УДК 349.2

DOI 10.25205/2542-0410-2020-16-1-31-38

Понятие и система трудовправовой конфликтологии

Е. Р. Воронкова

*Новосибирский государственный университет
Новосибирск, Россия*

Аннотация

В статье область взаимодействия науки трудового права с экономикой, социологией, конфликтологией и психологией предлагается именовать «трудоправовой конфликтологией». Утверждается, что трудоправовая конфликтология должна изучать правовое регулирование как системы управления конфликтами при осуществлении трудовой деятельности работниками в организации, так и системы управления конфликтами при установлении и изменении условий труда на разных уровнях социального партнерства. Систему трудоправовой конфликтологии составляют «индивидуальная трудоправовая конфликтология» и «коллективная трудоправовая конфликтология». Делается вывод, что система управления конфликтами в организации как объект индивидуальной трудоправовой конфликтологии представляет собой единство: 1) политики работодателя в области управления конфликтами; 2) организационных структур управления работодателем с фиксированными обязанностями его представителей в этой сфере; 3) системы локальных нормативных и правоприменительных актов, опосредующих управление конфликтами в организации; 4) процедуры управления конфликтами.

Систему управления конфликтами в социальном партнерстве составляют: 1) принципы социального партнерства; 2) организационные взаимосвязи сторон социального партнерства; 3) система нормативных и правоприменительных актов, опосредующих управление конфликтами в социальном партнерстве; 4) процедуры урегулирования и разрешения разногласий, возникающих в процессе установления и изменения условий труда.

Ключевые слова

трудоправовая конфликтология, система управления конфликтами в организации, коллективные трудовые споры

Для цитирования

Воронкова Е. Р. Понятие и система трудоправовой конфликтологии // Юридическая наука и практика. 2020. Т. 16, № 1. С. 31–38. DOI 10.25205/2542-0410-2020-16-1-31-38

The Concept and System of Labour Legal Conflictology

E. R. Voronkova

*Novosibirsk State University
Novosibirsk, Russian Federation*

Abstract

In the article, the area of interaction between the science of labour law and the economy, sociology, conflictology and psychology is proposed to be called “labour legal conflictology”. It is argued that labour legal conflictology should study the regulation of both the conflict management system in an organization and the conflict management system at the different levels of social partnership. The system of labour legal conflictology is constituted by “employment law conflictology” and “collective labour law conflictology”. It is concluded that the system of conflict management in an organization as an object of employment law conflictology is a unity: 1) the employer’s policy on conflict management; 2) the organizational structures of the employer’s management with the fixed responsibilities of its representatives; 3) a system of local regulations and enforcement acts that mediate conflict management in an organization; 4) conflict management procedures.

The conflict management system in social partnership consists of: 1) principles of social partnership; 2) organizational relationships of the parties to social partnership; 3) a system of regulations and enforcement acts that mediate conflict

management in social partnership; 4) procedures for the settlement and resolution of disagreements arising in the process of establishing and changing working terms and conditions.

Keywords

labour legal conflictology, system of conflict management in an organization, industrial disputes

For citation

Voronkova E. R. The Concept and System of Labour Legal Conflictology. *Juridical Science and Practice*, 2020, vol. 16, no. 1, p. 31–38. (in Russ.) DOI 10.25205/2542-0410-2020-16-1-31-38

Впервые термин «фронтир» применительно к развитию науки трудового права был использован профессором В. М. Лебедевым [1]. Под фронтиром трудового права (от англ. *frontier*, букв. ‘рубеж, граница’) следует понимать зоны взаимодействия трудового права со смежными науками, являющимися областями взаимного обогащения, развития научных идей и знаний, а также зарождения новых научных теорий и направлений¹. В. М. Лебедев писал о таких фронтах трудового права как о системологии, герменевтике трудового права, трудовправовой логике, социологии трудового права, акрибологии [1. С. 32].

