

DOI: 10.17803/2542-2472.2026.37.1.073-078

# ПУБЛИЧНО-ПРАВОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

**Рашидова Асель Ибрагимовна,**

доцент кафедры гражданского права

Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена

191186, Россия, г. Санкт-Петербург, наб. р. Мойки, д. 48

[aselisa@mail.ru](mailto:aselisa@mail.ru)

**Шубников Юрий Борисович,**

заведующий кафедрой гражданского права

Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена

доктор юридических наук, профессор

191186, Россия, г. Санкт-Петербург, наб. р. Мойки, д. 48

[shubnikovub@mail.ru](mailto:shubnikovub@mail.ru)

© Рашидова А. И., Шубников Ю. Б., 2026

**Аннотация.** В статье осуществляется многоаспектный анализ правовой модели социального партнерства, рассматриваемой в качестве фундаментального института социального правового государства. Авторская позиция заключается в понимании данной модели как императивно-диспозитивной конструкции, в которой публично-правовое регулирование, гарантируемое государством, системно сочетается с частноправовой диспозитивностью, реализуемой через автономию воли социальных партнеров. В работе исследуется внутренняя архитектура модели, включающая ее нормативно-доктринальные основания, закрепленные в Конституции РФ и трудовом законодательстве. Центральное внимание уделяется системному взаимодействию ключевых элементов: трипартичного субъектного состава (с тройкой ролью государства как гаранта, арбитра и работодателя), иерархически организованных уровней осуществления (федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный, локальный) и правовых форм диалога, среди которых доминирующее значение имеет коллективно-договорное регулирование. Выявляются и анализируются системные дисфункции модели, такие как формализация переговорных процедур, ограниченная эффективность санкционных механизмов, распространение практик «псевдопартнерства», а также фрагментарность охвата малого и среднего бизнеса. В сравнительно-правовом ключе проводится дифференциация российской модели от германской (с ее приматом отраслевого тарифа) и англосаксонской (опирающейся на децентрализованный бипартизм и силовое давление). В заключение обосновывается стратегический вектор конституционализации социального партнерства, который предполагает не ревизию, а качественную эволюцию института через обеспечение прямого действия конституционных принципов, имплементацию стандартов социальной ответственности в национальное законодательство и формирование подлинной правовой культуры социального диалога как условия устойчивого развития и социального мира в рамках достижения национальных целей развития Российской Федерации.

**Ключевые слова:** социальное партнерство; трудовое право; коллективный договор; трехстороннее сотрудничество; правовая модель; баланс интересов; конституционализация; гражданское общество; социальное государство; правовой институт

## PUBLIC-LAW MECHANISMS OF SOCIAL PARTNERSHIP

**Asel I. Rashidova,**

Associate Professor, Department of Civil Law, Herzen State Pedagogical University,  
St. Petersburg, Russian Federation

[aselisa@mail.ru](mailto:aselisa@mail.ru)

**Yuriy B. Shubnikov,**

Dr. Sci. (Law), Professor, Head of the Department of Civil Law,  
Herzen State Pedagogical University, St. Petersburg, Russian Federation

[shubnikovub@mail.ru](mailto:shubnikovub@mail.ru)

**Abstract.** *The paper offers a multidimensional analysis of the legal model of social partnership, viewed as a fundamental institution of the social rule-of-law state. The author understands as an imperative-dispositive construct in which public-law regulation guaranteed by the state is systematically combined with private-law dispositivity realized through the autonomy of will of the social partners. The study examines in detail the internal architecture of this model, including its normative and doctrinal foundations as enshrined in the Constitution of the Russian Federation and labor legislation. Particular attention is paid to the systemic interaction of its key elements: the tripartite structure of subjects, with the state performing a threefold role as guarantor, arbitrator, and employer; the hierarchically organized levels of implementation, including the federal, interregional, regional, sectoral, territorial, and local levels; and the legal forms of dialogue, among which collective bargaining regulation occupies the dominant place. The paper identifies and analyzes systemic dysfunctions of the model, such as the formalization of negotiation procedures, the limited effectiveness of sanctioning mechanisms, the spread of practices of «pseudo-partnership», and the fragmented inclusion of small and medium-sized businesses. In a comparative legal perspective, the Russian model is differentiated from the German model, with its primacy of sectoral tariff agreements, and from the Anglo-Saxon model, which relies on decentralized bipartism and pressure-based methods. In conclusion, the author substantiates a strategic vector for the constitutionalization of social partnership, which presupposes not a revision but a qualitative evolution of the institution through ensuring the direct effect of constitutional principles, implementing standards of social responsibility in national legislation, and fostering a genuine legal culture of social dialogue as a condition for sustainable development and social peace within the framework of achieving the national development goals of the Russian Federation.*

