УДК 349.2

Т. М. Петоченко,
кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры гражданского процесса
и трудового права юридического факультета
Белорусского государственного университета

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СУБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Аннотация

Исследуются теоретико-правовые основы, определяющие отдельные направления совершенствования форм взаимодействия субъектов социального партнерства. В результате комплексного анализа нормативного и научного материала выработаны новые теоретические знания по установлению перспектив социального партнерства, его элементов и форм взаимодействия субъектов социального партнерства в части категориального аппарата для повышения эффективности правовых средств воздействия на данную группу отношений. В частности, выявлена правовая природа социального партнерства с учетом его элементов (субъекты социального партнерства, уровни социального партнерства, объект социального партнерства, формы социального партнерства), определены тенденции развития законодательства о труде в целях обеспечения результативности коллективных трудовых отношений, предложен авторский подход по уточнению дефиниций «социальное партнерство» и «форма социального партнерства».

Ключевые слова: *социальное партнерство, взаимодействие социальных партнеров, субъекты социального партнерства, форма социального партнерства, уровни социального партнерства, коллективные трудовые отношения.*

Введение

Современное развитие трудового права обусловливает необходимость переосмысления социального партнерства как ключевого механизма согласования интересов работников, нанимателя (нанимателей) и государства. Не вызывает сомнения, что развитие национальной экономики, предпринимательской деятельности, повышение жизненного уровня населения напрямую зависят от эф-фективности реализации форм взаимодействия социальных партнеров в лице их представительных органов.

Исследование теоретико-правовых вопросов, связанных с формами взаимодействия субъектов социального партнерства, представляет собой важное направление не только для развития науки трудового права, но и для совершенствования законодательства о труде и правоприменительной практики. В развитии системы форм социального партнерства, в конечном счете, заинтересованы все социальные группы, так как при этом достигаются стабильность и социальный мир в обществе.

Целью работы является выработка на основе комплексного анализа нормативного и научного материала новых научно обоснованных теоретических выводов и практических предложений, направленных на совершенствование в Республике Беларусь правового регулирования, обеспечивающего эффективность форм взаимодействия субъектов социального партнерства.

Комплексных исследований форм взаимодействия субъектов социального партнерства в Республике Беларусь нет. Отдельные виды форм социального партнерства изучались такими учеными, как Е. А. Волк, Б. Б. Синьков, В. П. Шилов, А. В. Ясинская-Казаченко и др. В российской науке трудового права исследованию форм социального партнерства посвящены работы И. И. Бородина, С. О. Казакова, М. В. Лушниковой, А. М. Лушникова, В. А. Сафонова, И. О. Снигиревой, Г. В. Хныкина, С. Ю. Чучи, Г. И. Шестакова и др.

Большинство работ были написаны в других социально-экономических условиях. Развивающиеся отношения в социально-трудовой сфере требуют корректировки научных подходов к вопросам правового регулирования коллективных трудовых отношений в условиях инновационной экономики, что подтверждает целесообразность научно-прикладного исследования в данной сфере для повышения эффективности форм взаимодействия субъектов социального партнерства.

Основная часть

Современные тенденции в сфере социального партнерства обусловлены экономическими и социальными факторами. Решение проблем в этой области имеет особую значимость для повышения эффективности наемного труда, развития национальной экономики и сохранения социального мира в обществе. Этим объясняется необходимость выделения социального партнерства в качестве приоритетного направления политики государства.

Государство играет важнейшую роль в реформировании правового регулирования системы социального партнерства. В соответствии с Концепцией правовой политики Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 28 июня 2023 г. № 196 «О Концепции правовой политики Республики Беларусь» (далее — Концепция правовой политики) [1], одним из основных направлений правовой политики в области развития законодательства, регулирующего социальную сферу, является обеспечение дальнейшего развития социального партнерства как формы взаимодействия государства, нанимателей и работников в социально-трудовой сфере (подп. 48.3 Концепции правовой политики). Совершенствование форм взаимодействия социальных партнеров позволит реализовать основные направления модернизации законодательства в социально-трудовой сфере, нацеленные на укрепление роли труда как основы жизнедеятельности человека, его самореализации и гармоничного развития, в том числе посредством: совершенствования правового механизма, регулирующего обеспечение эффективной занятости, развития нестандартных и гибких форм занятости; усиления социальных гарантий работающих; повышения стимулирующей роли заработной платы за счет установления справедливого вознаграждения за труд и увеличения минимальной заработной платы с учетом роста средней заработной платы по республике; внедрения дополнительных механизмов, направленных на эффективное управление процессами движения рабочей силы (подп. 48.2 Концепции правовой политики).

