

**Образовательное учреждение профсоюзов высшего
образования «Академия труда и социальных отношений»**



На правах рукописи

СКВОРЦОВ Владимир Николаевич

**РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК ФАКТОР
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

Специальность: 5.2.3 - «Региональная и отраслевая экономика»
(экономика народонаселения и экономика труда)

ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
д.э.н., профессор Жуков А.Л.

Москва - 2026

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ: СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ИССЛЕДОВАНИЮ ФОРМ РЕАЛИЗАЦИИ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	16
1.1. Теоретические основы регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях	16
1.2. Малый бизнес как институт развития социально-трудовых отношений: экономическая и социальная роль	44
1.3. Социальное партнерство как фактор реализации и совершенствования социально-трудовых отношений на малых предприятиях	58
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ВЛИЯНИЯ НА НИХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	69
2.1. Анализ структуры, динамики и факторов развития малых предприятий в России	69
2.2. Особенности регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях на современном этапе	79
2.3. Диагностика институциональных барьеров и ограничений развития социального партнерства на малых предприятиях	95
ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ НА ОСНОВЕ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	110
3.1. Адаптированная модель социального партнерства для малого бизнеса: структура и принципы	110
3.2. Инструменты реализации модели: социальные гарантии, нормативное обеспечение и цифровизация	121
3.3. Рекомендации по реформированию нормативной базы и институциональному усилению системы социального партнерства	125
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	135
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	139
ПРИЛОЖЕНИЯ	158

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Переход к рыночным отношениям в российской экономике вызвал глубокую трансформацию общественных связей, приведя к формированию нового сектора - малого предпринимательства. Одним из ключевых показателей достижения национальной цели «обеспечение достойного, эффективного труда и успешного предпринимательства» [7] к 2030 году является численность занятых в сфере малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей. По данным на 2023 год в данной сфере было занято порядка 31,276 млн человек [220]. Данные за 2024 год показывают продолжение роста: по данным Министерства экономического развития, число занятых в и среднем предпринимательстве превысило 32 миллиона человек [220], что свидетельствует о высокой значимости этого сектора для функционирования отечественного рынка труда.

Увеличение числа занятых актуализировало необходимость пересмотра механизмов социального регулирования в сфере малого предпринимательства, поскольку прежние формы взаимодействия между государственными структурами, работодателями и работниками оказались недостаточно эффективными в современных условиях. В связи с этим особенно остро встает задача выстраивания эффективных социально-трудовых отношений, обеспечивающих согласование интересов всех участников трудовой сферы - работников, работодателей и государства.

Баланс этих интересов стал критически важным не только в контексте экономического роста, но и для устойчивого развития общества в целом.

В условиях развития малого предпринимательства складывающиеся социально-трудовые отношения приобретают особую специфику. Небольшая численность трудовых коллективов на малых предприятиях зачастую способствует сокрытию нарушений трудового законодательства, а также снижает вероятность создания профессиональных союзов, способных

эффективно защищать интересы работников. В этих условиях формируются специфичные социально-трудовые отношения, которые играют ключевую роль в обеспечении результативности деятельности хозяйствующих субъектов, поскольку именно они определяют уровень мотивации персонала, эффективность использования человеческого капитала и устойчивость трудовых коллективов.

В современной России наблюдаются существенные трудности в системе взаимодействия между работниками, работодателями и органами государственной власти в секторе малых предприятий. Эти проблемы обусловлены институциональной слабостью субъектов социального партнерства, ограниченностью нормативных механизмов и недостаточной вовлеченностью малого бизнеса в процессы социального диалога.

В свете вышеизложенного особую значимость приобретает придание социально-трудовым отношениям системного, комплексного характера, что, в свою очередь, предполагает активное развитие механизмов социального партнерства. Именно поэтому в сфере малого предпринимательства особенно актуальна роль социального партнерства и необходима разработка принципиально новой модели социально-трудовых отношений, базирующейся на мобилизации потенциала работника и формировании мотивации. Совершенствование социально-трудовых отношений в малом бизнесе требует комплексного подхода, включающего как организационно-экономические, так и психологические механизмы. Важнейшим инструментом достижения взаимовыгодных условий сотрудничества между работниками, работодателями и представителями государственных структур является организация эффективного социального партнерства.

Актуальность исследуемых проблем определила выбор темы диссертационной работы, ее цель, задачи, структуру и логику изложения.

Степень научной разработанности проблемы. Данное исследование опирается на работы отечественных и зарубежных ученых и практиков в сфере экономики труда, которые особенно активно развивали идеи внедрения

социального партнерства в течение последнего десятилетия. В этот период заметно усилилось внимание к вопросам социально-трудовых отношений, включая их сущность, структуру, функции, роль и место в формировании и развитии рыночных механизмов в России.

Среди отечественных исследователей, внесших значительный вклад в изучение социально-трудовых отношений, можно выделить: Адамчука В.В., Антосенкова Е.Г., Бобкова В.Н., Буланова В.С., Волгина Н.А., Генкина Б.М., Гонтмахера Е.Ш., Гриценко Н.Н., Дашкову Е.С., Дорохову Н.В., Дохоляна С.В., Жукова А.Л., Забелину О.В., Збышко Б.Г., Катульского Е.Д., Киселева В.Н., Колесова В.Ф., Колосову Р.П., Кязимова К.Г., Локтюхину Н.В., Меликьяна Г.Г., Меньшикову О.И., Мирзабалаеву Ф.И., Назарову Н.Б., Одегова Ю.Г., Плакся В.И., Подвойского Г.Л., Попова Ю.Н., Садовую Е.С., Санкову Л.В., Разумову Т.О., Ракитского Б.В., Ракитскую Г.Я., Роика В.Д., Рощина С.Ю., Рофе А.И., Рудык Э.Н., Самраилову Е.К., Смолькова В.Г., Филимонову И.В., Цехлу С.Ю., Шапиро С.А., Шлендера П.Э., Яковлева Р.А. и других.

Вопросы формирования и развития социального партнерства в России и за рубежом освещены в работах Беляевой И., Бонвичини Р., Волгина Н.А., Гусова К.Н., Жукова А.Л., Збышко Б.Г., Зубковой А.Ф., Казакова Д.Н., Кязимова К.Г., Лебедевой Э.А., Лутохиной Э.А., Матрусовой Т.Н., Михеева В.А., Ситниковой В.В. Также рассматриваемые проблемы изучались рядом зарубежных исследователей, среди которых Стрик В., Хассель А., Грир С.Л., Фэннион Р.Д., Кульпеппер П.Д., Каценштейн П.Дж., Бальдуин П., Гиаимо С., Мартин К.Ж., Суэнк Д., Ханке Б., Поше П., Дегрис К., Келемен Р.Д.

При этом следует отметить, что вопросы социального партнерства в малом бизнесе активно исследуются и на международном уровне, включая деятельность таких организаций, как Международная организация труда (МОТ), Международная ассоциация социального обеспечения (МАСО), а также в контексте стран постсоциалистического и постсоветского пространства. Эти исследования отражают трансформацию трудовых

отношений и поиск эффективных моделей взаимодействия между субъектами рынка труда.

Несмотря на наличие отдельных работ, таких как исследования Кирилушкиной И.А., Мраморновой О.В., Мазепова А.А., Чилипенко Ю.Ю., Мазина А.Л., посвященные особенностям формирования социально-трудовых отношений в малом бизнесе, в целом данное направление остается недостаточно разработанным. В частности, не раскрыты принципы, содержание и характер взаимодействия между основными субъектами, а также не проанализировано, какие аспекты деятельности составляют основу отношений, а какие остаются на их периферии.

В связи с этим представляется особенно актуальной задача разработки направлений совершенствования системы социально-трудовых отношений в малом предпринимательстве России.

