

---

---

ТРУДОВОЕ ПРАВО И ПРАВО  
СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

---

---

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ  
ТРУДОВЫХ И ИНЫХ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ  
С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

© 2022 г. С. Ю. Чуча

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

*E-mail: romashkin1933@mail.ru*

Поступила в редакцию 15.08.2021 г.

**Аннотация.** За три десятилетия, минувших с момента легализации в Российской Федерации социального партнерства в сфере труда и его структуры, создана действующая система правового регулирования, органы социального партнерства, действующие на всех уровнях процедуры, позволяющей достичь согласия между работниками и их представителями, социально-ответственным бизнесом и социальным государством по всему спектру вопросов теперь уже не только собственно социально-трудовых отношений, но и стратегическим направлениям экономического развития народного хозяйства, экологической безопасности и прав человека. В статье предпринята попытка обозначить основные изменения в правовом регулировании и теоретические проблемы социального партнерства в сфере регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, наметить возможные пути решения возникающих при этом проблем, а также спрогнозировать будущие направления совершенствования его правового механизма. Наряду с конституционализацией социального партнерства закрепление получил принцип уважения человека труда. В статье предпринята попытка выяснить их соотношение. С позиции конкуренции двусторонней и трехсторонней моделей социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений прогнозируются: место и роль государства в системе в будущем; пути устранения пробелов в законодательстве о получении информации, непосредственно затрагивающей интересы работников; проблемы совершенствования охранительного механизма социального партнерства, процедур разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также перспективы развития отраслевого института ответственности в трудовом праве.

**Ключевые слова:** социальное партнерство, уважение человека труда, Конституция РФ, трудовые споры, информация, ответственность в трудовом праве.

**Цитирование:** Чуча С. Ю. Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений // Государство и право. 2022. № 1. С. 130–142.

DOI: 10.31857/S102694520018280-9

SOCIAL PARTNERSHIP IN THE REGULATION OF LABOR  
AND OTHER RELATIONSHIP DIRECTLY RELATED TO THEM

© 2022 S. Yu. Chucha

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

*E-mail: romashkin1933@mail.ru*

Received 15.08.2021

**Abstract.** Over the three decades that have passed since the legalization of social partnership in the labor sphere and its structure in the Russian Federation, an operating system of legal regulation has been created. Bodies of social partnership, acting at all levels of the procedure, allowing to reach agreement between workers and their representatives, socially responsible business and the social state on the entire spectrum of issues, now

not only social and labor relations proper, but also the strategic directions of economic development of the country and the branches of the people economy, environmental safety and human rights. In this article, we will try to identify the main changes in legal regulation and theoretical problems of social partnership in the field of regulation of labor and relations directly related to them, outline possible ways to solve the problems arising in this case, and also predict future directions by the perfections of its legal mechanism. Along with the constitutionalization of social partnership, the principle of respect for the working person was consolidated in the updated Basic Law. The article attempts to clarify their relationship. From the standpoint of competition of bilateral and trilateral models of social partnership in the field of regulation of labor and other relations directly related to them, the place and role of the state in the system in the future are predicted; ways to eliminate gaps in legislation on obtaining information that directly affects the interests of employees; problems of improving the protective mechanism of social partnership, procedures for resolving individual and collective labor disputes, as well as the prospects for the development of the sectoral institution of responsibility in Labor Law.

**Key words:** social partnership, respect for the working person, the Constitution of the Russian Federation, labor disputes, information, responsibility in Labor Law.

**For citation:** *Chucha, S. Yu. (2022). Social partnership in the regulation of labor and other relationship directly related to them // Gosudarstvo i pravo=State and Law, No. 1, pp. 130–142.*

**История вопроса.** За три десятилетия, минувших с издания Указа Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)»<sup>1</sup>, в России создана действующая система социального партнерства в сфере труда, включающая в себя систему правового регулирования, органы социального партнерства, действующие на всех уровнях процедуры, позволяющие достичь согласия между работниками и их представителями, социально-ответственным бизнесом и социальным государством по всему спектру вопросов теперь уже не только собственно социально-трудовых отношений, но и стратегическим направлениям экономического развития народного хозяйства, экологической безопасности и прав человека.

Проблемы социального партнерства в сфере труда и правовое регулирование отдельных его элементов находились в фокусе научного внимания<sup>2</sup>. Теоретические проблемы правового статуса профсоюзов, коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и разрешения трудовых споров прорабатывались Н. Г. Александровым<sup>3</sup>,

К. Н. Гусовым<sup>4</sup>, Е. Б. Хохловым<sup>5</sup>, К. Д. Крыловым<sup>6</sup>, А. М. Куренным<sup>7</sup>, В. М. Лебедевым<sup>8</sup>, С. П. Мавриным<sup>9</sup>, Г. К. Москаленко<sup>10</sup>, В. Н. Скобелкиным<sup>11</sup>, И. О. Снигиревой<sup>12</sup>, Т. А. Сошниковой<sup>13</sup>, В. Д. Шаховым<sup>14</sup>, А. И. Шебановой<sup>15</sup> и др. Они заложили фундамент для разработки основ социального партнерства в сфере труда, путей создания

<sup>4</sup> См.: Гусов К. Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1993.

<sup>5</sup> См.: Хохлов Е. Б. Экономические методы управления и трудовое право. Л., 1991.

<sup>6</sup> См.: Крылов К. Д. Социальное партнерство в современных условиях: сравнительно-правовой обзор // Библиотечка профсоюзного активиста. 1998. № 4.

<sup>7</sup> См.: Куренной А. М. Производственная демократия и трудовое право. М., 1989.

<sup>8</sup> См.: Лебедев В. М. Акрибология (общая часть). Томск, 2000.

<sup>9</sup> См.: Куренной А. М., Маврин С. П., Хохлов Е. Б. Современные проблемы российского трудового права // Правоведение. 1997. № 2. С. 19–40.

<sup>10</sup> См.: Москаленко Г. К. Коллективный договор по советскому праву: дис. ... д-ра юрид. наук. Л., 1961.

<sup>11</sup> Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М., 1969.

<sup>12</sup> См.: Снигирева И. О. Профсоюзы и трудовое право. М., 1983; Её же. О социальном партнерстве // Новое в законодательстве о коллективных договорах и соглашениях: практический комментарий. М., 1992. С. 156–189.

<sup>13</sup> См.: Сошникова Т. А. Проблемы развития социального партнерства в Российской Федерации // Законодательство и экономика. 2003. № 4. С. 16–22.

<sup>14</sup> См.: Шахов В. Д. Механизм самоуправления трудового коллектива (организационно-правовые проблемы). Свердловск, 1990.

<sup>15</sup> См.: Шебанова А. И. Соглашения и коллективные договоры в условиях формирования рыночных отношений // Государство и право. 1993. № 5. С. 70–79.

<sup>1</sup> См.: Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 47, ст. 1611.

<sup>2</sup> Большой вклад в развитие знаний об этом явлении в странах с рыночной экономикой внесли сравнительно-правовые исследования (см., напр.: Жарков Б. Н., Машезерская Л. Я., Усенин В. И. Рабочий коллектив и коллективные договоры на современном капиталистическом предприятии. М., 1972; Иванов С. А. На пути к новой концепции трудового права: о коллективных трудовых спорах и забастовках // Сов. государство и право. 1989. № 9. С. 47–57; Её же. Трудовое право и рыночная экономика // Вестник Московского ун-та. Сер. 2: Право. 1992. № 4. С. 65–73; Киселев И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты. М., 1978).

