

Научная статья

УДК 349.2

DOI 10.25205/2542-0410-2025-21-2-53-60

Правовое регулирование информационного взаимодействия сторон социального партнерства в сфере труда

Диана Петровна Чаштанова

Новосибирский государственный университет

Новосибирск, Россия

d.chashtanova@g.nsu.ru

Аннотация

В статье исследуются вопросы правовой регламентации информационного взаимодействия сторон социального партнерства в сфере труда. Анализируются доктринальные позиции в рассматриваемой области, а также действующее российское и зарубежное законодательство. Обосновывается актуальность информационного взаимодействия не только в традиционной модели организации труда, но и в платформенной занятости. Делается вывод, что взаимное информирование сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений является самостоятельной формой социального партнерства. Доказывается необходимость законодательного установления двусторонней обязанности предоставления информации. Формулируются принципы информационного взаимодействия. Предлагается и раскрывается механизм реализации информационного взаимодействия сторон социального партнерства.

Ключевые слова

социальное партнерство в сфере труда, информационное взаимодействие сторон социального партнерства, принципы социального партнерства, формы социального партнерства, платформенная занятость

Для цитирования

Чаштанова Д. П. Правовое регулирование информационного взаимодействия сторон социального партнерства в сфере труда. // Юридическая наука и практика. 2025. Т. 21, № 2. С. 53–60. DOI 10.25205/2542-0410-2025-21-2-53-60

The Legal Regulation of Information Cooperation between Sides of Social Partnership in the Industrial Relations

Diana P. Chashtanova

Novosibirsk State University,

Novosibirsk, Russian Federation

d.chashtanova@g.nsu.ru

Abstract

The article examines the issues of legal regulation of information cooperation between sides of social partnership in the industrial relations. The doctrinal positions in the area under consideration, as well as the current Russian and foreign legislation, are analyzed. The relevance of information cooperation is substantiated not only in the traditional model of labor organization, but also in platform work. It is concluded that mutual informing between sides on issues of regulating labor relations and other relations directly related to them is an independent form of social partnership. The need for legislative establishment of a bilateral obligation to provide information is proved. The principles of information cooperation are formulated. A mechanism for implementing information cooperation between sides of social partnership is proposed and disclosed.

© Чаштанова Д. П., 2025

Keywords

social partnership in the industrial relations, information cooperation between sides of social partnership, principles of social partnership, forms of social partnership, platform work

For citation

Chashtanova D. P. The legal regulation of information cooperation between sides of social partnership in the industrial relations. *Juridical Science and Practice*, 2025, vol. 21, no. 2, pp. 53–60. (in Russ.) DOI 10.25205/2542-0410-2025-21-2-53-60

В современных социально-экономических условиях наблюдается усиление роли информации во всех сферах жизни общества. Информация как объект правовых отношений пронизывает институты различных отраслей права, в том числе трудового. На сегодняшний день право на трудовую информацию является одним из основополагающих прав субъектов трудового права и включает в себя, прежде всего, правомочие на получение информации, правомочие на доступ к информации, правомочие на иную обработку информации [1, с. 134]. При этом информационными правами и обязанностями наделены не только работник и работодатель, но и другие участники трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, среди которых особое положение занимают стороны социального партнерства в сфере труда.

В советской доктрине отмечается, что, во-первых, информирование в трудовых отношениях осуществляется в процессе реализации неинформационных прав и обязанностей, во-вторых, нередко обязанность информировать составляет содержание трудовой функции работника и, в-третьих, информационная обязанность может закрепляться в качестве дополнительной самостоятельной обязанности участника трудовых отношений [2, с. 106–107]. В современном трудовом законодательстве взаимное информирование вытекает из иных обязанностей сторон, что свидетельствует о преемственности подходов к роли информации в трудовом праве.