Цель диссертационного исследования - разработка и обоснование направлений совершенствования системы социально-трудовых отношений на малых предприятиях на основе развития социального партнерства как многоуровневой и субъектно-гибкой системы, способной функционировать в условиях ограниченных ресурсов и институциональной уязвимости.

Для достижения данной цели в работе необходимо последовательно решить следующие задачи:

- выявить специфику и роль социального партнерства в решении социально-трудовых проблем на малых предприятиях;
- раскрыть содержание и характер механизма социального партнерства как специализированного фактора совершенствования социально-трудовых отношений, обосновать его институциональную роль в экономическом и социальном развитии малого бизнеса;
- оценить состояние существующей системы социального партнерства на малых предприятиях и определить перспективы его развития в секторе малого предпринимательства как фактора совершенствования социально-трудовых отношений;

- разработать авторскую адаптированную модель социального партнерства для малого бизнеса;
- определить инструменты реализации модели социального партнерства для малого бизнеса;
- разработать и обосновать направления совершенствования системы социально-трудовых отношений на малых предприятиях на основе развития социального партнерства, включая взаимодействие с отраслевыми объединениями работодателей.

Объектом диссертационного исследования является система социально-трудовых отношений на малых предприятиях в Российской Федерации.

Предметом диссертационного исследования является механизм социального партнерства как форма согласования интересов наемных работников и работодателей в целях совершенствования социально-трудовых отношений на малых предприятиях.

Методологические и теоретические основы исследования.

Теоретической основой диссертационного исследования выступают труды ведущих отечественных и зарубежных ученых, освещающие проблемы формирования и развития социального партнерства в контексте регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях. В частности, учитываются положения теории экономики и социологии труда, а также концепции экономической и социальной политики государства, отражающие институциональные особенности взаимодействия субъектов рынка труда. Научные позиции зарубежных исследователей использованы при интерпретации механизмов партнерства и сравнительном анализе моделей регулирования трудовых отношений.

Методологическую основу диссертационного исследования составляют системный, институциональный и сравнительно-аналитический подходы, позволяющие комплексно рассматривать процессы формирования и функционирования механизма социального партнерства на малых

предприятиях. При анализе современных тенденций использовались положения нормативных правовых актов, данные статистической отчетности, результаты анкетного опроса, а также актуальные материалы периодических изданий и электронных источников применительно к специфике функционирования малых предприятий в условиях современной российской экономики.

В качестве методической базы исследования использовалась совокупность методов экономики труда на основе системного подхода к изучению существующего механизма партнерства как формы согласования интересов наемных работников и работодателей для совершенствования социально-трудовых отношений. С целью выявления закономерностей и анализа состояния социально-трудовых отношений использованы методы установления причинно-следственных связей, системный и сравнительный анализ, обобщение, экономико-статистические методы. При анализе состояния механизма социального партнерства на малых предприятиях Российской Федерации использованы экспертные опросы и оценки.

Применяемая методологическая база позволила обеспечить исследовательскую глубину за счет интеграции качественных и количественных инструментов, а также решить задачи, связанные с развитием социального партнерства как формы совершенствования социально-трудовых отношений на малых предприятиях.

Информационную базу исследования составили: нормативно-правовые акты Российской Федерации, регулирующие сферу социально-трудовых отношений и института социального партнерства, включая Трудовой кодекс Российской Федерации; Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральный закон от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»; Распоряжение Правительства Российской Федерации от 2 июня 2016 года № 1083-р «Об утверждении Стратегии развития малого и среднего

предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года»; Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года». Дополнительно были использованы официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики по численности занятых, уровню заработной платы, охвату коллективными договорами, а также аналитические материалы Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР), отражающие институциональные особенности функционирования механизма социального партнерства на малых предприятиях.

Авторская эмпирическая база исследования сформирована на основании анкетного опроса и интервью, проведенных в 2017 и до 2024 гг. на предприятиях четырех субъектов Российской Федерации - г. Москвы, Волгоградской, Псковской и Тульской областей. В опросе приняли участие 330 наемных работников, а также представители собственников и профсоюзных организаций. Всего охвачено 23 предприятия, из них 20 относятся к малым, включая 15 организаций, в которых действуют первичные профсоюзные структуры. Для целей сопоставительного анализа в выборку включены также 3 крупных предприятия.

Полученные данные позволили выявить актуальные проблемы, связанные с вовлеченностью малых предприятий в систему социального партнерства, и заложить основу для разработки нового механизма взаимодействия с учетом более предметного согласования интересов сторон.

Рабочая гипотеза диссертационного исследования основана на предположении, что существующая модель социального партнерства, ориентированная на крупные предприятия, обнаруживает свою неэффективность в секторе малого предпринимательства в силу институциональных (отсутствие отраслевых объединений), ресурсных

(дефицит кадров и времени) и социально-психологических (персонификация отношений) барьеров. Преодоление указанных барьеров возможно не путем механического переноса практик крупного бизнеса, а посредством разработки специализированной, адаптированной модели социального партнерства, интегрирующей модульные механизмы согласования интересов, что приведет к повышению устойчивости трудовых коллективов и росту заинтересованности работников малых предприятий в развитии цивилизованных партнерских отношений с работодателями.

Научная новизна исследования заключается в разработке теоретических положений и практических рекомендаций, направленных на совершенствование социально-трудовых отношений на малых предприятиях посредством развития адаптированных механизмов социального партнерства для формирования устойчивых трудовых коллективов и создания условий для роста производительности труда в малом бизнесе.

В частности, элементы научной новизны заключаются в следующем:

1. Выявлена специфика влияния социального партнерства на социально-трудовые отношения в малом бизнесе, заключающаяся в том, что в условиях малого предприятия партнерство утрачивает черты формального института и трансформируется в инструмент персонифицированного согласования интересов, где эффективность регулирования трудовых отношений зависит не столько от наличия формальных процедур (заключения коллективных договоров, работы комиссий), сколько от уровня правовой грамотности, социального капитала и добровольной вовлеченности сторон.

2. На основе проведенного автором социологического опроса и анализа нормативно-правовой и методической литературы раскрыто содержание социального партнерства как специализированного фактора совершенствования социально-трудовых отношений в секторе малого предпринимательства, который, в отличие от крупных предприятий, ориентирован в современных условиях не на поддержание отраслевых стандартов, а на компенсацию институциональной уязвимости работника и

работодателя через механизмы прямой коммуникации и неформальные договоренности, что позволяет классифицировать его как «партнерство выживания и развития». Суть специфики заключается в отсутствии кадров, способных вести переговоры; дефиците понимания и заинтересованности со стороны работодателя; восприятии социального партнерства как «избыточного» или «ненужного» компонента бизнеса; минимальной вовлеченности государственных органов в локальное регулирование и слабом распространении модели трехстороннего взаимодействия в сегменте малого предпринимательства;

3. На основе проведенного эмпирического исследования дана комплексная оценка современного состояния системы социального партнерства на малых предприятиях и систематизированы барьеры ее развития, которые разделены на четыре группы: институционально-правовые (неадаптированность законодательства), организационно-управленческие (дефицит компетенций), социально-психологические (негативное восприятие партнерства) и экономические (высокие издержки администрирования). Определены перспективы преодоления данных барьеров через институционализацию согласования интересов между работодателем, работниками и органами власти, регулирующими деятельность и социально-трудовые отношения в малом предпринимательстве.

4. Разработана авторская адаптированная модель социального партнерства для малых предприятий, отличительной особенностью которой является модульная структура (нормативный, функциональный, стимулирующий и информационный модули), обеспечивающая возможность гибкого внедрения элементов партнерства в зависимости от ресурсных возможностей конкретного предприятия без утраты базовых гарантий для работников.