<sup>3</sup> См.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.

соответствующей российской системы, в т.ч. и как средства выхода из экономического и политического кризиса, проведения монографических исследований<sup>16</sup>, создавших предпосылки для включения специального раздела в Трудовой кодекс РФ.

Последовавшие после принятия Трудового кодекса РФ комплексные научные исследования<sup>17</sup> позволили скорректировать отдельные положения данного нормативного правового акта, регулирующие те или иные аспекты социального партнерства в сфере труда, разработать и принять необходимые изменения действующего законодательства о социальном партнерстве.

В последующие полтора десятилетия проблемы правового регулирования социального партнерства в сфере труда не оставались без внимания<sup>18</sup>, в т.ч. и на уровне диссертационных исследований отдельных его элементов<sup>19</sup>.

Вместе с тем в Конституции РФ закрепление получили наряду с социальным партнерством принцип уважения человека труда. Предстоит выяснить их соотношение. Также необходимо ответить на вопрос о том, какое место займет в будущей системе социального партнерства государство и останется ли социальное партнерство трипартистским явлением по примеру функционирующей уже более столетия Международной организации труда или на основании иной модели в условиях дальнейшего углубления регулирования

<sup>16</sup> См., напр.: Лушникова М.В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений (сравнительно-правовое исследование): дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1997; Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1998; Чуча С.Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации. М., 2001.

<sup>17</sup> См.: Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации. Омск, 2005.

<sup>18</sup> См.: Снигирева И.О. Правовое положение российских профсоюзов в сфере труда: история и современность. М., 2021.

<sup>19</sup> См., напр.: Бородин И.И. Формы социального партнерства по российскому трудовому праву: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007; Егоров С.А. Международно-правовое регулирование социального диалога в сфере труда: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2014; Казаков С.О. Основные формы социального партнерства в России и Германии: сравнительно-правовой анализ: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2015; Нуштайкина К.В. Непрофсоюзное (альтернативное) представительство интересов работников в социальном партнерстве: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2017; Рожко Г.Б. Правовой статус объединений работодателей в сфере социального партнерства по законодательству России и зарубежных стран (сравнительно-правовое исследование): дис. ... канд. юрид. наук. М., 2014; Свиридов А.К. Организационно-правовые отношения по социальному партнерству в сфере трудового права: дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2007.

труда глобальными корпоративными рамочными соглашениями.

В этих и многих других проблемах предстоит разобрататься исследователям. В настоящей статье попытаемся лишь обозначить основные изменения в правовом регулировании и теоретические проблемы социального партнерства в сфере регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, накопившиеся в последние полтора десятилетия, наметить возможные пути их решения, а также спрогнозировать будущие направления совершенствования его правового механизма.

**Конституционная реформа и расширение юридического содержания понятия социального партнерства.** Понятие «социальное партнерство» применено в двух статьях Конституции РФ: в ст. 75<sup>1</sup>, согласно которой «в Российской Федерации... обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность» и в п/п. 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 — соответственно о социальном партнерстве в общественных отношениях в целом и социальном партнерстве, ограниченном сферой труда, о целом и части этой системы.

Обратим внимание, что в п/п. 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, закрепленном 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 РФ от социального партнерства, о котором ведется речь в ст. 75<sup>1</sup>. Иного практического или доктринального смысла смены устоявшейся в законодательстве терминологии («социальное партнерство в сфере труда») мы не находим.

Кроме тред-юнионистского<sup>20</sup> понимания социального партнерства как системы связей между субъектами трудовых и связанных с ними отношений исключительно в сфере труда еще в 90-е прошлого века 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.<sup>21</sup>

То обстоятельство, что проблемы обеспечения социального партнерства, хотя и в узком смысле, наиболее полно теоретически и практически проработаны в рамках трудового права, дает последнему большие возможности участия в развитии общественных отношений в Российской Федерации в целом, формировании институтов гражданского общества. 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.

**Уважение человека труда в содержании социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.** В Конституции РФ наряду с социальным партнерством закреплён принцип уважения человека труда. Предстоит выяснить, как они будут соотноситься и функционировать в условиях разукрупнения предприятий, с одной стороны, и глобализации бизнеса, с другой, повышения мобильности рынка труда и трудовых отношений в целом, возникновения и широкого распространения новых форм занятости. В XXI в. нельзя строить соглашения на обязательствах. Приоритет в социальном партнерстве следует отдавать правовым возможностям и гарантиям сторон, их взаимному признанию.

К. Д. Крылов в дискуссии на Петербургском международном юридическом форуме в мае 2021 г. отметил, что в науке мало внимания уделяется вопросам содержания социального партнерства. Это происходит потому, что содержание партнерства разбросано по разным институтам трудового права. Поскольку Конституция РФ рядом с термином «социальное партнерство» фиксирует уважение человека труда, мы должны исходить из этих

<sup>20</sup> См.: Хананашвили Н.Л., Якимец В.Н. Смутные времена социальной политики в России. М., 1999.

<sup>21</sup> См., напр.: Короткова Е.А. Формирование системы социального партнерства на предприятии: дис. ... канд. экон. наук. Воронеж, 2005; Дмитриев А.В. Конфликтология: учеб. пособие. М., 2000; Ховрин А.Ю. Социальное партнерство в сфере реализации молодежной политики: дис. ... д-ра социол. наук. М., 2010.

положений, определяя, кому должен быть отдан приоритет в согласовании этих интересов.

Рассматривая реализацию ст. 75<sup>1</sup> Конституции РФ об уважении человека труда сквозь призму гарантий, и прежде всего трудового законодательства, следует выделять внешнюю (формальную) и внутреннюю (содержательную) стороны.

Примером внешней (формальной) стороны реализации конституционной гарантии уважения человека труда является часть первая ст. 57 ТК РФ, регламентирующая содержание трудового договора. Исходя из буквального ее толкования, первым в трудовом договоре указывается работник, и лишь следом за ним – работодатель: «В трудовом договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор...».

Примером внутренней (содержательной) стороны реализации конституционной гарантии являются многие нормы практически всех разделов Трудового кодекса РФ, обеспечивающие стабильность трудового правоотношения, гарантии и компенсации. Но в этом длинном ряду норм, образующих основу Трудового кодекса РФ и законодательства о труде, возьмем на себя смелость выделить одну, назвав ее основной, базовой и в наибольшей степени отражающей суть рассматриваемой конституционной гарантии. Это нормы ст. 75 ТК РФ.

Иными словами, суть конституционной гарантии уважения человека труда – стабильность трудовых отношений, обеспечиваемая прежде всего нормами ст. 75 ТК РФ. Они представляют собой своеобразный маркер. Убери их – и нам трудно будет говорить о равенстве сторон трудового договора: какое равенство может быть у работника, который следует за судьбой работодателя, причем тогда, когда работодатель в полной мере обладает свободой воли в определении своей дальнейшей судьбы.

