502 с.
8. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права; Ассоциация юрид. центр. Санкт-Петербург: Юрид. центр Пресс, 2006. 938 с. URL: <https://scicenter.online/pravo-trudovoe-scicenter/ocherki-teorii-trudovogo-prava-spb-izdatelstvo.html?ysclid=liwxgfabiq87520681>.
9. Сошникова Т. А. Социальное партнерство как важный элемент механизма защиты трудовых прав работников // Труды Института государства и права Российской академии наук. 2008. № 1. С. 108–121. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=11152372>. EDN: <https://elibrary.ru/jkbfv>.
10. Михеев В. А., Михеев А. В. Социальное партнерство: теория, политика, практика; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. Москва, 2003. 549 с. ISBN 5-94761-050-7. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19654297>. EDN: <https://elibrary.ru/qocmaz>.
11. Хохлов Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Часть 1. Правовое регулирование труда в Российской империи. Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петербург. гос. ун-та, 1999. 196 с. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=24174931>. EDN: <https://elibrary.ru/ujanij>.
12. Международная организация труда. Конвенции и рекомендации, принятые МОТ 1965–1999 гг.: в 2 т. Женева: Международное бюро труда.

13. Viktor Protsevsky. Social Partnership Acts as a Legal Form for Implementing the Results of Social Dialogue // Almanach (Actual Issues in World Economics and Politics), Economická univerzita, Fakulta medzinárodných vzťahov EU v Bratislave, 2018, vol. 13 (4), pp. 52–61.
14. Еремина С. Н. Коллективно-договорное регулирование в России: проблемные вопросы // Вестник юридического факультета Южного федерального университета. 2018. Том 5. № 2. С. 54–61. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kollektivno-dogovornoe-regulirovanie-v-rossii-problemnye-voprosy?ysclid=liwzvc9zww488694055> (дата обращения: 11.03.2023); <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36650959>. EDN: <https://elibrary.ru/yrqhed>.
15. Колобова С. В. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений // Гражданин и право. 2018. № 4. С. 45–51. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35172074>. EDN: <https://elibrary.ru/xrtddp>.
16. Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. Москва: Наука, 1978. 368 с.
17. Лукашевич Н. П. Социология труда. Киев, 2001. 312 с.
18. Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 1998. 40 с.
19. Законодательная дефиниция: логико-гносеологические, политико-юридические, морально-психологические и практические проблемы: материалы международного «круглого стола», Черновцы, 21–23 сентября 2006 г. Нижний Новгород, 2007.
20. Нуртдинова А. Ф., Окуньков Л. А., Френкель Э. Б. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. Москва, 1996. 352 с.
21. Трудовое право России: учебник; отв. ред. Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. Москва: Юрид. лит., 1998. 427 с. URL: https://421415.ru/downloads/library/ot/5/41_Трудовое%20право%20РоссииУчебник_2010.pdf?ysclid=lix14gj9ok112942240.

References

1. Protsevskii V.A., Horlov E. B., Zaporozhets C. A. *Pravovye predpisaniya, s pomoshch'yu kotorykh dostigaetsya neobkhodimoe povedenie sub'ektov trudovykh pravootnoshenii* [Legal regulations by means of which the necessary behavior of subjects of labor relations is achieved]. *Aziatsko-tikhookeanskii region: ekonomika, politika, pravo* [Pacific RIM: Economics, Politics, Law], 2022, vol. 24, no. 2, pp. 111–118. DOI: <http://dx.doi.org/10.24866/1813-3274/2022-2/111-118> [in Russian].
2. *Konstitutsiya Rossiiskoi Federatsii (prinyata vsenarodnym golosovaniem 12.12.1993 s izmeneniyami, odobrennyymi v khode obshcherossiiskogo golosovaniya 01.07.2020)* [Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on 12.12.1993 with amendments approved during the all-Russian vote on 01.07.2020)]. Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/?ysclid=liwuxrmgrt962030357 [in Russian]
3. Lushnikova M. V., Lushnikov A. M., Tarusina N. N. *Edinstvo chastnykh i publichnykh nachal v pravovom regulirovani trudovykh, sotsial'no-obespechitel'nykh i semeinykh otnoshenii: istoriya, teoriya i praktika (sravnitel'no-pravovoe issledovanie)* [Unity of private and public principles in the legal regulation of labor, social security and family relations: history, theory and practice (comparative legal research)]. Yaroslavl: YarGU, 2001, 412 p. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20414169>. EDN: <https://www.elibrary.ru/resutl> [in Russian].0
4. Lushnikova M. V., Lushnikov A. M. *Kurs prava sotsial'nogo obespecheniya: monografiya. 2-e izd.* [Course of social security law: monograph. 2nd edition]. Moscow: Yustitsinform, 2009, 656 p. ISBN 978-5-7205-0946-0. Text: electronic. Retrieved from Lan: *electronic and library system*. Available at: <https://e.lanbook.com/book/10610?ysclid=liwvfj0s dh210377719> (accessed 14.01.2023). Access mode: for authorized users [in Russian].
5. Lebedev V. M., Voronkova E. R., Melnikova V. G. *Sovremennoe трудовое право (opyt trudopravovogo komparativizma). Kniga pervaya* [Modern labor law (experience of labor law comparativeism). Book one]. Moscow: Statut, 2007, 298 p. URL: <https://mysocrat.com/book-card/9077-sovremennoe-trudovoe-pravo-opyt-trudovogo-komparativizma-kniga-perva ya/?ysclid=liwx300s2r367345564> [in Russian].
6. Chucha S.Yu. *Stanovlenie i perspektivy razvitiya sotsial'nogo partnerstva v Rossiiskoi Federatsii* [Formation and development prospects of social partnership in the Russian Federation]. Moscow: Verdikt-1M, 2001, 312 p. [in Russian].
7. Pashkov A. S. *Izbrannye trudy po трудовому pravu* [Selected works on labor law]. Saint Petersburg: Izd. dom SPb. gos. un-ta, izd-vo yurid. fak., 2006, 502 p. [in Russian].
8. Lushnikova M. V., Lushnikov A. M. *Ocherki teorii trudovogo prava* [Essays on the theory of labor law]. Saint Petersburg: Yurid. tsentr Press, 2006, 938 p. Available at: <https://scicenter.online/pravo-trudovoe-scicenter/ocherki-teorii-trudovogo-prava-spb-izdatelstvo.html?ysclid=liwxgfa6iq87520681> [in Russian].
9. Soshnikova T. A. *Sotsial'noe partnerstvo kak vazhnyi element mekhanizma zashchity trudovykh prav rabotnikov* [Social partnership as an important element of the mechanism for protecting the labor rights of workers]. *Trudy Instituta gosudarstva i prava Rossiiskoi akademii nauk* [Proceedings of the Institute of State and Law of the RAS], 2008, no. 1, pp. 108–121. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=11152372>. EDN: <https://www.elibrary.ru/jkbfv> [in Russian].