5. Определен и обоснован комплекс инструментов реализации адаптированной модели, включающий: а) внедрение института территориальных кураторов и разработку типовых модульных коллективных

договоров; б) цифровизацию процедур социального партнерства для снижения административной нагрузки; в) введение налоговых преференций для работодателей, участвующих в системе, что создает экономический стимул для внедрения партнерских механизмов. Обоснована возможность институционального участия малых предприятий в системе социального партнерства, а именно: предложен механизм интеграции организаций малого предпринимательства в отраслевые объединения работодателей (через создание специализированных секций и территориальных кластеров), доказано, что такая интеграция повышает репрезентативность интересов малого бизнеса и расширяет его возможности для коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на региональном и местном уровнях.

6. Разработаны и обоснованы основные направления совершенствования социально-трудовых отношений на малых предприятиях, разработанные автором в диссертации: *институциональное направление*: внедрение модульной адаптированной модели социального партнерства; *нормативное направление*: реформирование Трудового кодекса РФ в части введения типового коллективного договора для малого предпринимательства и закрепления цифровой формы присоединения к соглашениям; *организационное направление*: создание системы территориальных кураторов социального партнерства и федеральной цифровой платформы социального партнерства; *стимулирующее направление*: введение налоговых преференций для работодателей, участвующих в системе социального партнерства, и формирование реестра ответственных работодателей.

Область исследования. Диссертационное исследование соответствует специальности 5.2.3 - «Региональная и отраслевая экономика» (экономика народонаселения и экономика труда), п. 8.19. «Социально-трудовые отношения и их регулирование. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в Российской Федерации».

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в разработке научно обоснованных рекомендаций по развитию социального партнерства на малых предприятиях, направленных на совершенствование механизмов регулирования социально-трудовых отношений. Полученные результаты могут быть использованы при подготовке локальных нормативных актов, регулирующих взаимодействие работодателей, работников и профсоюзных организаций, формировании коллективных договоров и соглашений. Теоретические положения исследования могут быть применены в образовательном процессе при подготовке специалистов в области социально-трудовых отношений и управления персоналом в условиях малого предпринимательства.

Проведенное исследование выявило препятствия и ограничения, мешающие развитию социального партнерства в малом бизнесе, и определило пути их преодоления. Полученные результаты позволяют развить концепцию социального партнерства, основанную на учете особенностей и специфики малых предприятий.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что оно преодолевает разрыв между классическими теориями, изучающими социальное партнерство в системе социально-трудовых отношений, сформированными для крупного индустриального производства, и реальными практиками регулирования трудовых отношений в современном малом бизнесе. Оно переносит фокус научного анализа с формальных структур и процедур на неформальные практики, прямые коммуникации и социальный капитал как на ключевые элементы системы отношений.

Таким образом, диссертация закладывает теоретические основы для нового научного направления, изучающего социально-трудовые отношения в малом бизнесе не как упрощенную версию отношений на крупных предприятиях, а как самостоятельный, качественно иной феномен, требующий собственных теоретических моделей и концепций. Это открывает перспективу

для дальнейших фундаментальных и прикладных исследований в данной области.

Основные научные результаты диссертации приняты к практическому внедрению в Российском профессиональном союзе работников инновационных и малых предприятий и ряде его социальных партнеров.

Апробация работы. Основные положения диссертационной работы отражены в докладах на:

- Научной конференции «Актуальные проблемы социально-экономического развития России (на английском, французском, немецком, испанском языках)» 29 мая 2017 г. Доклад на тему: «Социально-трудовые отношения в сфере малого бизнеса: анализ зарубежного опыта» (Social-Labor Relationships in Small Business: Analysis of the International Experience);

- Международном молодежном форуме «Современные проблемы развития научной мысли в общественных и экономических науках» 23 мая 2018 г. Доклад на тему: «Профсоюз как ключевой драйвер модернизации института социально-трудовых отношений в сфере малого бизнеса в экономических условиях современной России»;

- II Международном молодежном форуме «Современные проблемы развития научной мысли в общественных и экономических, юридических, социально-политических и философских науках» 19 июня 2019 г. Доклад на тему: «Специфические особенности организации труда на предприятиях малого бизнеса»;

- Международном научном форуме аспирантов «К новому технологическому укладу: человек и его работа» 19 марта 2020 г. Доклад на тему: «Трансформация роли профессиональных союзов как фактор повышения эффективности социального партнерства в сфере малого предпринимательства»;

- Кафедральной конференции «Труд и вызовы современности: от уроков прошлого к перспективам будущего», посвященной 75-летию создания кафедры экономики труда и управления персоналом экономического

факультета Академии труда и социальных отношений 08 ноября 2022 г. Доклад на тему: «Труд и вызовы современности: проблемы социального диалога в новых секторах экономики».

- Социально-трудовом форуме «Социальное партнерство в сфере труда для достижения национальных целей развития Российской Федерации» 30 сентября 2025 г. Доклад на тему: «Оценка эффективности правового института социального партнерства на малых предприятиях»;

- VI Международной научно-практической конференции (Костинские чтения) 07 октября 2025 г. Доклад на тему: «Теоретические основы регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях».

Внедрение результатов исследования. Результаты исследования апробированы в образовательном процессе ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений». В 2017/2018 учебном году они применялись в ходе педагогической практики в статусе аспиранта, а с 2022 года по настоящее время - в преподавательской деятельности на кафедре экономики труда и управления персоналом экономического факультета Академии в рамках дисциплины «Регулирование социально-трудовых отношений».

Публикации. По теме диссертационной работы автором опубликовано 15 печатных работ, в том числе 9 статей в журналах, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России.

Структура диссертации. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и 3-х приложений. Основной текст диссертационной работы размещен на 157 страницах без учета приложений, включает 42 таблицы и 4 рисунка. Список использованных источников и литературы насчитывает 217 наименований.

ГЛАВА 1. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ: СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ИССЛЕДОВАНИЮ ФОРМ РЕАЛИЗАЦИИ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1.1. Теоретические основы регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях

В современных экономических моделях социально-трудовые отношения (СТО) рассматриваются как ключевой элемент национальной системы хозяйствования. Они обеспечивают вовлечение экономически активного населения в организованные формы трудовой деятельности, способствуют обмену результатами труда и формируют устойчивые механизмы воспроизводства социальных и материальных благ. Через институциональные и организационные формы СТО содействуют интеграции трудовых субъектов и повышению результативности производственной деятельности.

Категория СТО сформировалась в теории экономики труда на основе осмысления труда как формы социальной реализации личности. В рамках этой системы человек рассматривается не как трудовой ресурс, а как активный участник партнерского взаимодействия, способный инициировать согласование интересов сторон и развитие механизмов регулирования трудовой сферы.

В условиях малых предприятий социально-трудовые отношения приобретают особую значимость, поскольку от их качества напрямую зависит раскрытие профессионального потенциала работников - ключевого условия обеспечения высокой эффективности труда. Для малых организаций, характеризующихся ограниченными ресурсами, гибкостью и высокой степенью персональной ответственности, развитая модель социально-

трудовых отношений становится фактором устойчивости, мотивации и результативности.

В условиях малых предприятий социально-трудовые отношения играют особую роль, поскольку от их качества зависит реализация профессионального потенциала работников - ключевого фактора повышения эффективности труда. Для малых хозяйствующих субъектов, где каждый сотрудник оказывает значительное влияние на производственный результат, грамотно выстроенные СТО способствуют мотивации, стабильности и росту результативности.