**Keywords:** *social partnership; labor law; collective agreement; trilateral cooperation; legal model; balance of interests; constitutionalization; civil society; social state; legal institution*

Концепция социального партнерства утвердилась в XX в. в качестве одного из столпов социального правового государства. В Российской Федерации его принципы закреплены в ст. ТК РФ, где оно определено как система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов. Однако, несмотря на нормативное оформление, его правовая модель, то есть идеализированная система принципов, субъектов, объектов, форм и механизмов, нуждается в доктринальном осмыслении и консолидации. Актуальность исследования обусловлена потребностью в повышении эффективности диалога между трудом и капиталом в условиях новых социально-экономических вызовов. Целью данной работы является построение целостной правовой модели социального партнерства, выявление ее структурных элементов и проблемных зон, а также формулирование предложений по ее совершенствованию.

## 1. Доктринальные и нормативные основы модели

Теория социального партнерства имеет междисциплинарный характер, коренясь в идеях солидаризма и корпоративизма<sup>1</sup>. В правовом ключе она эволюционировала от теории классовой борьбы к концепции конструктивного диалога, опосредованного правом. Конституционной основой модели в России выступают положения ст. 7 Конституции РФ о социальном государстве, а также ст. 30, гарантирующая право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы. В. И. Миронов справедливо отмечает, что социальное партнерство есть форма конституционно-правового диалога между обществом и властью<sup>2</sup>. Законодательным стержнем является Раздел II ТК РФ («Социальное партнерство в сфере труда»), который устанавливает его базовые принципы, субъектный состав (работники, работодатели, их представители, государство) и уровни (от федерального до локального).

Важнейшим принципом модели является равноправие сторон, что, однако, в практическом измерении требует правовых гарантий для более слабой стороны — работников, что достигается через институт представительства (профсоюзы). Принцип уважения и учета интересов сторон предполагает поиск компромисса<sup>3</sup>, а принцип содействия государства в укреплении партнерства подчеркивает его публично-правовую составляющую. Таким образом, нормативная база формирует каркас модели, но ее жизнеспособность зависит от наполнения конкретными правовыми средствами и практикой их применения.

## 2. Структурные элементы правовой модели социального партнерства

Системный анализ позволяет выделить следующие взаимосвязанные элементы модели социального партнерства.

**2.1. Субъектный состав.** Модель социального партнерства в сфере труда носит трехсторонний (трипартизм) и двусторонний (бипартизм) характер. Ключевые субъекты — это работники (индивидуально и коллективно, через представителей) и работодатели (их объединения). Государство выступает в тройной роли: как гарант правового регулирования, как посредник (примирительные процедуры) и как работодатель в публичном секторе. На федеральном и региональном уровнях действуют трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, персонифицирующие институциональную основу модели.

**2.2. Правовые средства (формы) взаимодействия.** Основными формами реализации модели являются: коллективные переговоры, взаимные консультации, участие работников в управлении организацией, участие представителей в досудебном разрешении трудовых споров. Центральным правовым средством, вырабатываемым в процессе партнерства, является коллективный договор или соглашение. По своей природе это акт локального правотворчества, который, как указывает К. Н. Гусов, «конкретизирует, дополняет, а иногда и улучшает условия, установленные трудовым законодательством»<sup>4</sup>.

**2.3. Уровни осуществления.** Модель социального партнерства в сфере труда иерархична и включает федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный и локальный уровни. На каждом из них достигаются соглашения с разной степенью нормативной общности. Локальный уровень (непосредственно в организации) является базовым, где абстрактные принципы получают конкретное воплощение.

Отдельные уровни модели не существуют изолированно, а образуют взаимосвязанную и динамичную систему. Их взаимодействие строится по принципу

<sup>1</sup> Ильина О. Ю. Теоретико-методологические предпосылки конституционной идеи социального партнерства в гуманитарной мысли // Право и государство: теория и практика. 2024. № 10 (238). С. 126.

<sup>2</sup> См.: Миронов В. И. Трудовое право. М.: Проспект, 2020. 992 с.

<sup>3</sup> См.: Басалаева С. П. Коллективное трудовое право. Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2016. 142 с.

<sup>4</sup> См.: Гусов К. Н., Бондаренко Э. Н., Крылов К. Д. Трудовое право. М.: Проспект, 2013. 628 с.