В юридической литературе под информационным взаимодействием понимается «обмен информацией между субъектами отношения. То, как передается эта информация (устно, письменно либо в электронном виде), в такой ситуации не имеет смыслообразующего значения» [3, с. 30]. Институт социального партнерства в сфере труда направлен на постоянное информационное взаимодействие сторон по различным вопросам, затрагивающим их интересы. Вместе с тем на законодательном уровне регулирование информационного взаимодействия лаконично, а содержание права работников на получение информации не соответствует международным стандартам [4, с. 50–51].

Действующее трудовое законодательство предусматривает двустороннюю обязанность предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и контроля за выполнением коллективного договора, соглашения¹. В других случаях взаимное информирование сторон социального партнерства не установлено. Так или иначе, предоставление в разумные сроки полной и достоверной информации по вопросам, относящимся к предметам коллективных переговоров по заключению коллективного договора или коллективного трудового спора, способствует повышению уровня доверия между сторонами социального партнерства, без которого становится невозможным добросовестное ведение коллективных переговоров и разрешение коллективных трудовых споров [5, с. 74–75].

Одной из основных форм участия работников в управлении организацией является получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, неисчерпывающий перечень которых приведен в ч. 2 ст. 53 Трудового кодекса

¹ См.: ч. 7 ст. 37, ч. 2 ст. 51 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2024) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

РФ (далее – ТК РФ). Право профсоюзов на информацию для осуществления своей уставной деятельности также нормативно закреплено². С одной стороны, отказ законодателя от установления общей для сторон социального партнерства обязанности предоставления информации объясняется более слабым положением представителей работников в переговорном процессе, а с другой – ее отсутствие может привести к недостаточно эффективным результатам переговоров, не учитывающим интересы всех сторон.

Справедливо полагать, что информационное взаимодействие сторон социального партнерства следует понимать в широком и узком смыслах. В широком смысле такое взаимодействие осуществляется во всех формах социального партнерства в целях обеспечения согласования интересов сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. В узком смысле взаимное информирование представляет собой форму социального партнерства.

В науке трудового права высказываются различные точки зрения на включение информирования сторон в перечень форм социального партнерства в соответствии со ст. 27 ТК РФ. С. Ю. Чуча рассматривает получение информации работниками как потенциально возможную форму социального партнерства, отмечая необходимость установления процедуры передачи информации работникам и неблагоприятных правовых последствий нарушения работодателем указанной обязанности [6, с. 247]. Аналогичной позиции придерживается М. Х. Хасенов, который определяет информирование в качестве первичной формы социального партнерства, нуждающейся в более системном и четком механизме реализации [7, с. 172]. С. О. Казаков, напротив, утверждает, что получение работниками и их представителями информации представляет собой одну из основных форм участия работников в управлении организацией и необходимым условием, обеспечивающим реализацию других прав работников, и его не стоит рассматривать ни как самостоятельную форму социального партнерства, ни как средство обеспечения форм социального партнерства [8, с. 86].

Международная организация труда (далее – МОТ) выделяет три основные формы национального трехстороннего социального диалога³: 1) обмен информацией; 2) консультации; 3) переговоры. МОТ отмечает, что обмен информацией выступает первичной формой социального диалога, в рамках которой стороны еще не переходят к обсуждению вопросов, но уже готовы услышать мнения друг друга. В свою очередь, консультации предназначены не только для обмена информацией, но и для открытых дискуссий по тем или иным вопросам. Переговоры, будучи обязательной формой социального диалога, направлены на принятие решений посредством заключения соглашений между правительством и социальными партнерами [9, с. 38–44]. Тем не менее обмен информацией происходит в любой форме социального диалога и является первоосновой для последующих действий сторон.

Кроме того, в Рекомендации МОТ № 129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» провозглашено создание эффективной политики связей на предприятии, элементами которой являются подлинная и регулярная двусторонняя связь между социальными партнерами, надлежащие каналы связи, подходящие средства связи, характер информации и ее форма. По мнению МОТ, быстрое распространение и обмен более полной и объективной информацией по различным аспектам жизни предприятия и социальных условий трудящихся способствуют созданию атмосферы взаимопонимания и доверия на предприятии⁴. Подход

² См.: ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

³ В международной практике термины «социальный диалог» и «социальное партнерство», как правило, являются синонимами.