Социально-трудовые отношения, складывающиеся на малых предприятиях, обладают рядом специфических факторов:

- компактность и близость коммуникаций. На малых предприятиях, как правило, работает небольшое количество сотрудников, что создает уникальную обстановку, к которой межличностные отношения играют значительную роль. Близость контактов между руководителем и подчиненными усиливает возможность более тесных взаимоотношений, что в целом положительно влияет на общую атмосферу. Но в случае наступления конфликта, ситуация крайне обостряется, нет промежуточных звеньев, которые могли скомпенсировать обострение интересов;

- значительная нагрузка на каждого сотрудника. Поскольку штат небольшой, каждое звено выполняет важные функции, а потеря одного сотрудника может сильно сказаться на общей работоспособности предприятия. Следовательно, необходимо уделять внимание поддержанию здоровой атмосферы и мотивации сотрудников, чтобы избежать высоких показателей текучести кадров;

- быстрая реакция на изменения рынка. Маленькие компании обладают большей мобильностью и способностью реагировать на изменения внешней среды. В этих условиях особая роль отводится своевременному и правильному взаимодействию между руководством и персоналом, позволяющему оперативно перестраиваться и адаптироваться к новым условиям;

- воздействие на репутацию и бренд. Качество трудовых отношений оказывает прямое воздействие на формирование репутации компании и ее восприятие клиентами и партнерами. Негативные и исключаяющие интересы работников управленческие решения вредят бренду и снижают привлекательность компании как работодателя;

- необходимость гибких подходов к управлению. На малых предприятиях необходим особый подход к управлению персоналом, учитывающий индивидуальные особенности каждого сотрудника. Руководители вынуждены проявлять творческий подход, чтобы наиболее эффективно интегрировать каждого сотрудника в рабочий процесс.

Таким образом, социально-трудовые отношения на малых предприятиях находятся в центре управления, играя решающую роль в обеспечении устойчивости и процветания бизнеса.

Социально-трудовые отношения в системе социального партнерства представляют собой форму согласованного взаимодействия, основанного на соглашениях между сторонами трудовых отношений в рамках действующего законодательства. Их основная цель - обеспечение устойчивой занятости, достойной оплаты труда, возможностей для профессионального развития и повышения качества условий труда.

Социально-трудовые отношения проявляются в двух формах. Первая - фактические социально-трудовые отношения, складывающиеся на объективном и субъективном уровнях в процессе трудовой деятельности. Вторая - социально-трудовые правоотношения, отражающие институциональные и законодательные нормы, регламентирующие взаимодействие между работником, работодателем и государством.

На формирование и развитие социально-трудовых отношений влияет комплекс факторов: характер социально-экономической политики, процессы глобализации, изменения в организации труда, а также трансформация трудовой мотивации и профессиональных компетенций работников, эффективность функционирования механизмов социального партнерства.

Развитие человеческого потенциала - во всем его многообразии - становится основой социального прогресса. Для государств, ориентированных на социальную политику, приоритетом должно выступать всестороннее содействие развитию личности и ее трудового потенциала. Такие компоненты, как здоровье, образование, профессионализм, навыки командной работы и другие элементы личностного роста, не могут быть эффективно реализованы без функционирующей системы СТО [116, с. 46].

Социально-трудовые отношения отражают многообразие интересов участников трудовой сферы, формируются в рыночной среде и включают взаимосвязь между наемными работниками и работодателями при активном участии государственных институтов. Движущей силой таких отношений является профессиональная деятельность личности, способствующая раскрытию ее трудового потенциала и обеспечивающая право на достойный труд [116, с. 46].

На сегодняшний день понятийный аппарат в сфере социально-трудовых отношений во многом сформирован, однако трактовки его содержания продолжают развиваться. В научных источниках встречаются различные подходы к определению сущности СТО и их функциональной природы. В ряде исследований данные отношения отождествляются с системой социального партнерства [63, с. 6], подчеркивая их содержательное единство и нормативную интеграцию.

Основные подходы к определению социально-трудовых отношений, выявленные в научной литературе и различных авторских интерпретациях представлены в табл. 1.1.

Исследователями применяется несколько основных подходов к рассмотрению характеристик системы социально-трудовых отношений и их структуре. Согласно первому подходу, выделяются уровни отношений, что позволяет дополнить определение социально-трудовых отношений деятельностью институтов социального партнерства, регулирующего и поддерживающего отношения: между государством и работниками; между

государством и работодателями; между отдельными работниками; между работодателями и профсоюзами; между работодателем и работодателем и др.

Таблица 1.1. Определения социально-трудовых отношений в трудах исследователей

Автор	Определение	Источник
Нехода Е.В.	«Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, социальные, психологические, правовые аспекты взаимосвязи отдельных людей и социальных групп в процессе трудовой деятельности»	Влияние социальной ответственности бизнеса на развитие трудовых отношений // Вестник Томского госуниверситета. - 2008. - №314. - С. 147-151
Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н.	«Социально-трудовые отношения - объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений по поводу осуществления процессов, обусловленных трудовой деятельностью и направленных на повышение качества трудовой жизни»	Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах: уч.-метод. пособие. М.: Альфа-Пресс, 2008. 296 с.
Бурляева В.А, Просвирнина И.А.	«Социально-трудовые отношения - это совокупность взаимодействий работников как непосредственных, так и опосредствованных, в коллективном трудовом процессе, которые складываются в процессе живого труда, непосредственной деятельности работников, формирования и изменения социальных отношений между ними и воссоздаются и воспроизводятся благодаря трудовому поведению работников, их поступкам, совершаемым под воздействием потребностей, интересов, ценностных ориентаций, трудовой ситуации»	Социально-трудовые отношения как совокупность взаимодействий работников в коллективном трудовом процессе // Материалы XII региональной научно-технической конференции «Вузовская наука - Северо-Кавказскому региону». Т. 2. Общественные науки. Ставрополь: СевКазГТУ, 2008. 194 с.
Збышко Б.Г.	«Использует понятие трудовые отношения на организационном уровне, а на иных уровнях, когда к отношениям участников примыкает государство, - социально-трудовые отношения. Социально-трудовые отношения выступают важным элементом социально-экономической системы общества и объектом государственного регулирования. Социально-трудовые отношения определяют, по существу, условия воспроизводства трудового	Збышко Б. Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России (международный и национальный аспект) : моногр. М., 2004. С. 10.

Продолжение Табл. 1.1.

Автор	Определение	Источник
Колосова Р.П., Луданик М.В., Костаков В.Г., Чиждова Л.С., Моисеенко В.М., Одегов Ю.Г. и др.	«Как экономическая категория социально-трудовые отношения выражают собой объективно существующие взаимосвязь и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой деятельности»	Экономика труда и социально-трудовые отношения. - М.: Издательство МГУ, 1996., с.48
Никулин Ю.И.	«Социально-трудовые отношения представляют собой совокупность регламентируемых правовыми нормами отношений, складывающихся между участниками производственной деятельности. Их назначение состоит в создании механизмов соблюдения социально-правовых гарантий участников трудового процесса в области оплаты и условий труда, социальной защиты и социального страхования, повышения трудовой активности, развитии предприимчивости и деловой	Никулин Ю.И. Регулирование социально-трудовых отношений и направления его совершенствования : автореф.дис. ...канд. экон. наук. Белгород, 2008.
Бирженюк Г.М., Ефимова Т.В., Запесоцкий А.С., Ильинская Е.А., Кайсаров Е.А., Морозов В.Б., Триодин В.Е.	«Социально-трудовые отношения - это не только трудовые отношения, но и связанные с ними важные общественные явления, такие как социальная защита, пенсионное обеспечение, уровень жизни населения, дополнительное обучение, профессиональное образование и т.д.»	Культура социально-трудовых отношений в современной России / науч. ред. А. С. Запесоцкий. - СПб. : СПбГУП, 2018, (Социально-трудовые конфликты; Вып. 9). с. 26

Источник: составлено автором.

Обобщая представленные подходы, автор определяет **социально-трудовые отношения как комплекс** взаимосвязанных процессов, включающий формальные трудовые отношения, закрепленные ТК РФ, и более широкую систему взаимодействий по вопросам занятости, профессионального развития, социальной защиты, мотивации и согласования интересов.

Охарактеризуем систему социально-трудовых отношений по традиционным элементам:

- субъекты;
- предмет;
- типы отношений.

Основные субъекты социально-трудовых отношений представлены в таблице 1.2 [108, с. 161].