Отчего же с таким упорством не исполняется очевидное и недвусмысленное предписание части первой ст. 57 ТК РФ об указании работника первым в договоре относительно работодателя?

Законодатель сам допустил возможность игнорирования его воли, определив в ст. 56 ТК РФ трудовой договор как соглашение между «работодателем и работником», записав, в соответствии с советской традицией, что сторонами договора являются «работодатель и работник». В такой ситуации следует привести ст. 56 ТК РФ в соответствие со ст. 75<sup>1</sup> Конституции РФ, частью первой ст. 57 ТК РФ и обеспечить сторонам трудового правоотношения подобающее место в трудовом договоре.

Но и не это главная причина всеобщего расположения работника вторым лицом в договоре,

иначе бы непредвзятый работодатель, составляя договор, переписали бы ст. 57 ТК РФ, – и мы, возможно, имели бы иную практику. Ситуацию усугубил Минтруд России, утвердив или подготовив для утверждения Правительством РФ ряд типовых форм трудового договора<sup>22</sup>. Вслед за министерством пошли и разработчики неофициальных типовых форм трудовых договоров, размещаемых в базах данных, справочных правовых системах и комментариях трудового законодательства<sup>23</sup>.

Чтобы изменить практику, во исполнение нормы ст. 75<sup>1</sup> Конституции РФ об уважении человека труда, в соответствии с частью первой ст. 57 ТК РФ следует привести формулировку и ст. 56 Кодекса, и всех типовых форм трудового договора, утвержденные органами исполнительной государственной власти.

**Конкуренция двусторонней и трехсторонней моделей социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.** Процесс глобализации породил транснациональные корпорации и профсоюзы, глобальные рамочные соглашения, регулирующие не только вопросы социально-трудовых отношений, но уже вытесняющие государства из социального диалога, превращая его все в большей степени в бипартистское явление, а рамочные соглашения между глобальными корпорациями и глобальными профсоюзами – в инструмент защиты прав человека и права на организацию, экологической и прочей правозащитной деятельности, традиционно относящимся к государственным функциям. В складывающейся ситуации следует ответить на вопрос о том, какое место займет в будущей системе государство и останется ли социальное партнерство трипартистским явлением по примеру функционирующей уже более столетия Международной организации труда или на основании иной модели. Одновременно хотелось бы установить, позволит ли

<sup>22</sup> См., напр.: постановление Правительства РФ от 27.08.2016 г. № 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям» // СЗ РФ. 2016. № 36, ст. 5414; приказ Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 г. № 424н «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме» // СПС «КонсультантПлюс»; приказ Минтруда России от 20.01.2015 г. № 23н «Об утверждении примерной формы трудового договора, заключаемого работодателем (судовладельцем) и работником (моряком) для работы в составе экипажей морских судов и судов смешанного (река-море) плавания, плавающих под Государственным флагом Российской Федерации» // Там же.

<sup>23</sup> Например, Трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям (образец заполнения, разработанный на основе типовой формы) (Подготовлен для системы «КонсультантПлюс», 2021).

возникновение новых форм занятости сохраниться не только традиционным профессиональным союзам, но и традиционным трудовым отношениям; что станет с коллективными договорами в условиях разукрупнения предприятий и уменьшения численности их работников: будут ли они вытесняться отраслевыми соглашениями, включающими в себя конкретные условия, необходимые для регулирования трудовых отношений не столько для отрасли в целом, сколько для дифференциации на отдельных предприятиях, или локальные акты социального партнерства утратят актуальность без какой-либо замены?

Процессы преобразований в экономической и политической системах происходят столь стремительно и в таких масштабах, что это ведет к трансформации всей сферы труда. Поэтому необходимо понять суть этих процессов и действенно реагировать на них, чтобы стороны социального партнерства в Российской Федерации и впредь имели возможность выполнять свои задачи и функции в области обеспечения социальной справедливости и социальной безопасности.

В Докладе Генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда» отмечается, что глобализация вызвала непрекращающийся процесс интернационализации мировой производственной системы, в рамках которой приобретающие господствующее позиции глобальные цепочки поставок зачастую не дают возможности определить единое происхождение готовых изделий – как правило, они являются товарами общемирового производства<sup>24</sup>.

С начала 1990-х годов за десятилетие в мире было заключено 27 глобальных соглашений<sup>25</sup>. К 2018 г. их число между одним только Глобальным профсоюзом IndustriALL и транснациональными корпорациями достигло 44<sup>26</sup>.

4 июня 2018 г. было подписано очередное Глобальное рамочное соглашение между Глобальным союзом IndustriALL, Профессиональным союзом работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства РФ, Международным объединением профсоюзных организаций ОАО

<sup>24</sup> См.: Доклад Генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда» // Международная конференция труда, 104-я сессия. Международное бюро труда, Женева, 2015.

<sup>25</sup> См.: Глобальный доклад МОТ «Объединение в организации в целях социальной справедливости». Женева, 2004. П. 241–265.

<sup>26</sup> См.: Сайт Глобального профсоюза IndustriALL // <http://www.industrialunion.org/ru/globalnye-ramochnye-soglasheniya-industrial> (дата обращения: 08.04.2019).

«Нефтяная компания «Лукойл»» и ОАО «Нефтяная компания «Лукойл»»<sup>27</sup>.

Соглашение открывает раздел, посвященный защите прав человека, что делает его уникальным в ряду заключенных в Российской Федерации актов социального партнерства и свидетельствует о выходе социального диалога в компании на новый уровень.

Специальный раздел соглашения посвящен вопросам безопасности труда и защиты окружающей среды. В нем компания обязуется, в частности, соблюдать принцип приоритета сохранения жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности; осуществлять периодическое информирование и поддерживать диалог со всеми заинтересованными сторонами в области промышленной и экологической безопасности; публиковать отчеты о своей деятельности, о результатах оценки воздействия на окружающую среду, персонал и население.

Таким образом, исследуемые и подобные им соглашения неизбежно окажут влияние на жизнь населения той территории, где функционируют предприятия компании, а потому с необходимостью повлекут за собой консультации и диалог по социально-экономическим вопросам с местными органами управления. По нашему мнению, реализация положений такого соглашения невозможна без трехстороннего сотрудничества.

Кроме того, ряд положений соглашения (в частности, касающихся охраны окружающей среды) «высвечивают» стремление компании к сотрудничеству не только с традиционными социальными партнерами по вопросам социально-трудовых отношений, но и с организациями гражданского общества, существенно обогащая правовую природу соглашения, которое перестает быть лишь трудовым актом, регулируя вопросы, интересующие общество в целом.

Действующие трехстороннее Генеральное соглашение и отраслевые (тарифные) соглашения объемом предоставляемых трудящимся дополнительных в сравнении с законодательством льгот и преимуществ не впечатляют.

Например, заметное место в действующих отраслевых соглашениях и иных актах социального партнерства разного уровня уделяется вопросам обеспечения занятости работников.

В девяти заключенных в 2018–2019 гг. отраслевых тарифных соглашениях содействию занятости посвящены отдельные разделы<sup>28</sup>.

<sup>27</sup> Социальное партнерство. 2018. № 2. С. 5–7.