10. Mikheev V. A., Mikheev A. V. *Sotsial'noe partnerstvo: teoriya, politika, praktika* [Social partnership: theory, policy, practice]. Moscow, 2003, 549 p. ISBN 5-94761-050-7. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19654297>. EDN: <https://elibrary.ru/qocmaz> [in Russian]
11. Khokhlov E. B. *Ocherki istorii pravovogo regulirovaniya truda v Rossii. Chast' 1. Pravovoe regulirovanie truda v Rossiiskoi imperii* [Essays on the history of legal regulation of labor in Russia. Part 1. Legal regulation of labor in the Russian Empire]. Saint Petersburg: Izd-vo Sankt-Peterburg. gos. un-ta, 1999, 196 p. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=24174931>. EDN: <https://elibrary.ru/ujanij> [in Russian].
12. *Mezhdunarodnaya organizatsiya truda. Konventsii i rekomendatsii, prinyaty MOT 1965-1999 gg.: v 2 t.* [International Labour Organization. Conventions and recommendations adopted by the ILO in 1965–1999: in 2 vols.]. Geneva: Mezhdunarodnoe byuro truda [in Russian].
13. Viktor Protsevsky. Social Partnership Acts as a Legal Form for Implementing the Results of Social Dialogue. *Almanach (Actual Issues in World Economics and Politics)*, Economická univerzita, Fakulta medzinárodných vzťahov EU v Bratislave, 2018, vol. 13 (4), pp. 52–61.
14. Eryomina S. N. *Kollektivno-dogovornoe regulirovanie v Rossii: problemnye voprosy* [Collective-contractual regulation in Russia: problematic issues]. *Vestnik yuridicheskogo fakul'teta Yuzhnogo federal'nogo universiteta* [Bulletin of the Law Faculty of the Southern Federal University], 2018, vol. 5, no. 2, pp. 54–61. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/kollektivno-dogovornoe-regulirovanie-v-rossii-problemnye-voprosy?ysclid=liwzvc9zww488694055> (accessed 11.03.2023); <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36650959>. EDN: <https://elibrary.ru/yrqhed> [in Russian].
15. Kolobova S. V. *Kollektivno-dogovornoe regulirovanie trudovykh otnoshenii* [Collective contractual regulation of labor relations]. *Grazhdanin i pravo*, 2018, no. 4, pp. 45–51. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35172074>. EDN: <https://elibrary.ru/xrtdop>.
16. Ivanov S. A., Livshits R. Z., Orlovsky Yu. P. *Sovetskoe trudovoe pravo: voprosy teorii* [Soviet labor law: questions of theory]. Moscow: Nauka, 1978, 368 p. [in Russian].
17. Lukashevich N. P. *Sotsiologiya truda* [Sociology of labor]. Kyiv, 2001, 312 p. [in Russian].
18. Golovina S. Yu. *Ponyatiinyi apparat trudovogo prava: avtoref. dis. ... d-ra yurid. nauk* [Conceptual apparatus of labor law: author's abstract of Doctoral of Legal Sciences thesis]. Yekaterinburg, 1998, 40 p. [in Russian].
19. *Zakonodatel'naya definitsiya: logiko-gnoseologicheskie, politiko-yuridicheskie, moral'no-psikhologicheskie i prakticheskie problemy: materialy mezhdunarodnogo «kruglogo stola», Chernovtsy, 21–23 sentyabrya 2006 g.* [Legislative definition: logical-epistemological, political-legal, moral-psychological and practical problems: materials of the international «round table», Chernivtsi, September 21–23, 2006]. Nizhny Novgorod, 2007 [in Russian].
20. Nurtdinova A. F., Okunkov L. A., Frenkel E. B. *Kommentarii k zakonodatel'stvu o sotsial'nom partnerstve* [Commentary on the legislation on social partnership]. Moscow, 1996, 352 p. [in Russian].
21. *Trudovoe pravo Rossii: uchebnik; otv. red. R. Z. Livshits, Yu.P. Orlovskii* [Livshits R.Z., Orlovsky Yu.P. (Eds.) Labor law of Russia: textbook]. Moscow: Yurid. lit., 1998, 427 p. Available at: https://421415.ru/downloads/library/ot/5/41_Trudovoe%20pravo%20RossiiUchebnik_2010.pdf?ysclid=lix14gi9ok112942240 [in Russian].