«вертикали», где соглашения более высокого уровня (например, отраслевые или региональные) устанавливают общие рамки и гарантии, которые детализируются и развиваются на нижестоящих ступенях. При этом «горизонтальные» связи, особенно между отраслевым и территориальным уровнями, позволяют адаптировать общие нормы к специфике конкретных экономических и географических условий. Таким образом, эффективность всей модели зависит от согласованности правовых установлений, вырабатываемых на разных ступенях, что обеспечивает единство и гибкость в регулировании социально-трудовых отношений.

**2.4. Механизмы обеспечения (санкции).** Эффективность модели социального партнерства обеспечивается как поощрительными, так и принудительными механизмами. К первым можно отнести стимулирование заключения коллективных договоров. Ко вторым — ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах или за невыполнение обязательств по коллективному договору<sup>5</sup>. Однако слабость санкций за отказ учитывать мнение представителей работников остается одной из проблемных точек модели.

Сложной остается также проблема судебной защиты от «псевдопартнерства», когда коллективный договор принимается в условиях доминирования работодателя. Хотя формально он соответствует ТК РФ, его содержание может сводиться к минимуму. Суды, как правило, проверяют лишь формальное соблюдение процедуры и отсутствие прямого ухудшения условий, предписанных законом, но не вдаются в оценку «справедливости» распределения социальных благ. Это указывает на пределы судебного контроля и возвращает к вопросу о необходимости доктринального развития понятия «злоупотребление правом» в коллективно-договорных отношениях<sup>6</sup>.

В отличие от российской модели, где локальный уровень является доминирующим, в ряде стран ЕС, например в Германии, приоритет отдается отраслевому регулированию. Отраслевое тарифное соглашение, заключенное на федеральном или земельном уровне, в соответствии с Законом о тарифных договорах Tarifvertragsgesetz (Закон о коллективных договорах Германии)<sup>7</sup> автоматически распространяется на всех работников и работодателей в рамках данной отрасли, обеспечивая единые стандарты. Это минимизирует конкуренцию за счет снижения издержек на труд и создает прочный каркас для диалога. Российская модель, с ее акцентом на локальные договоры, обеспечивает большую гибкость, но может приводить к размыванию гарантий в условиях слабости профсоюзного движения на конкретном предприятии.

Англосаксонская модель, исторически сложившаяся в США, характеризуется децентрализованным бипартизмом с ограниченным участием государства, которое выступает в основном в роли арбитра при острых конфликтах. Закон Вагнера 1935 г. (Национальный Закон о трудовых отношениях США)<sup>8</sup> закрепил право на объединение и коллективные переговоры, но не создал системы многоуровневых комиссий. Коллективный договор (collective bargaining agreement) здесь — результат часто жестких переговоров и забастовочной борьбы. Российская конструкция, с ее институализированными трехсторонними комиссиями на всех уровнях, отражает иную философию — превентивного диалога при содействии публичной власти.

<sup>5</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 29.12.2025) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

<sup>6</sup> См.: Бронникова М. Н. Формы и виды злоупотреблений правом в сфере // Российский судья. 2025. № 10. С. 12–15.

<sup>7</sup> Tarifvertragsgesetz (TVG) // Bundesgesetzblatt (BGBL) — Verkündungsblatt der Bundesrepublik Deutschland Online-Archiv der von 1949 bis 2022 erschienenen Ausgaben. URL: [http://www.bgb.de/xaver/bgb/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGB&jumpTo=bgb169s1323.pdf](http://www.bgb.de/xaver/bgb/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGB&jumpTo=bgb169s1323.pdf) (дата обращения: 30.01.2026).

<sup>8</sup> National Labor Relations Act of 1935 // National Labor Relations Board. URL: <http://www.nlr.gov/national-labor-relations-act> (дата обращения: 30.01.2026).

### 3. Проблемы и перспективы: конституционализация как вектор развития

Несмотря на развитую нормативную базу, практическая реализация модели сталкивается с рядом системных проблем<sup>9</sup>: формализация диалога на некоторых предприятиях, низкий уровень охвата коллективно-договорным регулированием в малом бизнесе, недостаточная активность объединений работодателей. Это указывает на разрыв между теоретической конструкцией и социально-правовой реальностью.