<sup>28</sup> Так, в разд. 4 Отраслевого соглашения между Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны,

В ряде соглашений речь идет уже не только о содействии занятости, но и о развитии кадрового потенциала<sup>29</sup> в организациях отрасли<sup>30</sup>.

В Федеральном отраслевом соглашении по угольной промышленности на 2019–2021 годы от 18 января 2018 г.<sup>31</sup> исследуемым вопросам посвящены три раздела: «Защита интересов высвобождаемых работников при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников», «Гарантии и компенсации высвобождаемым работникам» и «Гарантии отдельным категориям работников по их оставлению на работе». Последний содержит оригинальные нормы, например, о возможности увольнения в течение года по сокращению численности или штата только одного из супругов, работающих в организации (п. 5. 24).

чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2019 год от 29.01.2019 г. (зарегистрировано в Роструде 18.02.2019 г. Регистрационный № 2/19-21) (см.: Солидарность. 2019. № 23); разд. 5 Федерального тарифного соглашения в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта на 2019–2021 годы от 18.10.2018 г. (зарегистрировано в Роструде 12.11.2018 г. Регистрационный № 18/19-21) (см.: Солидарность. 2018. № 46; 2018. 47); разд. 7 Отраслевого тарифного соглашения по организациям нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения Российской Федерации на 2019–2021 годы от 25.07.2018 г. (зарегистрировано в Роструде 16.08.2018 г. Регистрационный № 14/19-21) (см.: Солидарность. 2018. № 44); разд. 7 Отраслевого тарифного соглашения по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2019–2021 годы от 25.07.2018 г. (зарегистрировано в Роструде 16.08.2018 г. Регистрационный № 15/19-21) (см.: Солидарность. 2018. № 43) такие разделы названы соответственно: «Содействие занятости», «Занятость», «Занятость работников».

<sup>29</sup> См.: Отраслевое соглашение по органам и учреждению Федерального казначейства на 2019–2022 годы от 11.03.2019 г. (зарегистрировано в Роструде 14.05.2019 г. Регистрационный № 9/19-22) // Солидарность. 2019. № 19.

<sup>30</sup> Имеются в виду, в частности: разд. 7 и 8 Межрегионального отраслевого соглашения по алмазно-бриллиантовому комплексу Российской Федерации на 2019–2021 годы от 21.02.2019 г. (зарегистрировано в Роструде 14.05.2019 г. Регистрационный № 8/19-21) // Солидарность. 2019. № 25; разд. 3 Межрегионального межотраслевого соглашения по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса на 2019–2022 годы от 22.01.2019 г. (зарегистрировано в Роструде 26.02.2019 г. Регистрационный № 3/19–21) // Солидарность. 2019. № 19; разд. 4 Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2019–2021 годы от 21.12.2018 г. (зарегистрировано в Роструде 22.01.2019 г. Регистрационный № 23/19-21) // Солидарность. 2019. № 11; 2019. № 12.

<sup>31</sup> Зарегистрировано в Роструде 04.02.2019 г. Регистрационный № 1/19-21 (см.: Солидарность. 2019. № 13; 2019. № 15; 2019. № 16).

Во всех рассмотренных соглашениях устанавливаются критерии массового высвобождения работников<sup>32</sup>.

В отраслевых соглашениях закреплено немало иных норм, направленных на обеспечение занятости и устанавливающих компенсации при прекращении трудовых отношений на предприятиях соответствующих отраслей, гарантии на переобучение за счет работодателя и трудоустройство на другом предприятии отрасли, преимущества на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата. Данный уровень социального партнерства позволяет учесть особенности экономических и трудовых отношений и дифференцировать их правовое регулирование в зависимости от отрасли хозяйственной деятельности, но не заменить собой локальное регулирование. Для локального регулирования трудовых отношений по уровню дифференциации норм тарифные соглашения не приспособлены и не могут заменить коллективные договоры в случае уменьшения трудовых коллективов предприятий и, как следствие, роста числа организаций, где коллективный договор по факту не заключается.

Будущее сферы труда напрямую связано с тем, сможет ли сохраниться действующая форма социального партнерства — трипартизм — в условиях развития и укрепления корпоративной социальной ответственности бизнеса. Или же организации работников и работодателей будут с течением времени становиться самодостаточными в отношениях с государством, устраняющимся от участия в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений.

**Получение информации, непосредственно затрагивающей интересы работников: пробелы в законодательстве и пути их устранения.** Информирование работников — по сути, межотраслевой институт, и в условиях межотраслевого регулирования<sup>33</sup> полноценно обеспечить право работников на информацию, очевидно, не удастся. Не стоит ли вопросы информирования консолидировать в рамках одной отрасли — трудового права, сгруппировав их все в Трудовом кодексе РФ постольку, поскольку добиться эффективного функционирования

института актами разной отраслевой принадлежности (трудовое и гражданское право) не удастся на протяжении десятилетий?

В Трудовом кодексе РФ участие работников в управлении законодатель рассматривает в двух аспектах: как основной принцип правового регулирования трудовых отношений (ст. 2) и как форму социального партнерства (ст. 27). Первый аспект проблемы предполагает реализацию принципа в регулировании отношений, составляющих самые разные институты трудового права, поскольку значение имеет не само по себе участие трудящихся в принятии управленческих решений, а тот результат, который это оказывает на правовое регулирование и реальное состояние трудовых отношений.

Основные формы участия работников в управлении предусмотрены ст. 53 ТК РФ. Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами могут быть определены и иные формы участия работников в управлении (например, полномочия представителей работников должника в ходе процедуры банкротства закреплены Федеральным законом «О несостоятельности (банкротстве)», полномочия производственно-го совета — частью первой ст. 22 ТК РФ)<sup>34</sup>.

Третья форма участия в управлении — получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников. Некоторые из них указаны в ст. 53 ТК РФ: реорганизация и ликвидация организации; введение технологических изменений, влекущих изменения условий труда; подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

Этот перечень не является исчерпывающим. Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором и соглашениями работодателю может быть предписано предоставлять работникам информацию и по иным вопросам<sup>35</sup>.

Однако часть вторая ст. 53 ТК РФ несколько ограничивает содержание правила, установленного частью первой этой статьи. Ведь если часть первая содержит общую норму о необходимости предоставления любой информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников,

<sup>32</sup> Так, в Межрегиональном межотраслевом соглашении по предприятиям медно-никелевой промышленности на 2019–2022 годы от 22 января 2019 г. (п. 3.6) и Федеральном отраслевом соглашении по угольной промышленности на 2019–2021 годы от 18 января 2019 г. (п. 5.17) критерии массового высвобождения дифференцированы в зависимости от списочной численности организации, числу высвобождаемых работников и периода времени, в течение которых производится это высвобождение.

<sup>33</sup> См.: Галузо В. Н. Возможно ли комплексное правоприменение при отсутствии официальной систематизации в Российской Федерации? // Государство и право. 2018. № 6. С. 76–81.

<sup>34</sup> См.: Чуча С. Ю., Драчук М. А. Учредительные документы организации-работодателя как форма закрепления трудовых прав и обязанностей // Росс. ежегодник трудового права. 2013. № 8. С. 324–332.