Для выявления перспективных направлений совершенствования форм взаимодействия субъектов социального партнерства в условиях инновационной экономики необходимо рассмотреть категориальный аппарат, обеспечивающий эффективное функционирование коллективных трудовых отношений.

Понятие «социальное партнерство» в науке трудового права рассматривается в различных аспектах: как институт трудового права; как цель, задача и функция трудового права; как общепризнанный принцип международного права и отраслевой принцип трудового права; как форма взаимодействия социальных партнеров в лице их представительных органов; как правовой механизм регулирования коллективных трудовых отношений и др.

Не ставя перед собой цели охарактеризовать каждый из перечисленных аспектов, остановимся на ключевых из них в контексте данного исследования.

В теории трудового права и законодательстве о труде социальное партнерство рассматривается как форма взаимодействия социальных партнеров в лице их представительных органов.

Термин «форма» определяется как внешнее выражение чего-либо, обусловленное определенным содержанием; способ организации, осуществления, проявления какого-либо действия; прием, способ выражения чего-либо [2].

С. Ю. Головина предлагает рассматривать социальное партнерство как «форму организации взаимодействия работодателей, работников и государства в лице их представителей, направленную на согласование интересов сторон, регулирование социально-трудовых отношений и предотвращение социально-трудовых конфликтов» [3, с. 249].

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее — ТК) [4] «социальное партнерство — это форма взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников, уполномоченных в соответствии с актами законодательства представлять их интересы (субъектов социального партнерства) при разработке и реализации социально-экономической политики государства, основанная на учете интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов» (ст. 352 ТК).

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее — ТК РФ) [5] социальное партнерство рассматривается как «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» (ч. 1 ст. 23 ТК РФ).

Е. А. Волк для комплексного понимания предлагает определять социальное партнерство «как систему взаимоотношений и взаимодействий меж-

ду работниками и нанимателями в лице их представителей, а также государства в лице государственных органов и должностных лиц» [6, с. 330].

В соответствии с модельным законом «О социальном партнерстве», принятым на двадцать седьмом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств — участников СНГ (постановление от 16 ноября 2006 г. № 27-14), «социальное партнерство — это взаимодействие органов государственной власти, объединений работодателей и профсоюзов в процессе формирования и реализации согласованной социально-экономической политики и политики в области трудовых отношений, а также двусторонние отношения между работодателями и профсоюзами, направленные на согласование их интересов в порядке, установленном законодательством» (абз. 2 ст. 1) [7].

С. Ю. Чуча характеризует социальное партнерство как «систему урегулированных и неурегулированных нормами права связей между работниками, работодателями и органами государственной власти и местного самоуправления» [8, с. 38].

М. В. Лушникова определяет социальное партнерство как «правовой механизм регулирования коллективных отношений, включающий регулятивные (коллективные переговоры, соглашения, участие работников в управлении) и охранительные элементы (урегулирование трудовых споров)» [9, с. 40].

В каждом из приведенных определений есть свои плюсы и минусы относительно обозначения основных элементов социального партнерства. Поэтому для характеристики правовой природы социального партнерства и уточнения его дефиниции важно выявить элементы, формирующие его содержание.

В теории трудового права в систему социального партнерства предлагается включать следующие элементы: стороны (субъекты), объект, принципы, уровни, формы, органы, принимаемые сторонами (субъектами) акты, процедуры их разработки и заключения [10, с. 7; 11, с. 40–45].

Анализ нормативного и научного материала позволяет выделить основные элементы социального партнерства: субъекты социального партнерства, объект социального партнерства, уровни социального партнерства и формы социального партнерства. Полагаем, что эти элементы должны найти отражение в дефиниции социального партнерства, закрепленного на уровне ТК.

Важнейшим элементом социального партнерства являются его субъекты.

С. Ю. Чуча включает в их число стороны, представителей сторон и паритетные органы, которые непосредственно вовлечены в переговорный процесс и наделены правом принимать обязательные решения [12, с. 27].

М. В. Лушникова предлагает относить к таким субъектам профсоюзы, объединения работодателей, представительные органы работников, государственные органы и структуры, участвующие в коллективно-договорном регулировании и разрешении коллективных трудовых споров [13, с. 237].

Б. Б. Синьков относит к числу самостоятельных элементов системы субъектов социального партнерства стороны, их представителей, паритетные органы, а также органы по разрешению коллективных трудовых споров [14, с. 153].