Фронтальная теория трудового права позволяет выявлять и другие перспективные зоны взаимодействия междотраслевых научных знаний. Так, отношения по управлению конфликтами в организации исследуются экономистами, социологами, конфликтологами, психологами. Однако ученые-юристы данным вопросам не уделяют должного внимания [2]. Изучение теорий и концепций, теоретических и практических наработок представителей смежных наук в области управления конфликтами, а также их анализ с позиции правового опосредования и перевод в плоскость нормативного регулирования представляет собой новый фронт трудового права. Данную зону взаимодействия науки трудового права с экономикой, социологией, конфликтологией и психологией можно обозначить термином «трудовправовая конфликтология».

Развитие данного научного направления имеет как теоретическую, так и практическую значимость. Так, по данным социологического исследования, проведенного в России, 89 % опрошенных работников сталкиваются с конфликтными ситуациями на работе². Проведенный опрос позволяет сделать вывод, что производственные конфликты достаточно широко распространены в организациях РФ. Однако работодатели обычно игнорируют возможности организационно-правового сопровождения возникновения и развития конфликтов между работниками, отказываются от управления ими.

Более того, конфликты возникают не только в процессе осуществления совместной трудовой деятельности в организации, но и в рамках установления и изменения условий труда на локальном, отраслевом (междотраслевом), территориальном, региональном, федеральном уровнях между сторонами социального партнерства. Отсутствие механизмов урегулирования возникающих конфликтов в процессе коллективных переговоров, а также неэффективность норм ТК РФ о разрешении коллективных трудовых споров значительно снижают доверие к процедуре установления и изменения условий труда и востребованность ее со стороны работников (их представителей).

Таким образом, трудовправовая конфликтология должна изучать правовое регулирование:

- 1) системы управления конфликтами при осуществлении трудовой деятельности работниками в организации (индивидуальная трудовправовая конфликтология);
- 2) системы управления конфликтами при установлении и изменении условий труда на разных уровнях социального партнерства (коллективная трудовправовая конфликтология).

¹ «Фронтальная теория» зародилась в рамках американской исторической мысли, использовалась для анализа освоения новых земель американскими поселенцами. Американский историк Ф. Тернер, который ввел в науку само понятие фронта, называл его «точкой встречи дикости и цивилизации» (цит. по: *America's Frontier Story. A Documentary History of Westward Expansion*. Huntington, 1980. P. 18).

² Опрос проводился Службой исследований HeadHunter 29 января – 5 февраля 2013 г. среди 5 718 работников компаний, см.: <https://novosibirsk.hh.ru/article/13307/>.

Объектом исследования индивидуальной трудовправовой конфликтологии является система управления конфликтами в организации. Данная система представляет собой организационно-правовые условия, созданные и поддерживаемые работодателем, направленные на управление возникающими конфликтами между работодателем (их представителями) и работниками, непосредственными руководителями и подчиненными, коллегами в процессе осуществления трудовой деятельности³.

Система управления конфликтами в организации как объект индивидуальной трудовправовой конфликтологии представляет собой единство: 1) политики работодателя в области управления конфликтами; 2) организационных структур управления работодателем с фиксированными обязанностями его представителей в этой сфере; 3) системы локальных нормативных и правоприменительных актов, опосредующих управление конфликтами в организации; 4) процедуры управления конфликтами.

Основу системы управления конфликтами должна составлять политика работодателя в области управления конфликтами. По мнению ряда зарубежных ученых, она должна исходить из необходимости формирования «достойной среды» («dignitarian workplace»), т. е. системы отношений, в которой основной защищаемой ценностью выступает достоинство личности работника как неотъемлемое право человека [3. Р. 265]⁴. Вступление лица в трудовые отношения предоставляет ему дополнительный набор прав. Следовательно, достоинство работника представляет собой особый социально-правовой статус, состоящий из двух слагаемых: общий социальный статус личности и специальный трудовправовой статус. Так, М. Цукерт, определяя достоинство человека, говорит о его возможности «быть свободным, равноправным, обладать правами, чувствовать нормы морали, признаваться окружающими одинаково ценным и значимым» [4. Р. 540]⁵. По мнению А. Левин, достоинство личности как социальный статус включает в себя: 1) право чувствовать себя самоценным; 2) право на встречную обязанность иных субъектов воздерживаться от действий, направленных на ограничение автономии воли и уважения личности; 3) признание возможности злоупотребления правами со стороны иных субъектов, что предопределяет необходимость внешней защиты нарушенных прав [5. Р. 331–332]⁶. Специальный трудовправовой статус предоставляет возможность защиты достоинства личности в случае нарушения прав и гарантий работника в сфере труда⁷.