Таблица 1.2. Субъекты социально-трудовых отношений

Субъект	Характеристика субъекта
Наемный работник	- человек, который заключил трудовой договор с представителями предприятия, государством или какой-либо общественной организацией; - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем
Профессиональные союзы	- институты, выступающие от имени наемных работников и защищающие их социально-экономические интересы; - массовые самоуправляющиеся общественные объединения трудящихся определенной отрасли или смежных отраслей, профессиональной группы для защиты и представительства их социально-трудовых прав и интересов
Работодатель	- субъект социально-трудовых отношений, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или многих лиц; - (в хозяйственной практике современной России): работодателем считается также руководитель организации, нанимающий работников по договору; - (ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации разграничила физических лиц, выступающих в качестве работодателей, на 2 категории): 1) индивидуальные предприниматели, вступающие в трудовые отношения с работниками для ведения профессиональной деятельности, 2) физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, т.е. те, кто вступает в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства
Союзы работодателей	Институт создается для защиты социально-экономических интересов работодателей, в частности частного капитала
Государство	- законодатель, защитник прав граждан и организаций, работодатель, наконец, арбитр или посредник в трудовых спорах и конфликтах

Источник: составлено автором.

Характер взаимоотношений субъектов, перечисленных в таблице 1.2, различается в зависимости от этапа развития, исторических и экономических условий, характерных для данного этапа.

Следующим традиционным элементом системы социально-трудовых отношений являются типы взаимоотношений, определяющие, каким образом принимаются решения в трудовых коллективах и разрешаются основные конфликты.

Известно, что процесс формирования типов социально-трудовых отношений основывается на факторах равенства (либо неравенства) субъектов этих отношений и их возможностях. Сочетание таких факторов и вариантов

их взаимодействия приводит к появлению конкретных типов социально-трудовых отношений и их принципов [77, с. 59] (табл. 1.3).

Таблица 1.3. Основные типы социально-трудовых отношений

Типы социально-трудовых отношений	Характеристика типа социально-трудовых отношений
Патернализм	Жесткая регламентация способов поведения субъектов социально-трудовых отношений, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства или руководства организации
Социальное партнерство	Защита интересов субъектов социально-трудовых отношений и их самореализации в политике согласования взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия
Конкуренция	Соперничество субъектов социально-трудовых отношений за возможность, лучшие условия и реализацию собственных интересов в социально-трудовой сфере
Солидарность	Взаимная ответственность людей, основанная на единомыслии и общности их интересов, за перемены в системе социально-трудовых отношений и достижение согласия в принятии общественно важных решений в социально-трудовой сфере
Субсидиарность	Стремление человека к личной ответственности за достижение своих основных целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем
Дискриминация	Произвольное, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений, в результате которого нарушаются принципы равенства возможностей на рынке труда
Конфликт	Крайняя степень выражения противоречия субъектов в социально-трудовых отношениях, проявляющаяся в форме трудовых споров, забастовок, локаутов

Источник: составлено автором.

Важной компонентой социально-трудовых отношений является механизм развития и регулирования, включающий: направления развития и реализации социально-трудовых отношений (социальная политика государства и предприятия, социальное партнерство, социальная ответственность бизнеса).

Социально-трудовые отношения определяют взаимодействие государства, наемных работников, предпринимателей и их представителей как субъектов отношений в трудовой сфере, а также надгосударственных организаций, например, Международной организации труда.

Взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений зависит от уровня решения проблемы: организации, региона, страны, Международной организации труда. Гарантии в сфере социально-трудовых отношений - способы, средства, условия, обеспечивающие осуществление в этой сфере прав, предоставленных работникам. Особое значение принадлежит региональному уровню управления, на котором соединяются интересы работодателей с интересами государства с учетом региональной специфики.

В нормативно-правовом плане социально-трудовые отношения регулируются Трудовым кодексом РФ [3]; Федеральным законом РФ от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» [5]; Федеральным законом РФ от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [4]. Российская модель социально-трудовых отношений корректировалась с учетом изменений в экономике переходного периода в соответствии с перестройкой структуры занятости. Особую роль сыграли международные трудовые стандарты, закрепленные в актах Организации Объединенных Наций (ООН), Международной организации труда, Совета Европы, Европейского союза.

Социально-трудовые отношения регулируются, в частности, конвенциями МОТ № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» (1948), № 98 «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» (1949), № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностям» (1971), № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981).

В соответствии с Конституцией Российской Федерации регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется в соответствии с:

- 1) трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса Российской Федерации, иных

федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

2) иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3) указами Президента Российской Федерации;

4) постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

5) нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

6) нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В соответствии со ст. 7 Конституции РФ [1], в России охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда.

Для регулирования социально-трудовых отношений сформирована инфраструктура, в частности создана федеральная инспекция труда. Федеральная инспекция труда - единая централизованная система государственных органов в Российской Федерации, которая осуществляет надзор и контроль по соблюдению трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, которые содержат нормы трудового права. Конституционный Суд Российской Федерации относится к судебному органу конституционного контроля, осуществляющего судебную власть путем конституционного судопроизводства.

В зависимости от уровня решения проблемы формируются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений:

1) на федеральном уровне образована постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Членами этой комиссии являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации;

2) в субъектах Российской Федерации создаются трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

3) на отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут создаваться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном уровнях;

4) на локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Конвенция Международной организации труда является международным договором, который подлежит ратификации государствами. Рекомендации МОТ являются ориентирами для государств при разработке их законодательства, выработке политики в социально-трудовой сфере; их используют как представители работодателей и работников, так и органы государственной власти. Международная организация труда решает следующие задачи:

- 1) разработка политики по решению социально-трудовых проблем;
- 2) разработка программы по решению социально-трудовых проблем;
- 3) разработка международных трудовых норм (конвенций и рекомендаций);
- 4) помощь странам в решении проблем по сокращению безработицы;
- 5) защита прав человека от дискриминации и принудительного труда;
- 6) борьба с бедностью;
- 7) содействие по улучшению жизненных условий трудящихся, развитию социального обеспечения;
- 8) содействие по улучшению условий труда, охраны и восстановления окружающей среды;
- 9) содействие организациям работодателей и работников в сфере регулирования социально-трудовых отношений;

10) содействие защите наиболее незащищенных групп работников.

Деятельность МОТ распространяется как на макро-, так и на микроуровень. На макроуровне регулируются минимальная заработная плата, инфляционные процессы, уровень жизни работников. На микроуровне уделяется внимание переобучению, созданию системы непрерывного образования.

Международная организация труда – международный координатор разработок по организации труда, работ в области гигиены и охраны труда. В вопросах оплаты труда МОТ не стремится уравнивать доходы граждан, речь идет о равном вознаграждении за равный труд. Целью являются гарантии по созданию удовлетворительных условий жизни работников, индексации оплаты труда, оценке труда по результатам.

Виды социально-трудовых отношений бывают конструктивными и деструктивными. Конструктивные социально-трудовые отношения поддерживают эффективность функционирования организаций, стабильность и благополучие общества. Тогда как деструктивные отношения, напротив, препятствуют эффективной работе компаний и негативно сказываются на обществе в целом.

Факторы, оказывающие влияние на социально-трудовые отношения: развитие общественного разделения труда, совершенствование процессов производства, социальная политика государства, процессы глобализации экономики.

В предметно-содержательную область социально-трудовых отношений попадает обширный спектр вопросов, начиная с профессионального обучения работников, вопросов, связанных с оплатой труда, условиями и организацией труда, вопросы занятости и заканчивая вопросами социального развития человека, мотивов, ценностей, целей деятельности [140, с. 153].

На рубеже тысячелетий защищенность в сфере труда стала одним из основных фокусов исследований МОТ, постепенно развиваясь и

трансформируясь в более широко известную концепцию достойного труда [118, с. 115].