<sup>35</sup> Например, частью седьмой ст. 37 ТК РФ закреплено право на получение информации, необходимой для ведения коллективных переговоров (см.: Чуча С. Ю. Как регламентируется социальное партнерство // Человек и труд. 2003. № 8. С. 53–56).

то часть вторая ограничивает право на информацию вопросами, специально предусмотренными нормативными актами разного уровня.

Это имеет принципиальное значение. К примеру, ст. 134–136 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» установлен приоритет требований о возмещении вреда жизни и здоровью и по заработной плате (первая и вторая очередь, соответственно). Однако ст. 138 названного нормативного акта предусмотрено, что из средств, вырученных от реализации предмета залога, семьдесят процентов (а по обеспеченному залогом кредитному договору – 80%) направляется на погашение требований кредитора по обязательству, обеспеченному залогом имущества должника, но не более чем основная сумма задолженности по обеспеченному залогом обязательству и причитающихся процентов. На погашение же требований кредиторов первой и второй очереди, в случае недостаточности иного имущества должника для погашения указанных требований, вносится на специальный банковский счет лишь 20% (по обеспеченному кредитному договору – 15%) вырученной от реализации предмета залога суммы<sup>36</sup>.

Следовательно, информация о залоге имущества непосредственно затрагивает интересы работников, так как шансы получить задолженность по заработной плате в случае банкротства работодателя резко снижаются. Исходя из ст. 53 ТК РФ, информацию о залоге имущества работодатель предоставлять трудящимся не должен, первая же часть обязывает его это сделать. Во избежание противоречий подобного рода ст. 53 ТК РФ необходимо дополнить словами: «а также непосредственно затрагивающим интересы работника». Чтобы защитить права работников непосредственно при заключении договора залога, нелишне специально закрепить в законе (Трудовом кодексе РФ или Федеральном законе «О несостоятельности (банкротстве)») право трудящихся на получение соответствующей информации от работодателя, или отменить ограничение на удовлетворение требований кредиторов первой и второй очереди за счет реализации заложенного имущества работодателя.

Неблагополучная ситуация с удовлетворением требований работников по заработной плате подтверждается статистикой. Например, по завершенным в 2019 г. делам о банкротстве требования кредиторов второй очереди, включенные в реестр требований кредиторов, составили только по заработной плате и выходным пособиям

2679 028 479 руб., удовлетворены же были лишь 745 069 480 руб. из них<sup>37</sup>.

В первом полугодии 2019 г. были удовлетворены лишь 24,8% требований кредиторов второй очереди. При этом и требования залоговых кредиторов были удовлетворены в указанный период лишь на треть (33,8%). Доля дел о несостоятельности организаций, в которых залоговые кредиторы ничего не получили, составила 23%<sup>38</sup>. Конкуренция требований названных категорий кредиторов<sup>39</sup> очевидна.

По нашему мнению, правовому регулированию информирования работников уделяется недостаточно внимания. Как представляется, нуждается в конкретизации предоставляемая работникам информация о реорганизации, об избранной форме реорганизации, ее сроках, планах относительно продолжения трудовых отношений и т.д. Законодательно должна быть формализована процедура передачи информации работникам, установлены неблагоприятные (возможно, неприемлемые) правовые последствия нарушения своей обязанности работодателем. Правовое содержание, не слишком объемное, но объективно требующее расширения, превратит получение информации работниками в самостоятельную и одну из важнейших форм социального партнерства в сфере труда.

**Охранительный механизм социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.** Процедура разрешения коллективных трудовых споров как форма социального партнерства существенно сокращена и упрощена в сравнении с девяностыми годами, когда забастовки в большинстве своем были реакцией на невыплату заработной платы. Государство выработало эффективные меры борьбы с задержками заработной платы, фактически сведя на нет и забастовочную активность. Сохранится ли созданная система разрешения коллективных трудовых споров или пришла пора дальнейшей либерализации предзабастовочных процедур для установления новых условий труда, постепенно отказываясь от отраслевых по сути запретов на проведение протестных акций и прекращения работы в целях разрешения коллективных трудовых

<sup>37</sup> См.: Результаты процедур в деле о банкротстве за 2019 год. Информация АО «Интерфакс» на основе обработанных сведений из 36 354 опубликованных отчетов арбитражных управляющих в Едином федеральном реестре сведений о банкротстве (ЕФРСБ). URL: <https://fedresurs.ru/news/d9263eb1-10a9-43db-8755-3dc0add94bd3> (дата обращения: 16.02.2020).

<sup>38</sup> См.: Статистический бюллетень ЕФРСБ. 2019. 30 июня. URL: <http://download.fedresurs.ru/news/Статистический%20бюллетень%20ЕФРСБ%2030%20июня%202019.pdf> (дата обращения: 16.02.2020).

<sup>39</sup> См.: Галузо В. Н., Карпетян А. Г. О некоторых проблемах материального вознаграждения руководителя акционерных обществ в Российской Федерации // Право и государство: теория и практика. 2014. № 6. С. 56–60.

<sup>36</sup> См.: Чуча С. Ю. Гарантии получения заработной платы при несостоятельности работодателя // Государство и право. 2002. № 11. С. 75–83.

споров, не позволяя работодателям переводить претензии работников к государству. Дифференциация же доходов в России позволяет ставить трудящимся вопрос об их перераспределении. Быть может, это вдохнет новую жизнь в профсоюзы. Резервы для сокращения времени разрешения коллективного трудового спора, а особенно снятия ограничений на реализации права на забастовку в действующем российском законодательстве имеются.

Ныне остро встал вопрос сохранения социально-партнерской досудебной процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам (КТС). Министерством юстиции РФ в августе 2020 г. разработан проект федерального закона «О внесении изменений в статьи 382 и 391 Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>40</sup>, предусматривающий лишение КТС полномочий по взысканию задолженности по заработной плате и других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, с отнесением их к исключительной судебной подведомственности.

Во-первых, обращаем внимание на статистику, предлагаемую разработчиками законопроекта как мотив для его принятия<sup>41</sup>. Само по себе возбуждение за полугодие 2020 г. 89 исполнительных производств как основание радикального пересмотра подведомственности споров выглядит неубедительно. Это тем более верно, что динамика таких исполнительных производств и взысканных сумм резко отрицательная: в 2019 г. – 652 исполнительных производства на общую сумму долга 683.5 млн руб., из них в первом полугодии – 154 исполнительных производства на сумму долга 225.7 млн руб. Та же ситуация и с перечислением средств взыскателям: 155.8 млн руб. – в первом полугодии 2020 г., 304.3 млн руб. – в 2019 г, из них в первом полугодии – 189.8 млн руб.

Органами прокуратуры РФ в 2019 г. в суд направлено 234 647 исков о взыскании заработной платы (195 372 – в 2018 г.)<sup>42</sup>.

Районными судами в 2019 г. было рассмотрено 125.1 тыс. дел, возникающих из трудовых правоотношений (148.5 тыс. – в 2018 г.). Из них число трудовых споров об оплате труда уменьшилось

<sup>40</sup> Федеральный портал проектов нормативных правовых актов. URL: <https://regulation.gov.ru/projects#npa=107513> (дата обращения: 01.03.2021).