⁴ Рекомендация № 129 МОТ «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» (принята в г. Женеве 28.06.1967 на 51-й сессии МКТ) // Конвенции и рекомендации, принятые МКТ. 1957–1990. Т. II. Женева: МБТ, 1991. С. 1521–1524.

МОТ примечателен тем, что обязанностью предоставления информации наделяются не только работодатель и его представители, но и работники и их представители.

На уровне стран – участников СНГ действуют два модельных закона, носящих рекомендательный характер и регулирующих информационное взаимодействие сторон социального партнерства, – Модельный трудовой кодекс для государств – участников СНГ (далее – МТК)⁵ и Модельный закон СНГ о социальном партнерстве⁶. Указанные модельные законы закрепляют взаимное информирование сторон в качестве одного из основных принципов социального партнерства, при этом в Модельном законе СНГ о социальном партнерстве указан конкретный предмет информирования – изменение ситуации, а также выделен еще один принцип в контексте информационного взаимодействия – полное информирование сторон в целях выполнения задач социального партнерства. Кроме того, право беспрепятственно получать информацию для осуществления взаимодействия в рамках социального партнерства также установлено, между тем в Модельном законе СНГ о социальном партнерстве отмечены дополнительные характеристики информации – полнота и достоверность, а в МТК содержится уточнение, согласно которому распространение и (или) предоставление информации не должно быть ограничено законодательством. Следовательно, положения анализируемых модельных законов нельзя назвать полностью дублирующими друг друга. Помимо ранее обозначенных отличий, МТК не устанавливает срок предоставления информации по запросу. В то же время Модельный закон СНГ о социальном партнерстве данный срок определяет – не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса. Стоит подчеркнуть, что рассматриваемые модельные законы ограничивают право на получение информации: сведения, относящиеся к охраняемой законом тайне, не должны быть разглашены.

В некоторых странах – участниках СНГ приведенные рекомендации были учтены при разработке национального трудового законодательства. Трудовой кодекс Республики Беларусь относит взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации к одному из основных принципов социального партнерства⁷. В Трудовом кодексе Республики Армения проведение взаимных консультаций и взаимный обмен информацией являются формами социального партнерства, а работники и их представители наделены правом на получение информации⁸.

Важно обратить внимание, что информационное взаимодействие имеет существенное значение не только в традиционной модели организации труда, но и в новых формах занятости, появление которых обусловлено повсеместным развитием цифровых технологий. Более того, в научной литературе высказывается мнение, что, «возможно, весь институт социального партнерства станет более цифровым в части информационного взаимодействия» [10, с. 35]. Как следствие, цифровизация привела к массовому распространению платформенной занятости, правовое регулирование которой является неопределенным и находится на стадии обсуждения как в России, так и за рубежом.

В рамках поставленного вопроса интересным представляется подход Европейского союза, где действует рамочная Директива Европейского парламента и Совета Европейского со-

⁵ Модельный Трудовой кодекс для государств – участников СНГ (принят в г. Санкт-Петербурге 27.11.2020 Постановлением № 51-4 на 51-м заседании Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ) // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств – участников СНГ. 2022. № 73.

⁶ Модельный закон СНГ о социальном партнерстве (принят в г. Санкт-Петербурге 16.11.2006 Постановлением № 27-14 на 27-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ) // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств – участников СНГ. 2007. № 39 (ч. 2).

⁷ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-3 (ред. от 05.12.2024) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 80. 2/70.

⁸ Трудовой кодекс Республики Армения от 14.12.2004 № ЗР-124 (ред. от 11.11.2024) // Официальные ведомости Республики Армения. 2004. № 69 (368). Ст. 1385.