В качестве ключевых критериев, характеризующих субъектов социального партнерства, выделяют закрепленные в законодательстве полномочия по участию в коллективных трудовых правоотношениях и фактическое участие в них. Исходя из этого к субъектам социального партнерства следует относить социальных партнеров (стороны социального партнерства), представителей сторон и органы социального партнерства.

Социальные партнеры и их представители названы в п. 2 ст. 2 ТК: наниматели (их объединения), работники (их объединения) и органы государственного управления.

В Указе Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» (далее — Указ № 278) [15] определены субъекты и уровни социального партнерства:

– на республиканском уровне — республиканские объединения нанимателей и профсоюзов, а также Правительство Республики Беларусь, уполномоченные им органы;

– на отраслевом уровне — отраслевые профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, республиканские отраслевые органы государственного управления;

– на местном уровне — профсоюзы (их объединения), наниматели (их объединения), местные исполнительные и распорядительные органы;

– на уровне организации — наниматель либо уполномоченный им представитель и профсоюз (профсоюзы) или иные представительные органы работников, уполномоченные в соответствии с актами законодательства представлять их интересы (п. 2 Указа № 278).

В соответствии с законодательством о труде социальное партнерство в Республике Беларусь и Российской Федерации осуществляется на различных уровнях: республиканском, отраслевом, местном, уровне организации (п. 2 Указа № 278); федеральном, межрегиональном, региональном,

отраслевом, территориальном и локальном (ст. 26 ТК РФ).

Органы социального партнерства создаются сторонами социального партнерства для реализации функций трудового права, согласования интересов сторон и регулирования отношений в сфере наемного труда на различных уровнях социального партнерства.

В ст. 9 модельного закона «О социальном партнерстве» закреплено, что для обеспечения регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, ведения коллективных переговоров (консультаций) и подготовки коллективных договоров и соглашений, их заключения, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии (или иные органы), наделенные необходимыми полномочиями. Стороны по взаимному согласию могут образовывать также комиссии (или иные органы) по другим направлениям социального взаимодействия в области трудовых и социально-экономических отношений. Права, обязанности и ответственность комиссий (иных органов) регулируются в соответствии с национальным законодательством.

В Республике Беларусь и в Российской Федерации созданы трехсторонние органы социального партнерства: Национальный совет по трудовым и социальным вопросам Республики Беларусь; Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Важным элементом системы социального партнерства является его объект. Полагаем, что объект социального партнерства в широком смысле можно определить как общественные отношения между субъектами социального партнерства, складывающиеся в процессе организации и применения наемного труда.

На уровне законодательства о труде социальное партнерство определяется через «форму взаимодействия…» (ст. 352 ТК), что представляется не совсем удачным, так как взаимодействие социальных партнеров может осуществляться в различных формах.

Поскольку в законодательстве о труде Республики Беларусь система форм социального партнерства не получила закрепления, для начала обратимся к теории трудового права и международным нормам.

Большинство ученых характеризуют формы социального партнерства как способы взаимодействия субъектов, направленные на согласование их интересов [16, с. 202; 10, с. 9]. И. И. Бородин определяет формы социального партнерства «как способы взаимодействия сторон (субъектов) социального партнерства, их представителей в целях согласованного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений» [10, с. 11].

С. Ю. Чуча отождествляет формы, содержание и механизм социального партнерства [11, с. 63].

С. О. Казаков считает, что формы не являются структурными элементами системы социального партнерства [17, с. 9].

Г. И. Шестаков определяет форму социального партнерства как согласованную совокупность действий сторон, направленную на регулирование социально-трудовых отношений [18, с. 30].

Для определения правовой природы формы социального партнерства в науке предложено учитывать ее структуру, включающую такие элементы, как стороны (субъекты), предмет правового регулирования отношений сторон (субъектов), органы и процедуры их формирования, акты (решения) органа и процедуры их принятия [10, с. 11].

Анализ законодательства о труде и сформулированных в науке трудового права дефиниций позволяет определить форму социального партнерства как способ взаимодействия субъектов социального партнерства, направленный на согласование интересов социальных партнеров и реализацию коллективных трудовых прав, выработку взаимоприемлемых решений и обеспечение их исполнения.

В законодательстве о труде Республики Беларусь не получила закрепления система форм социального партнерства. В ст. 352 ТК упоминаются переговоры, консультации и отказ от конфронтации и социальных конфликтов, что не отражает полностью полномочия субъектов социального партнерства.