Можно сделать вывод, что политика в области управления конфликтами представляет собой публичную декларацию работодателя о намерении и гарантированном выполнении им обязанностей по предотвращению, урегулированию и разрешению разногласий на основе уважения достоинства личности и равного обращения с работниками⁸.

Вторым элементом системы управления конфликтами являются организационные условия, направленные на распределение обязанностей в сфере управления конфликтами. Делегирование полномочий в данной сфере работодателю следует осуществлять с использованием уров-

³ Под управлением конфликтом обычно понимается непрерывное воздействие субъектом управления на структуру и динамику конфликта с целью сохранения, изменения или разрушения той социальной системы, в которой он происходит, учитывая изменение положения какого-либо его участника (см.: Черкасская Г. В., Бадхен М. Л. Управление конфликтами: Учебник и практикум для академического бакалавриата. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2019. С. 50).

⁴ <https://ssrn.com/abstract=1225671>

⁵ <https://ssrn.com/abstract=1299176>

⁶ <https://ssrn.com/abstract=988105>

⁷ Р. Ходсон определяет достоинство на работе как «способность сохранять чувство собственного достоинства и самоуважения как личности и ценить уважение других» (см. подробнее: Hodson R. Dignity at work 3 (2001)). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1299176>.

⁸ В западной юридической литературе концепция ценности и защиты достоинства работника противопоставляется модели хозяйской власти работодателя, основанной на его праве собственности на средства производства, как более прогрессивная (см. подробнее: Lofaso A. M. Toward a Foundational Theory of Workers' Rights: The Autonomous Dignified Worker // University of Missouri-Kansas City Law Review, 2007. Vol. 76, no. 1. P. 57. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=975040>).

ней управления: уровень структурного подразделения; уровень службы (совокупности нескольких структурных подразделений); уровень филиала, представительства или обособленного структурного подразделения; уровень организации в целом. На каждом уровне управления должны устанавливаться обязанности должностных лиц в сфере управления конфликтами, которые закрепляются в локальных нормативных правовых актах (положениях о структурных подразделениях, должностных инструкциях и др.), трудовых договорах.

Третьим элементом системы управления конфликтами является система локальных нормативных и правоприменительных актов, опосредующих управление конфликтами в организации. Базисом данной системы должно стать положение об управлении конфликтами, разрабатываемое работодателем с учетом мнения работников и (или) уполномоченных ими представительных органов. В положение об управлении конфликтами целесообразно включать разделы: 1) политика работодателя в области управления конфликтами; 2) цели работодателя в области управления конфликтами; 3) распределение обязанностей между органами управления или должностными лицами работодателя; 4) процедуры, направленные на достижение целей работодателя в области управления конфликтами; 5) контроль функционирования системы управления конфликтами, мониторинг реализации процедур, а также планирование улучшений функционирования системы управления конфликтами; 6) управление организационно-распорядительной документацией системы управления конфликтами (приказы, журналы, акты, записи и др.).

Четвертой составляющей системы управления конфликтами являются процедуры, в которых оно реализуется. Процедуры управления конфликтами должны включать мероприятия: по прогнозированию и профилактике возникновения конфликтов, в том числе нарушений дисциплины труда; по привлечению работников к трудовправовой ответственности; по обжалованию работниками действий работодателя, его представителей и других участников трудового процесса; по мониторингу реализации запланированных процедур⁹.

Объектом исследования коллективной трудовправовой конфликтологии является система управления конфликтами при установлении и изменении условий труда на разных уровнях социального партнерства. В основе социального партнерства всегда лежит конфликт интересов работодателей и работников. Р. Химан утверждает, что социальный диалог предполагает стремление принять компромиссное решение, достижение которого, однако, не растворяет принципиальных различий интересов и целей сторон социально-трудовых отношений. В связи с этим социальный диалог он признает не «институционализацией консенсуса», а скорее «институционализацией конфликта» [6. Р. 4]¹⁰. Таким образом, коллективная трудовправовая конфликтология должна изучать «институционализацию конфликта», т. е. совокупность организационно-правовых условий, направленных на предотвращение, урегулирование или разрешение возникающих разногласий между работодателями (их представителями), работниками (их представителями), органами государственной власти и местного самоуправления в процессе установления и изменения условий труда.