<sup>41</sup> См.: Пояснительная записка к проекту федерального закона «О внесении изменений в статьи 382 и 391 Трудового кодекса Российской Федерации». URL: <https://regulation.gov.ru/projects#npa=107513> (дата обращения: 01.03.2021).

<sup>42</sup> См.: Статистические данные об основных показателях деятельности органов прокуратуры Российской Федерации за январь-декабрь 2019 г. // Сайт Генеральной прокуратуры РФ // [https://genproc.gov.ru/upload/iblock/5fb/0112\\_2019.pdf](https://genproc.gov.ru/upload/iblock/5fb/0112_2019.pdf) (дата обращения: 12.03.2021).

с 92.2 тыс. в 2018 г. до 70.3 тыс. (23.7%). Из числа рассмотренных споров об оплате труда 60.8 тыс., или 86.4% составляют дела о взыскании невыплаченной заработной платы, других выплат, или компенсации за задержку их выплаты<sup>43</sup>.

В 2019 г. судебными приставами было возбуждено 344 209 исполнительных производств о взыскании задолженности по заработной плате на общую сумму 14 900 679 руб., с остатком прошлых периодов находилось на исполнении 446 094 исполнительных производства<sup>44</sup> на сумму 21 239 095 руб. Окончено фактическим исполнением в 2019 г. 308 587 производств на сумму 9 241 086 руб.<sup>45</sup> В 2018 г. было возбуждено 362 416 таких производств на сумму 14 695 440 руб., окончено исполнением – 238 281 производство на сумму 5 805 145 руб.<sup>46</sup>

Районными судами в 2019 г. рассмотрено 60 тыс. дел о взыскании невыплаченной заработной платы, других выплат, или компенсации за задержку их выплаты. Судебными приставами в этом же году было возбуждено 344 тыс. исполнительных производств о взыскании задолженности по заработной плате. Допустим, что все рассмотренные районными судами дела этой категории завершились полным или частичным удовлетворением иска и выдачей исполнительных документов, которые были предъявлены к исполнению в этом же году и исключительно в ФССП, а не в банк. При таком допущении<sup>47</sup> порядка трех четвертей (284 тыс.) ис-

<sup>43</sup> См.: Обзор судебной статистики о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей в 2019 году. С. 59 // Сайт Судебного департамента при Верховном Суде РФ // [http://www.cdep.ru/userimages/sudebnaya\\_statistika/2020/Obzor\\_sudebnoy\\_statistiki\\_o\\_deyatelnosti\\_federalnih\\_sudov\\_obshchey\\_yurisdiksi\\_i\\_mirovih\\_sudey\\_v\\_2019\\_godu.pdf](http://www.cdep.ru/userimages/sudebnaya_statistika/2020/Obzor_sudebnoy_statistiki_o_deyatelnosti_federalnih_sudov_obshchey_yurisdiksi_i_mirovih_sudey_v_2019_godu.pdf) (дата обращения: 12.03.2021).

<sup>44</sup> Согласно Итоговому докладу о результатах деятельности ФССП России в 2019 году (с. 6) на исполнении в территориальных органах ФССП России находилось 442.7 тыс. исполнительных производств о взыскании задолженности по заработной плате (в 2018 г. – 460.2 тыс.) // Сайт ФССП России // [https://fssp.gov.ru/files/fssp/db/files/032020/itogovyj\\_doklad\\_za\\_2019\\_god\\_20203181958.pdf](https://fssp.gov.ru/files/fssp/db/files/032020/itogovyj_doklad_za_2019_god_20203181958.pdf) (дата обращения: 12.03.2021).

<sup>45</sup> См.: Основные показатели работы судебных приставов-исполнителей ФССП России за январь-декабрь 2019 года. Разд. 5. Сведения о движении отдельных категорий исполнительных производств имущественного характера // Сайт ФССП России // [https://fssp.gov.ru/files/fssp/db/files/02020/vso\\_2019\\_2020310175.zip](https://fssp.gov.ru/files/fssp/db/files/02020/vso_2019_2020310175.zip) (дата обращения: 12.03.2021).

<sup>46</sup> См.: Основные показатели работы судебных приставов-исполнителей ФССП России за январь-декабрь 2018 года. Разд. 5. Сведения о движении отдельных категорий исполнительных производств имущественного характера // Сайт ФССП России // <https://fssp.gov.ru/statistics/> (дата обращения: 12.03.2021).

<sup>47</sup> См.: Батюк В. И., Галузо В. Н. Допустим ли мониторинг по отношению к законодательству и правоприменению в Российской Федерации? // Право и государство: теория и практика. 2014. № 3. С. 146–152.

полнительных документов этой категории в 2019 г. составили удостоверения КТС.

11 декабря 2020 г. состоялось подписание очередной Программы сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2021–2024 гг.<sup>48</sup> В ряду основных приоритетов и направлений сотрудничества среди мер по укреплению социального диалога, развитию систем коллективных договоров и трехстороннего сотрудничества, продвижения международных трудовых норм, стороны назвали подготовку предложений по развитию системы досудебного урегулирования трудовых споров (п. 2 части 3 Программы).

Как при наличии таких международных обязательств будет выглядеть государство, когда фактически ликвидирует институт досудебного урегулирования в КТС, даже сохранив его формально?

Исключив из подведомственности КТС споры о взыскании заработной платы, работодатель утратит возможность сэкономить на судебных издержках и интерес нести расходы на организацию функционирования КТС, которая лишится подавляющей части своих полномочий и сможет рассматривать трудовые споры лишь эпизодически, что автоматически поставит вопрос если не о ликвидации, то о быстрой деградации института, превращении КТС в продекларированный, но реально не работающий орган.

Реальной защитой от злоупотреблений при рассмотрении споров в КТС могла бы стать разработка и внедрение единой федеральной системы (портала) рассмотрения трудовых споров, к которой любая КТС страны смогла бы подключиться с использованием универсальных программных средств для размещения в открытом доступе полной информации о ходе рассмотрения таких споров, вынесенных решениях и выданных взыскателю или направленным в уполномоченные производить взыскание организации исполнительных документах. Этот портал должен иметь возможность автоматического обмена информацией с базами данных Пенсионного фонда, аккумулирующих теперь и все сведения о движении кадров, социального и медицинского страхования, электронного документооборота с органами ФССП и банками, уполномоченными исполнять удостоверения КТС, полученные в электронной форме, а в перспективе — и с универсальными кадровыми и финансовыми программными продуктами, эксплуатирующимися непосредственно на предприятиях. По мере ввода в эксплуатацию все новых элементов этой

системы, эффективность работы автоматических интеллектуальных средств контроля за движением обязательств будет возрастать и со временем исключит любые возможные злоупотребления.

**Ответственность в коллективных трудовых отношениях: разработка отраслевого компонента.** Одной из гарантий осуществления прав субъектов является установление ответственности за их нарушение. Ответственность воспринимается нами как всякое неблагоприятное последствие, претерпеваемое субъектом, совершившим противоправное деяние.