Начало этой концепции положил доклад Генерального директора Международного Бюро Труда (МБТ) на Международной конференции труда в 1999 году. В нем достижение достойного труда провозглашалось стратегическим ориентиром деятельности МОТ и определялось как «предоставление мужчинам и женщинам возможностей достойной и продуктивной занятости в условиях свободы, справедливости, защищенности и уважительного отношения к человеческой личности» [121, с. 9].

Концепция достойного труда базируется на понимании того, что работа представляет собой источник самоуважения, стабильности семьи, устойчивости местных сообществ, демократии и экономического роста, направленного на расширение возможностей продуктивной занятости и развития предприятий. В числе характеристик достойного труда исследователи выделяют безопасность на рабочем месте, социальную защиту семей, хорошие перспективы личностного развития и социальной интеграции, свободу выражения своих мыслей и чаяний, возможность организованного участия в процессах принятия решений, затрагивающих жизненные интересы, равенство возможностей и равное отношение к мужчинам и женщинам и многие другие [44, с. 14].

Подход МОТ демонстрирует, что реализация принципов достойного труда возможна не только в крупных компаниях, но и в малых организациях - при условии институционального включения, мотивационных стимулов и партнерских форм диалога. В этом контексте актуальной становится задача разработки таких моделей социального партнерства, которые учитывают ресурсную специфику малого бизнеса и позволяют ему участвовать в трудовом регулировании на равных.

Содействие малым предприятиям является средством создания большего числа продуктивных рабочих мест и обеспечения достойного труда для всех. Жизнеспособные малые предприятия приумножают продуктивные

рабочие места и повышают доходы, сокращают масштабы бедности и неравенства и обеспечивают преодоление дефицита в области достойного труда. Рекомендация 1998 года о создании рабочих мест на малых и средних предприятиях (189); Рекомендация 2012 года о минимальных уровнях защиты (202); заключения о содействии жизнеспособным предприятиям, принятые на 96-й сессии Международной конференции труда (2007 г.); Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации (1998 г.); Глобальная программа занятости (2003 г.) и Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.) предоставляют ориентиры практических мер, содействующих малому бизнесу.

Согласно подходу МОТ, ключевой аспект социально-экономической защищенности - защищенность в сфере труда. Это интегральная категория, которая включает в себя следующие стандарты:

1. Защищенность на рынке труда (ЗРТ) - обеспечение возможностей трудоустройства (получения достойной работы) на основе приверженности государства политике полной занятости.

2. Защищенность занятости (ЗЗ) - приверженность четким процедурам найма и увольнения работников, институциональная защищенность рабочего места, стабильность занятости.

3. Защищенность в сфере профессионального развития на рабочем месте и карьеры (ЗПР) - предоставление возможности «самовыражения через профессию», наличие барьеров для деквалификации и возможностей совершенствования профессиональных навыков, карьерного роста.

4. Безопасность труда (БТ) - обеспечение здоровых и безопасных условий труда, недопущение чрезмерной интенсификации труда, контроль за продолжительностью рабочего времени.

5. Защищенность профессиональных навыков (ЗПН) - наличие широких возможностей для повышения квалификации и переподготовки как на рабочем месте, так и с отрывом от производства.

6. Защищенность дохода (ЗД) - обеспечение достойного и регулярного трудового дохода, а также системы социальных льгот, предоставляемых работодателем.

7. Защищенность права на представительство (ЗПП) - наличие действенных институтов защиты прав и выражения интересов работников.

Остановимся на основных элементах социально-трудовых отношений. Занятость - это важнейший макроэкономический показатель, который имеет социальный характер.

Термин «занятость» характеризуется, в первую очередь, необходимостью наличия для людей разного вида общественно полезной деятельности, а также уровня удовлетворения потребности такой деятельности. Главным итогом наличия полной занятости можно считать рост эффективности труда, формирование системы занятости в соответствии с потребностями субъектов экономической деятельности, улучшение социально-демографических факторов.

Основное влияние на развитие структуры занятости и рынка труда оказывают: государство в лице законодательной и исполнительной власти, работодатели, а также государственная служба занятости, прежде всего ее региональные подразделения.

Ключевым элементом системы занятости является человек с его потребностями, способностями и возможностями. В этой связи все усилия государства должны быть направлены на поиск баланса между выполняемой работником работой и получением достойной заработной платы за свой труд, пресекая регулярные попытки работодателей экономии на выплате зарплаты.

По мнению экспертов, решение проблем занятости лежит в создании нормальных условий труда, профессионального образования, в отношении к труду в основном на уровне организации [64, с. 97].

Передовой опыт промышленно развитых стран показывает, что эффективная занятость является результатом проведения активных мер на рынке труда, в том числе стимулирования создания новых рабочих мест,

развития подготовки и переподготовки кадров, содействия предпринимательству, партнерства основных субъектов рынка труда [64, с. 100].

Основным фактором влияния на занятость являются программы содействия занятости населения, через которые государство и социальные партнеры воздействуют как на предложения рабочей силы, так и на спрос - через создание и сохранение рабочих мест, стимулируя развитие предпринимательства. Данные программы направлены на решение проблем занятости и предусматривают учет всех экономических, социальных и демографических факторов [64, с. 112].

Очень важным социально-трудовым показателем в системе социально-трудовых отношений является заработная плата. В самом общем виде заработная плата в рыночной экономике - это выплачиваемая за использование труда сумма средств, в основе определения которой лежит цена труда [57, с. 12].

Номинальная заработная плата представляет собой сумму денежных средств, полученную за час, день, неделю и т.д. Но по номинальной заработной плате трудно судить о параметрах потребления работника, которые определяются возможностью приобретения на эту зарплату необходимого количества жизненно важных благ - это и есть реальная заработная плата.

В современной России часто наблюдается такая тенденция: несмотря на повышение номинальной заработной платы, реальная заработная плата может стремиться вниз из-за постоянного повышения цен на необходимые товары, которое превышает рост номинальной заработной платы.

Заработная плата работников на предприятии формируется на основе рыночной цены труда, которая колеблется вокруг стоимости воспроизводства рабочей силы в зависимости от складывающегося соотношения спроса и предложения на рынке труда, а также соотношения сил между профсоюзами и работодателями. Заработная плата не может быть ниже гарантий,

установленных законодательством, а также соглашениями и коллективными договорами. Кроме того, на формирование заработной платы воздействуют такие факторы, как ценность рабочего места и сложность выполняемой работы, результаты работы предприятия и личный вклад работника в коллективные результаты труда [57, с. 17].

В соответствии со ст. 7 Конституции РФ, в России охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда.

Понятие минимального размера оплаты труда (МРОТ) установлено в Федеральном законе от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ. МРОТ подлежит ежегодной индексации. Согласно части 3 статьи 37 Конституции РФ [1], а также статье 133 ТК РФ, МРОТ, установленный федеральным законом, действителен на всей территории страны и не должен быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. Трудовой кодекс РФ гарантирует право работника на получение заработной платы не ниже значения МРОТ. С 1 января 2019 года стала действовать норма, согласно которой минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом ежегодно 1 января в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

Установление МРОТ на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения (ПМ ТН) и незначительное увеличение от него, еще не решает проблемы нормального воспроизводства рабочей силы и преодоления бедности. В семье при двух работающих членах, которые получают заработную плату на уровне ПМ ТН и имеют хотя бы одного ребенка, на каждого члена семьи будет приходиться доход ниже ПМ. Еще в XVIII веке А. Смит в своей знаменитой работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» писал, что установление заработной платы на уровне физиологического минимума без учета того, что у работника есть семья и дети несовместимо с простой человечностью.

По мнению Жукова А.Л., «заявления либеральных экономистов о том, что рост минимальной заработной платы приведет к раскручиванию инфляции, несостоятельны. Если росту заработной платы будет соответствовать адекватная промышленная политика, то никакого раскручивания инфляции не будет. Более того, увеличение МРОТ повысит покупательский спрос на отечественную продукцию и будет способствовать развитию производства» [55, с. 175].