юза 2002/14/ЕС от 11 марта 2002 г. об установлении общих положений об информировании и консультировании работников в Европейском сообществе (далее – Директива ЕС 2002 г.), ключевой целью которой является повышение роли представителей работников в принятии работодателем управленческих решений. Директива ЕС 2002 г. определяет минимальные требования к праву работников на информацию и консультации, среди которых осуществление практических механизмов получения информации и консультаций (предоставление информации о существующих и планируемых изменениях в сроки, позволяющие провести надлежащее исследование вопроса и подготовиться при необходимости к консультации, и др.), защита конфиденциальной информации, защита представителей работников, ответственность за невыполнение обязательств⁹. Вместе с тем, как указывает Н. Л. Лютов, Директива ЕС 2002 г. «в основном сводится к унификации законодательства, а не установлению принципиально новых прав работников» [11, с. 114].

Применительно к труду лиц, занятых посредством платформ, в дополнение требований Директивы ЕС 2002 г. была разработана Директива Европейского парламента и Совета Европейского союза 2024/2831 от 23 октября 2024 г. об улучшении условий труда в рамках платформенной занятости (далее – Директива ЕС о платформенной занятости), вступившая в силу с 1 декабря 2024 года. Директива ЕС о платформенной занятости распространяет на платформенных занятых гарантии, связанные с осуществлением платформами алгоритмического управления. Так, платформенные занятые, независимо от характера договорных отношений, должны иметь доступ к информации о том, как работают алгоритмы, какие персональные данные используются или как поведение этих лиц влияет на решения, принимаемые автоматизированными системами. При этом в отношении платформенных работников, состоящих с платформами в трудовых отношениях, действуют положения об информировании и консультировании в соответствии с Директивой ЕС 2002 г. Отмечается, что информация и консультации должны также охватывать вопросы, которые могут привести к внедрению или существенным изменениям в использовании автоматизированных систем мониторинга или автоматизированных систем принятия решений. Однако на платформенных занятых, имеющих гражданско-правовой статус, и их представителей нормы об информировании и консультировании не распространяются, данная категория занятых наделена правами, касающимися прозрачности автоматизированных систем мониторинга и автоматизированных систем принятия решений, ограничений на обработку или сбор персональных данных, человеческого контроля и пересмотра важных решений¹⁰. Примечательно, что ранее Европейский парламент заявлял о высокой актуальности распространения на платформенных трудящихся независимо от статуса занятости положений Директив ЕС о коллективных трудовых правах, в том числе Директивы ЕС 2002 г.¹¹

До принятия Директивы ЕС о платформенной занятости уже предпринимались локальные инициативы ее регламентировать. В 2016 г. профсоюзы из Швеции, Германии, Австрии, Дании, США подписали Франкфуртскую декларацию о платформенной работе, которая включает платформенных занятых независимо от статуса занятости в политику обмена данными и информацией на предприятии. Среди предлагаемых стратегий взаимодействия стоит выделить установление прозрачности в отношении внутренних процессов работы платформ (назначение

⁹ Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community // Official Journal of the European Communities L 80/29. 23 March 2002.

¹⁰ Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng> (дата обращения: 10.03.2025).

¹¹ The platform economy and precarious work. URL: <http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses> (дата обращения: 17.03.2025).

заданий, условия отключения от платформы и др.)¹². Также в отдельных странах можно было наблюдать положительную правоприменительную практику по обозначенному направлению. В Италии в 2023 году Суд по трудовым спорам Палермо обязал платформу предоставить профсоюзам информацию о работе алгоритмов, за исключением охраняемой законом тайны. Иное, по мнению суда, противоречит свободе объединения [12, р. 69].