Параллельно с отраслевыми в трудовых отношениях за нарушения субъектов, прежде всего работодателя, применяется ответственность и иной отраслевой принадлежности: уголовной (ст. 143, 145<sup>1</sup> УК РФ), гражданско-правовой (например, возмещение убытков работодателю представительным органом работников, объявившим и не прекратившим забастовку после признания ее незаконной — ст. 417 ТК РФ), административной (ст. 5.27–5.34 КоАП РФ).

Применение ответственности разной отраслевой принадлежности, сочетание разных видов ответственности — привычное явление для трудового права, образовавшегося на базе гражданского с элементами административного (полицейского) права.

Например, в предвоенные годы была установлена уголовная ответственность за дисциплинарный в обычное время проступок — прогул. Эта уголовная ответственность хотя временами и критикуется, однако с учетом исторического момента и краткого периода действия — предвоенные и военные годы — все же в целом в трудовом праве и обществе воспринимается с пониманием.

Но что бы мы могли сказать, если бы предвоенные указы Президиума Верховного Совета СССР, установившие эту ответственность, действовали бы до сих пор? Наверное, такая ситуация воспринималась бы как неприемлемая.

Но именно таким образом обстоят дела в коллективных трудовых отношениях, где административная ответственность работодателя скоро уже как 30 лет доминирует над трудово-правовой.

Поэтому следует распространять трудово-правовую ответственность и на коллективные трудовые отношения, заменив, например, административный штраф за действующие сегодня в этой сфере административные правонарушения, отчисления (штрафами) работодателей в фонды социального партнерства разного уровня — от локального до федерального.

В качестве социально-партнерской трудово-правовой ответственности следует рассматривать прекращение работы (объявление забастовки) в целях

<sup>48</sup> См.: Россия и МОТ договорились о сотрудничестве на предстоящие четыре года // Сайт Министерства труда и социальной защиты РФ // <https://mintrud.gov.ru/employment/71> (дата обращения: 08.02.2021).

разрешения коллективного трудового спора в случае неудовлетворения их требований работодателем и признание забастовки незаконной.

Как дисциплинарная и материальная, ответственность социально-партнерская реализуется в рамках охранительных правоотношений. Для ее применения необходимы правовые основания. Однако между ними имеются и существенные отличия.

Во-первых, субъектом, привлекающим к ответственности в виде прекращения работы, является коллектив работников, что существенным образом выделяет этот вид ответственности в ряду трудово-правовой. Что касается признания забастовки незаконной, то это происходит не по воле работодателя, как при привлечении к дисциплинарной и в большинстве случаев материальной ответственности, но органом государства — судом.

Во-вторых, в отличие от дисциплинарной и материальной ответственности такая социально-партнерская ответственность, как коллективное прекращение работы, может наступать в отсутствие фактических оснований, т.е. может применяться в отсутствие вины как элемента состава правонарушения, но лишь при неудовлетворении работодателем требований работников об установлении новых условий труда. Это связано с двойной природой забастовки — как средства разрешения коллективного трудового спора и вида трудово-правовой ответственности.

Для привлечения ко всякой социально-партнерской ответственности необходимо прохождение весьма четкой и гораздо более подробной, нежели установленной для иных видов трудово-правовой ответственности, процедуры.

\* \* \*

Возможно, пришло время приступить к формированию отраслевой трудово-правовой ответственности сторон социального партнерства на всех уровнях и наделить полномочиями по применению отраслевых мер ответственности органы социального партнерства — трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Александров Н. Г.* Трудовое правоотношение. М., 1948.
2. *Батюк В. И., Галузо В. Н.* Допустим ли мониторинг по отношению к законодательству и применению в Российской Федерации? // *Право и государство: теория и практика.* 2014. № 3. С. 146–152.
3. *Бородин И. И.* Формы социального партнерства по российскому трудовому праву: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007.
4. *Галузо В. Н.* Возможно ли комплексное правоприменение при отсутствии официальной систематизации в Российской Федерации? // *Государство и право.* 2018. № 6. С. 76–81.
5. *Галузо В. Н., Каранетян А. Г.* О некоторых проблемах материального вознаграждения руководителя акционерных обществ в Российской Федерации // *Право и государство: теория и практика.* 2014. № 6. С. 56–60.
6. *Гусов К. Н.* Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1993.
7. *Дмитриев А. В.* Конфликтология: учеб. пособие. М., 2000.
8. *Егоров С. А.* Международно-правовое регулирование социального диалога в сфере труда: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2014.
9. *Жарков Б. Н., Машезерская Л. Я., Усенин В. И.* Рабочий коллектив и коллективные договоры на современном капиталистическом предприятии. М., 1972.
10. *Иванов С. А.* На пути к новой концепции трудового права: о коллективных трудовых спорах и забастовках // *Сов. государство и право.* 1989. № 9. С. 47–57.
11. *Иванов С. А.* Трудовое право и рыночная экономика // *Вестник Московского ун-та. Сер. 2: Право.* 1992. № 4. С. 65–73.
12. *Казаков С. О.* Основные формы социального партнерства в России и Германии: сравнительно-правовой анализ: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2015.
13. *Киселев И. Я.* Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты. М., 1978.
14. *Короткова Е. А.* Формирование системы социального партнерства на предприятии: дис. ... канд. экон. наук. Воронеж, 2005.
15. *Крылов К. Д.* Социальное партнерство в современных условиях: сравнительно-правовой обзор // *Библиотечка профсоюзного активиста.* 1998. № 4.
16. *Куренной А. М.* Производственная демократия и трудовое право. М., 1989.
17. *Куренной А. М., Маврин С. П., Хохлов Е. Б.* Современные проблемы российского трудового права // *Правоведение.* 1997. № 2. С. 19–40.
18. *Лебедев В. М.* Акрибология (общая часть). Томск, 2000.
19. *Лушников М. В.* Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений (сравнительно-правовое исследование): дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1997.
20. *Москаленко Г. К.* Коллективный договор по советскому праву: дис. ... д-ра юрид. наук. Л., 1961.

21. *Нуртдинова А. Ф.* Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1998.
22. *Нуштайкина К. В.* Непрофсоюзное (альтернативное) представительство интересов работников в социальном партнерстве: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2017.
23. *Рожко Г. Б.* Правовой статус объединений работодателей в сфере социального партнерства по законодательству России и зарубежных стран (сравнительно-правовое исследование): дис. ... канд. юрид. наук. М., 2014.
24. *Свиридов А. К.* Организационно-правовые отношения по социальному партнерству в сфере трудового права: дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2007.
25. *Скобелкин В. Н.* Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М., 1969.
26. *Снигирева И. О.* О социальном партнерстве // Новое в законодательстве о коллективных договорах и соглашениях: практический комментарий. М., 1992. С. 156–189.
27. *Снигирева И. О.* Правовое положение российских профсоюзов в сфере труда: история и современность. М., 2021.
28. *Снигирева И. О.* Профсоюзы и трудовое право. М., 1983.
29. *Сошникова Т. А.* Проблемы развития социального партнерства в Российской Федерации // Законодательство и экономика. 2003. № 4. С. 16–22.
30. *Хананашвили Н. Л., Якимец В. Н.* Смутные времена социальной политики в России. М., 1999.
31. *Ховрин А. Ю.* Социальное партнерство в сфере реализации молодежной политики: дис. ... д-ра социол. наук. М., 2010.
32. *Хохлов Е. Б.* Экономические методы управления и трудовое право. Л., 1991.
33. *Чуча С. Ю.* Гарантии получения заработной платы при несостоятельности работодателя // Государство и право. 2002. № 11. С. 75–83.
34. *Чуча С. Ю.* Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации. Омск, 2005.
35. *Чуча С. Ю.* Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации. М., 2001.
36. *Чуча С. Ю., Драчук М. А.* Учредительные документы организации-работодателя как форма закрепления трудовых прав и обязанностей // Росс. ежегодник трудового права. 2013. № 8. С. 324–332.
37. *Шахов В. Д.* Механизм самоуправления трудового коллектива (организационно-правовые проблемы). Свердловск, 1990.
38. *Шебанова А. И.* Соглашения и коллективные договоры в условиях формирования рыночных отношений // Государство и право. 1993. № 5. С. 70–79.