В Докладе Международной организации труда «Заработная плата в мире в 2010-2011 гг.» «вопрос о распределении заработной платы рассматривается более подробно с позиции низкой заработной платы, определяемой на основе показателя доли работников, почасовая заработная плата которых составляет меньше двух третей медианной заработной платы для всех рабочих мест».

На региональном уровне субъекты РФ могут в договорном порядке устанавливать более высокий уровень величины МРОТ, принимая региональное соглашение о минимальной заработной плате. (Ст. 133.1 ТК РФ, введена Федеральным законом от 20.04.2007 № 54-ФЗ).

Чтобы коллектив предприятия стабильно и эффективно функционировал, требуется создать определенные условия: регулирование заработной платы акцентировать на улучшении уровня трудовой деятельности персонала, повышение его интереса в результатах труда и реализации своего творческого потенциала. Это нуждается в должной организации оплаты труда, гарантирующей заработок за выполнение работы независимо от итогов деятельности предприятия, и связывающей зарплату с личными и коллективными результатами труда [57, с. 150].

«Средняя заработная плата - это заработная плата, исчисленная в среднем на одного работника или на единицу отработанного времени. Рассчитывается делением фонда заработной платы на среднесписочную численность работников или на количество фактически отработанных человеко-часов, либо человеко-дней за определенные периоды времени - неделю, месяц, квартал, год» [57, с. 19].

Однако организация оплаты труда на предприятии должна быть конкурентоспособной и нацеленной на обеспечение заинтересованности в поддержании трудовых отношений с предприятием. Заработная плата должна способствовать развитию у работника ощущения уверенности и защищенности. Работника не должны волновать мысли о том, чем накормить семью и в каких условиях семья будет существовать. Заработная плата, обеспечивающая достойный уровень жизни, позволяет сосредоточить усилия работников на выполнении стоящих перед ними задач [57, с. 151].

Жуков А.Л. подчеркивает, что «организация заработной платы должна не только способствовать формированию у работника чувства уверенности и защищенности, она должна обеспечивать заинтересованность в повышении уровня квалификации и производительности труда» [55].

Международная организация труда призывает все страны реализовать переход к достойному труду, который предполагает установление достойной заработной платы. В Программе Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР) «Достойный труд - основа благосостояния человека и развития страны», утвержденной 9 февраля 2015 года постановлением IX съезда ФНПР, дано следующее определение достойной заработной платы: «Под достойной заработной платой профсоюзы понимают заработную плату, которая:

- обеспечивает экономическую свободу работающему человеку и его семье;
- создает базовые основы для систем социальной страховой защиты и социального обеспечения;
- может обеспечить человеку свободное развитие, отдых, доступ к достижениям цивилизации;
- отвечает понятию справедливого распределения результатов труда;
- зарабатывается в условиях, не унижающих достоинство человека;
- решает проблему материальной базы для расширенного воспроизводства населения страны, обеспечивает экономику квалифицированными трудовыми ресурсами» [119, с. 205].

Не менее обоснованным стандартом, используемым для обоснования МРОТ, является рекомендуемый ФНПР минимальный потребительский бюджет, который примерно в два раза выше прожиточного минимума трудоспособного населения. И этот показатель составляет 60 % по отношению к средней заработной плате во 2 квартале 2023 года ($22020 \times 2 / 72851 \times 100$), что соответствует рекомендациям Европейской социальной хартии и показывает, что в Российской Федерации есть финансовые возможности для установления МРОТ на уровне двойного прожиточного минимума при более обоснованном и справедливом распределении ВВП.

Одним из факторов, используемых для обоснования минимальной заработной платы, на который указывает Конвенция МОТ № 131, является «сравнительный уровень жизни других социальных групп». В связи с этим важно проанализировать соотношение минимальной и максимальной заработной платы в организации. Неприемлемой является ситуация, когда заработная плата руководителя превышает минимальную оплату труда более чем в тысячу раз.

Большие требования предъявляются сегодня к специалистам, работа которых должна отвечать на запрос стратегических направлений научно-технического прогресса. В связи с этим ставится вопрос о распространении и углублении фундаментальной подготовки специалистов, повышения их готовности к обучению, развитию способности к нахождению и внедрению креативных решений, которые, в итоге, определяют преимущества в борьбе за рынки сбыта. Применение новейших технологических процессов и изменения в характере труда требуют увеличения затрат на обучение и повышение квалификации персонала [57, с. 248].

Одним из важнейших условий успешного развития малого бизнеса является качественная организация труда. Рационально организованная трудовая деятельность является ведущим фактором увеличения производительности труда, минимизации издержек производства, повышения эффективности и результативности бизнеса.

Организация труда (ОТ) - порядок осуществления трудового процесса, образующий систему взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом для достижения поставленной цели трудовой деятельности [88, с. 17].

Иными словами, систему организации труда можно рассматривать как комплекс мероприятий, обеспечивающий рациональное и эффективное использование человеческих ресурсов, основные составляющие которого представлены на рисунке 1.1:



Рисунок 1.1. - Элементы организации труда на предприятии

Источник: составлено автором по [38].

Важность и значимость системы организации труда на предприятии обусловлена необходимостью решения трех ключевых взаимосвязанных задач, в частности:

а) экономическая (рост производительности труда, повышение качества продукции при одновременном снижении ее себестоимости, экономия материальных, трудовых и временных ресурсов);

б) психофизиологическая (конструирование комфортных условий труда, охрана здоровья работников);

в) социальная (повышение мотивации работников, повышение привлекательности труда, поощрение творческой инициативы трудящихся).

В настоящее время специфическим особенностям функционирования малых предприятий уделяется достаточно внимания со стороны всех заинтересованных стейкхолдеров, в том числе со стороны государства.

К числу законодательных актов, регулирующих отношения в сфере малых предприятий, относится Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ

«О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации», закрепляющий и транслирующий остальным правовым отраслям параметры нормативно-правовой регламентации развития малого и среднего предпринимательства, в том числе в части применения упрощенных систем налогового учета, бухгалтерской и статистической отчетности, исполнения государственного контроля (надзора); реализации различных видов финансово-экономической поддержки и т.д. [16].

Вместе с тем ни в указанном законе, ни в каких-либо иных нормативных актах специфика организации труда и трудовых отношений в малом бизнесе пока не учитывается. Имеющиеся в научной литературе наработки методического характера по организации труда ориентированы для применения на достаточно крупных предприятиях, располагающих широким штатом соответствующих специалистов. Внедрение данных методических рекомендаций в практическую деятельность малых предприятий сопряжено со значительными трудностями.

Крупномасштабное производство обеспечивает экономическую целесообразность достаточно трудоемкой деятельности по оптимизации системы организации труда, тщательной проработки и документальной регламентации всех ее составляющих. В условиях малых предприятий сложно рассчитывать на окупаемость детальной разработки всех элементов организации труда.

С организацией рабочих мест тесно связан такой элемент системы организации труда, как условия труда и, соответственно, охрана труда.

Охрана труда представляет собой систему, способствующую сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Эта система включает в себя правовые, социально-экономические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные аспекты. Согласно российскому трудовому законодательству, обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда лежит на работодателях. Статья 22 ТК РФ указывает на то, что работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и

обеспечивать соответствующие нормативным требованиям безопасность и условия труда работников.

Безопасные условия труда неотделимы от основных прав человека и являются важнейшей составной частью понятия «достойный труд». С каждым годом все более актуальными становятся действия, направленные на улучшения условий труда работников и получения достойной компенсации в случае наличия несчастных случаев на производстве.

Наличие механизмов обеспечения безопасности каждого работника должно находиться на особом контроле у руководства и специалистов предприятий, так как является задачей экономического и социально-политического значения.

Статистические данные свидетельствуют, что малый бизнес отличается более высокой степенью и частотой производственного травматизма, в том числе с тяжелыми последствиями для здоровья, по сравнению со средним и крупным бизнесом. Кроме того, эксперты отмечают, что именно неудовлетворительные условия труда в малом бизнесе обуславливают рост профессиональных заболеваний. В большинстве хозяйствующих субъектов малых предприятий безопасности трудовой деятельности начинают уделять достаточное внимание только после возникновения несчастных случаев.