В науке трудового права система форм социального партнерства определяется по-разному. Например, М. В. Молодцов и С. Ю. Головина включают в систему форм социального партнерства различные виды взаимодействия субъектов — от коллективных переговоров до участия работников в досудебном разрешении трудовых споров [19, с. 107–120]. С. Ю. Чуча разделяет формы социального партнерства на регулятивные (консультации, коллективные переговоры) и охранительные (система разрешения трудовых споров) [12, с. 26]. Е. А. Волк рекомендует «закрепить в ТК открытый перечень форм социального партнерства, указав среди них следующие: коллективные переговоры; заключение коллективных договоров, соглашений; взаимные консультации по вопросам проведения социально-экономической политики, политики в области трудовых отношений; участие представителей сторон в разрешении трудовых споров и др.» [6, с. 372]. Таким образом, в теории трудового права большинство ученых рассматривают формы через

способы (механизмы) взаимодействия субъектов социального партнерства, что позволяет наиболее полно представить их возможности по осуществлению прав в коллективных трудовых правоотношениях.

Международная организация труда выделяет три основные формы социального диалога (партнерства): обмен информацией, коллективные переговоры и консультации. При этом признается, что национальные правовые системы могут применять собственные подходы к классификации форм социального диалога с учетом уникальных социальных, экономических и культурных условий каждого государства [20].

Открытый перечень форм социального партнерства нашел закрепление в ст. 11 модельного закона «О социальном партнерстве» (стороны вправе применять иные формы социального взаимодействия): «коллективные переговоры; заключение коллективных договоров, соглашений, принятие иных актов; взаимные консультации по вопросам проведения социально-экономической политики, политики в области трудовых отношений; участие представителей работников в управлении организацией; участие представителей сторон социального партнерства в подготовке и проведении мероприятий по обеспечению охраны труда и осуществлению контроля за соблюдением национального законодательства о труде; участие представителей работодателей и работников в управлении государственным социальным страхованием; проведение мониторинга по важнейшим направлениям социально-экономической политики; участие представителей сторон в правотворчестве; участие представителей сторон в досудебном разрешении трудовых споров» [7].

Перечни форм социального партнерства, закрепленные в международных документах, носят рекомендательный характер, что позволяет государствам применять собственные подходы к классификации форм социального партнерства с учетом национальных особенностей, социальных, экономических и культурных условий. Эти вопросы являются предметом самостоятельного теоретико-прикладного исследования.

Заключение

Развитие форм взаимодействия субъектов социального партнерства позволит реализовать основные направления совершенствования законодательства в социально-трудовой сфере, нацеленные на укрепление роли труда как основы жизнедеятельности человека, его самореализации и гармоничного развития.

1. Дефиниция социального партнерства, сформулированная в ТК, нуждается в уточнении. В теории трудового права сложились различные подходы к определению правовой природы, содержания и понятия социального партнерства. В каждом из них есть свои плюсы и минусы относительно точности подачи основных элементов социального партнерства. Поэтому для характеристики правовой природы социального партнерства и уточнения его дефиниции важно выделить элементы, формирующие его содержание.

Анализ нормативного и научного материала позволил выявить основные элементы социального партнерства: субъекты социального партнерства, уровни социального партнерства, объект социального партнерства и формы социального партнерства. Полагаем, что эти элементы должны найти отражение в дефиниции социального партнерства, закрепленного на уровне ТК.

2. К основным элементам социального партнерства относятся его уровни. Уровни социального партнерства (республиканский; отраслевой; местный; уровень организации) не получили закрепления в ТК. Предлагаем для придания правовой определенности уровням взаимодействия социальных партнеров и обеспечения эффективности коллективных трудовых отношений дополнить ст. 352 ТК частью второй, в которой закрепить уровни социального партнерства в Республике Беларусь.

3. Анализ законодательства о труде и сформулированных в науке трудового права дефиниций позволил определить форму социального партнерства как способ взаимодействия субъектов социального партнерства, направленный на согласование интересов социальных партнеров и реализацию коллективных трудовых прав, выработку взаимоприемлемых решений и обеспечение их исполнения.

4. В законодательстве о труде Республики Беларусь не получила закрепления система форм социального партнерства. В ст. 352 ТК упоминаются переговоры, консультации и отказ от конфронтации и социальных конфликтов, что в должной мере не отражает полномочий субъектов социального партнерства.

Принимая во внимание подходы Международной организации труда, учитывая положения модельного закона «О социальном партнерстве», целесообразно дополнить ст. 352 ТК в части закрепления открытого перечня основных форм социального партнерства, что позволит субъектам гибко применять иные формы взаимодействия с учетом национальной специфики.