Можно сделать вывод, что взаимное информирование сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений следует рассматривать в качестве самостоятельной формы социального партнерства. Информационное взаимодействие охватывает весь институт социального партнерства и не ограничивается только локальным уровнем. Кроме того, обязанность предоставления информации должна быть двусторонней и возлагаться как на работодателя и его представителей, так и на работников и их представителей. Действующие нормы не обязывают работников уведомлять работодателя о создании профсоюза, о членстве в профсоюзе, об особом правовом статусе членов профсоюза, о смене вышестоящего профсоюза и др., что может привести к злоупотреблениям со стороны работников. Так, работники вправе создать профсоюз после получения уведомления о проведении сокращения численности или штата, в результате чего повышается риск нарушения работодателем гарантий, связанных с расторжением трудового договора по соответствующему основанию.

В связи с недостаточным регулированием информационного взаимодействия на законодательном уровне существует необходимость определения фундаментальных основ такого взаимодействия посредством установления его принципов. К принципам информационного взаимодействия следует отнести обязательность, достоверность информации, полноту информации, доступность информации, своевременность передачи и получения информации, соблюдение установленной законом формы, непричинение вреда интересам сторон, соблюдение охраняемой законом тайны, ответственность сторон за немотивированный отказ в предоставлении информации и нарушение сроков предоставления.

Механизм реализации информационного взаимодействия также нуждается в нормативном регулировании. Прежде всего необходимо предусмотреть порядок предоставления информации, заключающийся в направлении запроса стороной социального партнерства и последующим предоставлением ответа на запрос другой стороной, за исключением предоставления информации без предварительного запроса в случаях, предусмотренных законом¹³. Представляется, что в запросе следует отразить срок предоставления ответа – не менее двух недель со дня поступления соответствующего запроса. При этом, если в законе предельный срок информирования по тому или иному вопросу установлен¹⁴, правило о минимальном двухнедельном сроке не применяется. Также запрос может содержать цель получения информации и ее обоснование со ссылкой на правовые основания, указание на конкретную форму, в которой нужно предоставить информацию (например, в форме отчета), или истребуемые документы и др. Сторона социального партнерства вправе направить мотивированный отказ в предоставлении информации. Причинами для отказа могут служить следующие основания: 1) сторона не обладает запрашиваемой информацией; 2) содержание запроса не позволяет установить требуемую информацию; 3) информация ранее была предоставлена; 4) информация относится к сведе-

¹² Frankfurt Paper on Platform-Based Work: Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and worker organizations. URL: <https://resources.platform.coop/resources/frankfurt-paper-on-platform-based-work/> (дата обращения: 17.03.2025).

¹³ См., например: ч. 5 ст. 47 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2024) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.; п. 2 ст. 12 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

¹⁴ См., например: ч. 2 ст. 51, ч. 2 ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2024) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

ниям ограниченного доступа, включая сведения о частной жизни сторон; 5) предоставление информации может причинить вред интересам сторон; 6) иные основания.

В заключение следует согласиться с немецким ученым-трудовиком М. Вайсом, по мнению которого в современных условиях участие работников и их представителей в принятии управленческих решений особенно важно. Чем больше работников будут вовлечены в процесс уже на ранних этапах, тем выше будет легитимность принятия решений. Сказанное относится также ко всем представителям цифрового труда [13, р. 22–23]. Без налаженных информационных связей сложно представить эффективное участие работников в управлении организацией и развитие института социального партнерства в целом.