Система управления конфликтами в социальном партнерстве представляет собой единство: 1) принципов социального партнерства; 2) организационных взаимосвязей сторон социального партнерства, призванных стимулировать их добровольное и эффективное взаимодействие; 3) системы нормативных и правоприменительных актов, опосредующих управление конфликтами в социальном партнерстве; 4) процедуры урегулирования и разрешения разногласий, возникающих в процессе установления и изменения условий труда.

Статья 24 ТК РФ закрепляет систему принципов социального партнерства. В зарубежной литературе признается, что ведение коллективных переговоров должно основываться на важнейших принципах демократического общества: равенства, свободы, самоопределения

⁹ Процедуры управления конфликтами определены с учетом того, что любой конфликт проходит определенные стадии (предконфликтная, конфликтная и постконфликтная) (см. подробнее: *Кибанов А. Я.* Основы управления персоналом: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Инфра-М, 2013. С. 252).

¹⁰ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_158355.pdf

и справедливости. Эти принципы обуславливают необходимость «выравнивания переговорной силы» сторон коллективного договора [7. Р. 612]. Также общепризнанным в мировой практике считается принцип добросовестности сторон социального партнерства. Так, Р. Е. Уолтон считает, что акцент в коллективных переговорах должен смещаться «на совместное определение общих целей и задач работодателей и работников, стремление разрешить возникающие разногласия, а не заставить кого-либо уступить или отказаться от своих требований» [8. Р. 212]. Принцип добросовестности отражает степень готовности сторон социального партнерства обсуждать взаимные предложения, учитывать интересы противоположной стороны, создавая тем самым потенциал для достижения компромисса, не прибегая к экономическим санкциям. Добросовестность сторон проявляется в стремлении вести конструктивный диалог, делать «все возможное», предпринимать «искренние усилия», чтобы урегулировать разногласия и принять взаимоприемлемое решение в рамках коллективных переговоров [9. Р. 108].

Эффективное разрешение разногласий в процессе установления и изменения условий труда предполагает наличие органов социального партнерства, в рамках которых происходит урегулирование или разрешение конфликтов, и определение их компетенции. Так, коллективные переговоры по заключению коллективных соглашений ведутся в рамках постоянно действующей Российской трехсторонней комиссии, региональных и территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, а также постоянных или временных отраслевых (межотраслевых) трех-, двусторонних комиссий. На уровне организации для заключения коллективного договора создаются комиссии по ведению коллективных переговоров. Рассмотрение и разрешение коллективного трудового спора осуществляются примирительной комиссией с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Российское трудовое законодательство не предоставляет возможности сторонам социального партнерства создавать независимые специализированные организации с целью содействия развитию социального партнерства, в частности, для рассмотрения и разрешения возникающих конфликтов и оказания информационно-консультационных услуг в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

В мировой практике такие организации имеют широкое распространение, успешно содействуют урегулированию возникающих конфликтов в процессе участия работников в управлении организацией, при ведении коллективных переговоров и разрешении коллективных трудовых споров. Они обычно находятся под контролем органов государственной власти, уполномоченных на осуществление политики в сфере труда и занятости, либо специально создаваемых независимых служб [10. Р. 47]¹¹.

Аналогом организации примирения и арбитража в России мог бы стать постоянно действующий орган посредничества и арбитража, создаваемый при региональных трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений. В соответствии со ст. 404 ТК РФ соответствующая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений вправе создавать постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон. Представляется, что следовало бы предоставить возможность трехсторонней комиссии создавать постоянно действующий орган посредничества и арбитража, что расширит его полномочия и позволит работодателям и работникам (их представителям) прибегать к его содействию не только в ходе разрешения коллективного трудового спора, но и в процессе коллективных переговоров до заключения коллективного договора. Также данный орган мог бы осуществлять информационную и консультационную деятельность в отношении сторон социального партнерства. Думается, что функционирование органа посредничества и арбитража смогло бы существенно повысить количество и качество заключаемых коллективных соглашений и договоров, способствовать предупреждению конфликтов в со-

¹¹ http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1980/80B09_462_engl.pdf

циально-трудовой сфере и урегулированию разногласий, возникающих при заключении и реализации коллективных соглашений и договоров.