Список цитированных источников

1. О Концепции правовой политики Республики Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь от 28 июня 2023 г. № 196 : с изм. и доп. от 14 марта 2024 г. № 96 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 24.08.2026).

2. Русский язык как государственный // Rus-gos.spbu. — URL : https://rus-gos.spbu.ru/index.php/words/show/17570?ysclid=mt9yrshq5964019990 (дата обращения: 25.08.2026).

3. Головина, С. Ю. Понятийный аппарат трудового права : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Головина Светлана Юрьевна ; Уральская гос. юрид. акад. — Екатеринбург, 1998. — 363 л.

4. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 9 дек. 2025 г. № 110-З // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 24.08.2026).

5. Трудовой кодекс Российской Федерации : 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : с изм. от 29 дек. 2025 г. № 532-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 29.08.2026).

6. Правовое обеспечение достойного труда в современных условиях развития Республики Беларусь: вопросы теории и практики : монография / А. Г. Апенок [и др.] ; под ред. И. А. Комоцкой, Т. М. Петоченко ; Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь. — Мн. : Колорград, 2022. — 401 с.

7. О модельном законе «О социальном партнерстве» : постановление Межпарламентской Ассамблеи государств — участников СНГ от 16 нояб. 2006 г. № 27-14 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 25.08.2026).

8. Чуча, С. Ю. Коллективные трудовые споры в Российской Федерации : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05 / Чуча Сергей Юрьевич ; Омский гос. ун-т. — Омск, 1997. — 180 л.

9. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. — М. : Статут, 2009. — 1151 с.

10. Бородин, И. И. Формы социального партнерства по российскому трудовому праву : автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05 / Бородин Игорь Иванович ; Акад. труда и соц. отношений. — М., 2007. — 28 с.

11. Чуча, С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Чуча Сергей Юрьевич ; Моск. гос. юрид. акад. — М., 2004. — 378 л.

12. Чуча, С. Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации / С. Ю. Чуча. — М. : Вердикт-1М, 2001. — 310 с.

13. Лушникова, М. В. Очерки теории трудового права : монография / М. В. Лушникова, А. М. Лушников ; Ассоциация «Юрид. центр». — СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2006. — 938 с.

14. Синьков, Б. Б. Субъекты социального партнерства: проблемы и перспективы совершенствования законодательства / Б. Б. Синьков // Актуальные проблемы правового положения субъектов трудового права и права социального обеспечения (современное состояние и перспективы развития законодательства) : сб. науч. ст. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; под ред. И. А. Комоцкой, Т. М. Петоченко. — Мн., 2017. — С. 151–157.

15. О развитии социального партнерства в Республике Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 : с изм. от 11 мая 2018 г. № 172 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 25.08.2026).

16. Сафонов, В. А. Социальное партнерство : учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Сафонов. — М. : Юрайт, 2019. — 394 с.

17. Казаков, С. О. Основные формы социального партнерства в России и Германии: сравнительно-правовой анализ : автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05 / Казаков Сергей Олегович ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М., 2015. — 31 с.

18. Шестаков, Г. И. Представительство работников и работодателей в системе социального партнерства Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Шестаков Григорий Игоревич ; Моск. гос. юрид. акад. — М., 2004. — 195 с.

19. Молодцов, М. В. Трудовое право России : учебник для вузов / М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. — М. : НОРМА, 2003. — 626 с.

20. Национальный трехсторонний социальный диалог. Руководство Международной организации труда по эффективному управлению // Международная организация труда. — URL: https://www.ilo.org/ru/publications/nacionalnyy-trekhstoronniy-socialnyy-dialog-rukovodstvo-mot-po-effektivnomu (дата обращения: 25.08.2026).

Summary

The article examines the theoretical and legal foundations that determine the directions with possible forms of interaction between subjects of social partnership. A comprehensive analysis of regulatory and scientific material has yielded new theoretical insights into the prospects of group partnership, its elements, and the forms of interaction between individual partnership entities, in terms of a categorical regime for assessing the effectiveness of legal measures to influence the relations of this group. Specifically, the legal nature of physical partnership, taking into account its elements (social partnership entities, levels of social partnership, object-partnership relations, and forms of physical partnership), is identified, and the gradual decline in the development of labor legislation is explored to ensure the effectiveness of collective labor relations, and the author's approach to clarifying the definitions of «social partnership» and «form of social partnership» is proposed.

Key words: *social partnership, interaction of social partners, subjects of social partnership, form of social partnership, levels of social partnership, collective labor relations.*

Статья поступила в редакцию 01.09.2026