Перспективным направлением преодоления этого разрыва видится углубление конституционализации социального партнерства. Это предполагает не просто ссылку на конституционные нормы, а их прямое действие и развитие в отраслевом законодательстве. Необходимо усилить гарантии свободы объединения, обеспечить реальное, а не декларативное равноправие на переговорах, расширить сферу обязательного применения примирительных процедур. Кроме того, назрела потребность в законодательном закреплении концепции ESG (Environmental, Social, and Governance), где социальный компонент (S) напрямую связан с этичным отношением к работникам и эффективным социальным диалогом. В ряде государств Западной Европы компании обязаны публиковать информацию о реализации принципов ESG, включающую соблюдение требований охраны окружающей среды, экологических нормативов, прав человека, в том числе трудовых прав и принципов равенства, разнообразия и инклюзивности в органах управления, принципов борьбы со взяточничеством и коррупцией и др.<sup>10</sup> Во многих европейских странах стандарты ESG рассматриваются в качестве социально ориентированных практик, повышающих инвестиционную привлекательность компаний и приобретают свойства «мягкого» права, формируемого на основании положительно зарекомендовавших себя<sup>11</sup>.

Правовая модель социального партнерства представляет собой сложный, многоуровневый институт, интегрирующий публично-правовые начала (гарантии со стороны государства) и частноправовую автономию воли (свободу договора между социальными партнерами). Ее ядро составляет коллективно-договорное регулирование, опирающееся на принципы равноправия, солидарности и взаимной ответственности. Проведенный анализ позволяет заключить, что действующая модель нуждается не в кардинальной ломке, а в качественном укреплении ее конституционных основ и повышении эффективности правоприменительных механизмов. Развитие социального партнерства как полноценной правовой культуры взаимодействия является ключевым условием достижения социального мира и устойчивого развития, что соответствует стратегическим целям, провозглашенным в Указе Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»<sup>12</sup>. Это делает целенаправленную модернизацию правовых основ социального партнерства одной из актуальных задач современной юридической науки и практики.

### БИБЛИОГРАФИЯ

1. Алешкова И., Коданева С. Принципы ESG в российской модели корпоративного управления: современное состояние и перспективы // Право. Журнал Высшей школы экономики. — 2025. — № 2. — С. 118–138.

<sup>9</sup> Щетинина Н. Ю. Индустрия 4.0: практические аспекты реализации в российских условиях // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. 2017. № 1 (21). С. 80.

<sup>10</sup> Алешкова И., Коданева С. Принципы ESG в российской модели корпоративного управления: современное состояние и перспективы // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2025. № 2. С. 122.

<sup>11</sup> Антонова Е. Г. Стандарты ESG в структуре корпоративных Правоотношений // Хозяйство и право. 2024. № 6 (569). С. 15.

<sup>12</sup> Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» // Российская газета. 2024. № 100.

2. Антонова Е. Г. Стандарты ESG в структуре корпоративных Правотоотношений // *Хозяйство и право*. — 2024. — № 6 (569). — С. 14–26.
3. Басалаева С. П. Коллективное трудовое право. — Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2016. — 142 с.
4. Бронникова М. Н. Формы и виды злоупотреблений правом в сфере // *Российский судья*. — 2025. — № 10. — С. 12–15.
5. Гусов К. Н., Бондаренко Э. Н., Крылов К. Д. Трудовое право. — М. : Проспект, 2013. — 628 с.
6. Ильина О. Ю. Теоретико-методологические предпосылки конституционной идеи социального партнерства в гуманитарной мысли // *Право и государство: теория и практика*. — 2024. — № 10 (238). — С. 124–127.
7. Миронов В. И. Трудовое право. — М. : Проспект, 2020. — 992 с.
8. Щетинина Н. Ю. Индустрия 4.0: практические аспекты реализации в российских условиях // *Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе*. — 2017. — № 1 (21). — С. 75–84.

## REFERENCES

1. Aleshkova I, Kodaneva S. ESG principles in the Russian model of corporate governance: current state and prospects. *Law. Journal of the Higher School of Economics*. 2025;2:118-138. (In Russ.).
2. Antonova EG. ESG standards in the structure of corporate legal relations. *Economy and Law*. 2024;6(569):14-26. (In Russ.).
3. Basalaeva SP. Collective labor law. Krasnoyarsk: Siberian Federal University Publ.; 2016. (In Russ.).
4. Bronnikova MN. Forms and types of abuse of law in the field. *Russian Judge*. 2025;10:12-15. (In Russ.).
5. Gusov KN, Bondarenko EN, Krylov KD. Labor law. Moscow: Prospekt Publ.; 2013. (In Russ.).
6. Ilyina OYu. Theoretical and methodological prerequisites for the constitutional idea of social partnership in humanitarian thought. *Law and State: Theory and Practice*. 2024;10(238):124-127. (In Russ.).
7. Mironov V.I. Labor law. Moscow: Prospekt Publ.; 2020. (In Russ.).
8. Shchetinina NYu. Industry 4.0: practical aspects of implementation in Russian conditions. *Models, Systems, Networks in Economics, Technology, Nature And Society*. 2017;1(21):75-84. (In Russ.).