Основной элемент системы управления конфликтами в социальном партнерстве составляют процедуры урегулирования и разрешения разногласий, возникающих в процессе установления и изменения условий труда.

Разногласия, возникающие в отношениях социального партнерства, можно условно разделить на следующие группы: 1) по поводу представительства работников; 2) между представителями работников и работодателей в связи с принятием локальных нормативных актов, заключения коллективных договоров, соглашений; 3) собственно коллективные трудовые споры [11. С. 27].

Трудовой кодекс РФ¹² устанавливает процедуры рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров (гл. 61). Таким образом, у сторон социального партнерства существует возможность применения примирительных процедур только для рассмотрения и разрешения уже возникшего коллективного трудового спора, хотя разногласия, как правило, возникают в ходе коллективно-договорного процесса. При этом многие ученые отмечают, что работники, инициирующие коллективные трудовые споры, сталкиваются с чрезвычайно сильным давлением со стороны работодателя, а по сути «запретительные нормы», регулирующие порядок их разрешения, позволяют работодателю не искать возможности договариваться и приходить к компромиссу с трудовым коллективом, а избавиться от необходимости решать спорные вопросы [12. С. 54].

В соответствии с п. 8 Рекомендации МОТ 1981 г. № 163 «О содействии коллективным переговорам»¹³ при необходимости должны приниматься соответствующие национальным условиям меры, чтобы процедуры урегулирования трудовых споров помогали сторонам, ведущим переговоры, самостоятельно разрешать конфликты, возникающие между ними при заключении коллективного договора. Это объективно обусловлено рядом факторов. Во-первых, до заключения коллективного договора стороны не находятся еще в той стадии противоречий, когда невозможно вести конструктивный диалог. Во-вторых, обращение к примирительно-посредническим процедурам в рамках коллективных переговоров исключает необходимость инициировать возникновение коллективного трудового спора и прибегать к процедуре его разрешения. В-третьих, акцент взаимодействия сторон направляется не на разрешение коллективного трудового спора, а на предотвращение его возникновения, урегулирование разногласий, возникших в процессе коллективных переговоров.

Преодолеть негативные тенденции коллективно-договорного процесса можно путем законодательного закрепления в Трудовом кодексе РФ обязательного для сторон предлагаемого порядка урегулирования и разрешения споров, возникающих в ходе коллективных переговоров. Это могло бы стать эффективным способом предупреждения конфликтов в социально-трудовой сфере.

В заключение необходимо отметить, что обозначенные проблемы правового регулирования являются лишь примерами, наглядно доказывающими необходимость комплексного исследования вопросов управления конфликтами при применении наемного труда, установлении и изменении его условий. Изучение данных проблем в рамках особого научного направления, имеющего свой объект, предмет, цели, задачи и методологию исследования, даст возможность выработать концепции, позволяющие определить основные правила управления социально-трудовыми конфликтами, предложить направления совершенствования действующего трудового законодательства, локального нормотворчества работодателей и правоприменительной практики, обеспечит взаимовыгодное сотрудничество сторон социального партнерства.

¹² СЗ. 2002. № 1. Ч. 1. Ст. 3.

¹³ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Женева: Международное бюро труда, 1991. Т. 2. С. 1939–1940.