## REFERENCES

1. *Alexandrov N. G.* Labor legal relationship. M., 1948 (in Russ.).
2. *Batyuk V. I., Galuzo V. N.* Is monitoring permissible in relation to legislation and law enforcement in the Russian Federation? // Law and state: theory and practice. 2014. No. 3. P. 146–152 (in Russ.).
3. *Borodin I. I.* Forms of social partnership in Russian Labor Law: dis. ... PhD in Law. M., 2007 (in Russ.).
4. *Galuzo V. N.* Is complex law enforcement possible in the absence of official systematization in the Russian Federation? // State and Law. 2018. No. 6. P. 76–81 (in Russ.).
5. *Galuzo V. N., Karapetyan A. G.* On some problems of material remuneration of the head of joint-stock companies in the Russian Federation // Law and state: theory and practice. 2014. No. 6. P. 56–60 (in Russ.).
6. *Gusov K. N.* Labor contracts in labor law in the formation of a market economy: dis. ... Doctor of Law. M., 1993 (in Russ.).
7. *Dmitriev A. V.* Conflictology: textbook. M., 2000 (in Russ.).
8. *Egorov S. A.* International legal regulation of social dialogue in the sphere of labor: dis. ... PhD in Law. M., 2014 (in Russ.).
9. *Zharkov B. N., Mashezerskaya L. Ya., Usenin V. I.* The working collective and collective agreements at a modern capitalist enterprise. M., 1972 (in Russ.).
10. *Ivanov S. A.* On the way to a new concept of Labor law: on collective labor disputes and strikes // Soviet State and Law. 1989. No. 9. P. 47–57 (in Russ.).
11. *Ivanov S. A.* Labor Law and market economy // Herald of the Moscow University. Series 2: Law. 1992. No. 4. P. 65–73 (in Russ.).
12. *Kazakov S. O.* The main forms of social partnership in Russia and Germany: comparative legal analysis: dis. ... PhD in Law. M., 2015 (in Russ.).
13. *Kiselev I. Ya.* Labor conflicts in capitalist society: social and legal aspects. M., 1978 (in Russ.).
14. *Korotkova E. A.* Formation of the social partnership system at the enterprise: dis. ... PhD in Economic. Voronezh, 2005 (in Russ.).
15. *Krylov K. D.* Social partnership in modern conditions: comparative legal review // The library of a trade union activist. 1998. No. 4 (in Russ.).
16. *Kurennoy A. M.* Industrial democracy and Labor Law. M., 1989 (in Russ.).
17. *Kurennoy A. M., Mavrin S. P., Khokhlov E. B.* Modern problems of Russian Labor Law // News of higher

- educational institutions. Law studies. 1997. No. 2. P. 19–40 (in Russ.).
18. *Lebedev V.M.* Acribology (general part). Tomsk, 2000 (in Russ.).
  19. *Lushnikova M.V.* Legal mechanism of social partnership in the regulation of labor and social security relations (comparative legal research): dis. ... Doctor of Law. M., 1997 (in Russ.).
  20. *Moskalenko G.K.* Collective agreement on Soviet law: dis. ... Doctor of Law. L., 1961 (in Russ.).
  21. *Nurtdinova A.F.* Collective-contractual regulation of labor relations: theoretical problems: dis. ... Doctor of Law. M., 1998 (in Russ.).
  22. *Nushtaikina K.V.* Non-union (alternative) representation of employees' interests in social partnership: dis. ... PhD in Law. Yekaterinburg, 2017 (in Russ.).
  23. *Rozhko G.B.* The legal status of employers' associations in the field of social partnership under the legislation of Russia and foreign countries (comparative legal research): dis. ... PhD in Law. M., 2014 (in Russ.).
  24. *Sviridov A.K.* Organizational and legal relations on social partnership in the field of Labor Law: dis. ... PhD in Law. SPb., 2007 (in Russ.).
  25. *Skobelkin V.N.* Legal guarantees of labor rights of workers and employees. M., 1969 (in Russ.).
  26. *Snigireva I.O.* On social partnership // New in the legislation on collective agreements and agreements: a practical commentary. M., 1992. P. 156–189 (in Russ.).
  27. *Snigireva I.O.* The legal status of Russian trade unions in the labor sphere: history and modernity M., 2021 (in Russ.).
  28. *Snigireva I.O.* Trade unions and labor law. M., 1983 (in Russ.).
  29. *Soshnikova T.A.* Problems of development of social partnership in the Russian Federation // Legislation and Economics. 2003. No. 4. P. 16–22 (in Russ.).
  30. *Khananashvili N.L., Yakimets V.N.* The troubled times of social policy in Russia. M., 1999 (in Russ.).
  31. *Khovrin A. Yu.* Social partnership in the implementation of youth policy: dis. ... Doctor of Sociology. M., 2010 (in Russ.).
  32. *Khokhlov E.B.* Economic methods of management and Labor Law. L., 1991 (in Russ.).
  33. *Chucha S. Yu.* Guarantees of receiving wages in case of bankruptcy of the employer // State and Law. 2002. No. 11. P. 75–83 (in Russ.).
  34. *Chucha S. Yu.* Social partnership in the sphere of labor: the formation and prospects for the development of legal regulation in the Russian Federation. Omsk, 2005 (in Russ.).
  35. *Chucha S. Yu.* Formation and prospects of development of social partnership in the Russian Federation. M., 2001 (in Russ.).
  36. *Chucha S. Yu., Drachuk M.A.* Constituent documents of an employer organization as a form of securing labor rights and obligations // Russian Yearbook of Labor Law. 2013. No. 8. P. 324–332 (in Russ.).
  37. *Shakhov V.D.* The mechanism of self-management of the labor collective (organizational and legal problems). Sverdlovsk, 1990 (in Russ.).
  38. *Shebanova A.I.* Agreements and collective agreements in the conditions of formation of market relations // State and Law. 1993. No. 5. P. 70–79 (in Russ.).

### Сведения об авторе

**ЧУЧА Сергей Юрьевич** – доктор юридических наук, профессор, главный научный сотрудник сектора процессуального права Института государства и права Российской академии наук; 119019 г. Москва, ул. Знаменка, д. 10

### Authors' information

**CHUCHA Sergey Yu.** – Doctor of Law, Professor, chief researcher of the Procedural Law Sector of the Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences; 10 Znamenka str., 119019 Moscow, Russia