Список литературы

1. **Лушников А. М., Лушникова М. В.** Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. М.: Проспект, 2022. 272 с.
2. **Савич В. И.** Управление трудом и трудовое право. Томск: Изд-во Том. ун-та, 1986. 224 с.
3. **Туманов А. А.** Электронное взаимодействие субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений: правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2018. 211 с.
4. **Лютов Н. Л., Герасимова Е. С.** Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. М.: Центр социально-трудовых прав, 2015. 190 с.
5. **Воронкова Е. Р.** Понятие и принципы социального партнерства в сфере труда // Юридическая наука и практика. 2016. Т. 12, № 2. С. 71–79.
6. **Чуча С. Ю.** Обеспечение и защита социально-трудовых прав в условиях трансформации сферы труда и занятости. М.: Проспект, 2024. 448 с.
7. **Хасенов М. Х.** Совершенствование нормативно-правовой основы социального партнерства в государствах Евразийского экономического союза с учетом международных трудовых стандартов // *Lex russica*. 2020. № 1. С. 160–175.
8. **Казаков С. О.** Основные формы социального партнерства в России и Германии: сравнительно-правовой анализ: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2015. 225 с.
9. Национальный трехсторонний социальный диалог. Руководство МОТ по эффективному управлению / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МОТ, 2014. 296 с.
10. **Лушников А. М.** Цифровизация трудового права и трудовые отношения // *Закон*. 2022. № 10. С. 28–37.
11. **Лютов Н. Л.** Консультации и информирование работников в праве Европейского союза // *Российский юридический журнал*. 2009. № 4(67). С. 108–117.
12. *Realizing decent work in the platform economy*. Geneva: ILO, 2024. 129 p.
13. *Weiss M. Challenges for Workers' Participation // The Collective Dimensions of Employment Relations*. Cham: Palgrave Macmillan, 2021. P. 15–28.

References

1. **Lushnikov A. M., Lushnikova M. V.** Labor rights in the 21st century: current state and development trends. Moscow, Prospect publ., 2022, 272 p. (in Russ.)
2. **Savich V. I.** Labor management and labor law. Tomsk, Publishing house of Tomsk University, 1986, 224 p. (in Russ.)
3. **Tumanov A. A.** Electronic cooperation of subjects of labor relations and relations directly related to them: legal aspect: dissertation ... candidate of legal sciences. Yekaterinburg, 2018, 211 p. (in Russ.)

4. **Lyutov N. L., Gerasimova E. S.** International labor standards and Russian labor legislation. Moscow, Center for Social and Labor Rights, 2015, 190 p. (in Russ.)
5. **Voronkova E. R.** Concept and principles of social partnership in the industrial relations. *Legal Science and Practice*, 2016, vol. 12, no. 2, pp. 71–79. (in Russ.)
6. **Chucha S. Yu.** Ensuring and protecting social and labor rights in the context of the transformation of the sphere of labor and employment. Moscow, Prospect, 2024, 448 p. (in Russ.)
7. **Khasenov M. Kh.** Improving the Legal Framework for Social Partnership in the Eurasian Economic Union States under International Labor Standards. *Lex russica*, 2020, no. 1, pp. 160–175. (in Russ.)
8. **Kazakov S. O.** The main forms of social partnership in Russia and Germany: a comparative legal analysis: dissertation ... Cand. of Law. Moscow, 2015, 225 p. (in Russ.)
9. National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance / ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Eastern Europe and Central Asia. Moscow, ILO, 2014, 296 p. (in Russ.)
10. **Lushnikov A. M.** Digitalization of labor law and labor relations. *Law*, 2022, no. 10, pp. 28–37. (in Russ.)
11. **Lyutov N. L.** Employees informing and consulting in the European Union law. *Russian Law Journal*, 2009, no. 4 (67), pp. 108–117. (in Russ.)
12. Realizing decent work in the platform economy. Geneva: ILO, 2024, 129 p.
13. **Weiss M.** Challenges for Workers' Participation. In: *The Collective Dimensions of Employment Relations*. Cham Palgrave Macmillan, 2021, pp. 15–28.

Информация об авторе

Чаштанова Диана Петровна, аспирант Института философии и права Новосибирского государственного университета
SPIN 9061-5027

Information about the Author

Diana P. Chashtanova, postgraduate student of the Institute of Philosophy and Law of Novosibirsk State University (Novosibirsk, Russian Federation)
SPIN 9061-5027

*Статья поступила в редакцию 17.02.2025;
одобрена после рецензирования 05.03.2025; принята к публикации 21.03.2025*

*The article was submitted 17.02.2025;
approved after reviewing 05.03.2025; accepted for publication 21.03.2025*