Список литературы

1. Трудовое право: Учебник / Под ред. В. М. Лебедева. М.: Норма : ИНФРА-М, 2011. 464 с.
2. Общение. Конфликтология. Трудовые споры в Российской Федерации: Моногр. / Отв. ред. В. И. Попов. Челябинск: Атоксо, 2006. 358 с.
3. **Harthill S.** Bullying in the Workplace: Lessons from the United Kingdom (August 14, 2008). *Minnesota Journal of International Law*, 2008, vol. 17, p. 247–302.
4. **Zuckert M.** Human Dignity and the Basis of Justice: Freedom, Rights, and the Self. *Hedgehog Rev.*, 2007, vol. 32, no. 45, p. 523–569.
5. **Levin A.** Is There a Global Approach to Workplace Privacy? (February 9, 2010). In: Zureik E., Smith E., Harling Stalker L., Lyon D. (eds.). *Surveillance, privacy, and the globalization of personal information: international comparisons*. McGill-Queens, 2010.
6. **Hyman R.** Social dialogue and industrial relations during the economic crisis: innovative practices or business as usual? In: International Labour Office, Industrial and Employment Relations Department (DIALOGUE). Geneva, ILO Publ., 2010, 17 p.
7. *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Ed. by R. Blanpain. Netherlands, Kluwer Law International, 2010, 806 p.
8. **Walton R. E., Lawrence P. R.** Challenges in the Management of Technology and Labor Relations, in *HRM Trends & Challenges*. Boston, Massachusetts, Harvard Business School Press, 1984, 392 p.
9. **Scheidl N. R.** Cooperative model of negotiations and the duty to bargain in good faith. Ontario, Queen's University Kingston, 1999, 194 p.
10. ILO. Conciliation and arbitration procedures in labour disputes: A comparative study. Geneva, 1980, 183 p.
11. **Сафонов В. А.** Виды разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 26–28.
12. **Герасимова Е. С.** Изменен порядок разрешения коллективных трудовых споров и организации забастовок. Достигнута ли цель? // Трудовое право. 2012. № 1. С. 51–54.

References

1. Labor Law. Textbook. Ed. by V. M. Lebedev. Moscow, Norma : Infra-M Publ., 2011, 464 p. (in Russ.)
2. Communication. Conflictology. Labor disputes in the Russian Federation. Ed. by V. I. Popov. Chelyabinsk, 2006, 358 p. (in Russ.)
3. **Harthill S.** Bullying in the Workplace: Lessons from the United Kingdom (August 14, 2008). *Minnesota Journal of International Law*, 2008, vol. 17, p. 247–302.
4. **Zuckert M.** Human Dignity and the Basis of Justice: Freedom, Rights, and the Self. *Hedgehog Rev.*, 2007, vol. 32, no. 45, p. 523–569.
5. **Levin A.** Is There a Global Approach to Workplace Privacy? (February 9, 2010). In: Zureik E., Smith E., Harling Stalker L., Lyon D. (eds.). *Surveillance, privacy, and the globalization of personal information: international comparisons*. McGill-Queens, 2010.
6. **Hyman R.** Social dialogue and industrial relations during the economic crisis: innovative practices or business as usual? In: International Labour Office, Industrial and Employment Relations Department (DIALOGUE). Geneva, ILO Publ., 2010, 17 p.
7. *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Ed. by R. Blanpain. Netherlands, Kluwer Law International, 2010, 806 p.
8. **Walton R. E., Lawrence P. R.** Challenges in the Management of Technology and Labor Relations, in *HRM Trends & Challenges*. Boston, Massachusetts, Harvard Business School Press, 1984, 392 p.
9. **Scheidl N. R.** Cooperative model of negotiations and the duty to bargain in good faith. Ontario, Queen's University Kingston, 1999, 194 p.

10. ILO. Conciliation and arbitration procedures in labour disputes: A comparative study. Geneva, 1980, 183 p.
11. **Safonov V. A.** Types of disagreements arising in relations of social partnership. *Labor law in Russia and abroad*, 2015, no. 2, p. 26–28. (in Russ.)
12. **Gerasimova E. S.** The procedure for resolving collective labor disputes and organizing strikes has been changed. Has the goal reached? *Labor Law*, 2012, no. 1, p. 51–54. (in Russ.)

Материал поступил в редколлегию

Received
30.01.2020

Сведения об авторах / Information about the Authors

Воронкова Екатерина Родионовна, кандидат юридических наук, доцент кафедры предпринимательского права, гражданского и арбитражного процесса Института философии и права Новосибирского государственного университета (ул. Пирогова, 1, Новосибирск, 630090, Россия)

Ekaterina R. Voronkova, PhD in Law, Associate Professor, Novosibirsk State University (1 Pirogov Str., Novosibirsk, 630090, Russian Federation)

veselova1980@mail.ru