В условиях таких рисков ограниченные ресурсы малого бизнеса требуют не только усиленного внимания к охране труда, но и системного института согласования интересов - такого, который способен компенсировать кадровую и нормативную уязвимость. В этих условиях особенно возрастает роль социального партнерства как формы локальной стабилизации трудовой среды и институционального сопровождения производственной безопасности.

Таким образом, под социально-трудовыми отношениями в настоящем исследовании понимается комплекс взаимосвязанных процессов, включающий не только формальные трудовые отношения, закрепленные ТК РФ, но и более широкую систему взаимодействий, охватывающую вопросы занятости, профессионального развития, социальной защиты,

организации труда и согласования интересов. В отличие от трудовых отношений, социально-трудовые отношения формируются на межуровневой основе (работник - работодатель - государство) и предполагают использование механизмов социального партнерства как ключевого элемента устойчивости трудовой сферы.

Социальное партнерство в данном контексте рассматривается как институт, обеспечивающий баланс интересов субъектов СТО - путем диалога, соглашений и совместных стратегий, не противоречащих трудовому законодательству. Оно не сводится к формальной подписке под коллективными договорами, а выступает как ценностно-правовая модель функционирования трудовой сферы.

Специфика социально-трудовых отношений в сфере *малого предпринимательства* выражается в:

- ограниченных институциональных и кадровых ресурсах малых организаций;
- высокой зависимости рабочих условий от управленческих решений собственника;
- отсутствии формализованных моделей мотивации, оценки и развития персонала;
- слабой профсоюзной представленности и ограниченных возможностях партнерства;
- повышенных рисках нарушения трудовых гарантий и охраны труда.

Системный анализ сложностей внедрения социального партнерства в малом бизнесе выделил следующие группы: 1. Институционально-правовые сложности (макроуровень) представляют собой наиболее фундаментальный блок проблем. Они обусловлены тем, что формальные институты (законодательные нормы) зачастую не реализуются в неформальной среде малого предприятия. (табл. 1.4).

Таблица 1.4. - Институционально-правовые сложности внедрения социального партнерства в малом бизнесе

Сложность	Суть	Источник
Коллизия институционального характера	Закон (ТК РФ, Раздел II) требует выстраивать отношения по типу «социальное партнерство», но объективные условия на МП делают это невозможным или нежелательным для сторон. Возникает разрыв между «нормативным долженствованием» и реальностью.	Куракин, Соловьев, 2012 [171]
Отсутствие действенных механизмов реализации	Проблема не в отсутствии законов, а в отсутствии механизмов их реализации на уровне микропредприятий. Незавершенность социально-экономических преобразований в России блокирует институционализацию партнерства.	Барсукова, Христофоров, 2015 [172]
Легализованный отказ от социального партнерства	Ст. 309.2 ТК РФ (Глава 48.1) позволяет микропредприятиям полностью отказываться от принятия локальных нормативных актов (включая коллективные договоры). Законодатель сам создал «институциональную ловушку»: формально право есть, но инструмент уничтожен.	Иваненко, 2018 [173]
Отсутствие дифференциации в ТК РФ	Трудовой кодекс не учитывает специфику малых форм хозяйствования. Исключения единичны (срочный договор при штате до 35 чел.), но целостной модели регулирования СТО для МП не создано.	Куракин, Соловьев, 2012 [171]

Источник: составлено автором.

2. Организационно-управленческие сложности (микроуровень: предприятие) возникают внутри малого предприятия и касаются компетенций, структуры и приоритетов руководства (табл. 1.5).

Таблица 1.5. - Организационно-управленческие сложности внедрения социального партнерства в малом бизнесе

Сложность	Суть	Источник
Низкий уровень грамотности в вопросах СП	Руководители МП и наемные работники не знают , что такое социальное партнерство, каковы его принципы, формы и механизмы. Отсутствует культура социального диалога.	Иваненко, 2018 [173]

Продолжение Табл. 1.5.

Сложность	Суть	Источник
Патернализм как альтернатива партнерству	Вместо равноправного партнерства (работник - работодатель) на МП доминирует модель патернализма . Работодатель выступает как «отец-благодетель», работник - как проситель. Это исключает субъектность работника.	Куракин, Соловьев, 2012 [171]
Отсутствие представительных органов работников	На МП нет профсоюзов. Закон не предлагает работающей альтернативы (выборные представители есть, но механизм их реального влияния на работодателя отсутствует). Сторона работников организационно не оформлена.	Иваненко, 2018 [173]
Низкий приоритет вопроса для руководства	Социальное партнерство (оформление соцпакета, коллективный договор) не входит в число приоритетов владельца малого бизнеса. Проблема недооценена, воспринимается как избыточная бюрократия, а не как инструмент удержания кадров.	Куракин, Соловьев, 2012 [171]

Источник: составлено автором.

3. Социально-психологические и культурные сложности. Это, возможно, самый трудно преодолимый барьер. Он связан с историческим опытом, страхами и паттернами поведения (табл. 1.6).

Таблица 1.6. - Социально-психологические сложности внедрения социального партнерства в малом бизнесе

Сложность	Суть
Тотальный кризис доверия	Отношения между государством, работодателями и работниками пронизаны взаимным недоверием . Работодатели не верят государству, работники не верят работодателям. Социальный диалог в такой среде невозможен.
Страх перед государством	Предприниматели сознательно избегают любой публичности и формализации отношений. Страх проверок, санкций, «невыносимых условий» заставляет их «любить тишину» . Инициация социального партнерства воспринимается как привлечение внимания контролирующих органов.

Продолжение Табл. 1.6.

Сложность	Суть
Пассивность и атомизация предпринимателей	В России лишь 3-5% предпринимателей состоят в деловых объединениях. Бизнес разобщен, отсутствуют горизонтальные связи. Нет привычки к коллективным действиям, отстаиванию интересов через ассоциации.
«Бездомная собака»: самоощущение маргинальности	Предприниматели воспринимают себя как чуждых системе, терпимых, но не поддерживаемых. Это формирует установку: «рассчитывать можно только на себя». Запрос на партнерство не формируется.

Источник: составлено автором.

4. Экономические и ресурсные сложности (табл. 1.7)

Таблица 1.7. - Экономические и ресурсные сложности внедрения социального партнерства в малом бизнесе

Сложность	Суть
Высокая стоимость трудовых ресурсов и дефицит кадров	Малый бизнес сталкивается с острым дефицитом кадров и проблемой их удержания. Однако вместо системного социального партнерства (соцпакет, гарантии) используются «латание дыр» и ситуативные решения.
Ресурсные ограничения	У владельца МП нет времени, денег и управленческих ресурсов на выстраивание полноценной системы СП. Текущие операционные задачи (выживание) блокируют стратегические инвестиции в человеческий капитал.

Источник: составлено автором.

Обобщая данные из академических источников и эмпирических наблюдений, можно утверждать, что **внедрение социального партнерства в трудовые отношения на малых предприятиях блокируется одновременно тремя контурами:**

1. **Контур 1 (Системный):** государство декларирует социальное партнерство, но не создает для малого бизнеса **специализированных, упрощенных, понятных механизмов**. Более того, законодательство (ст. 309.2 ТК РФ) фактически **разрешает не заниматься социальным партнерством** микропредприятиям.

2. **Контур 2 (Управленческий):** руководители малых предприятий **не видят экономической ценности** в социальном партнерстве, воспринимают его как формальность или угрозу. Компетенции отсутствуют, кадровые службы минимизированы.

3. **Контур 3 (Социокультурный):** исторически сложившийся **дефицит доверия**, страх перед государством и атомизация предпринимателей делают невозможным формирование субъектов коллективного диалога.

Таким образом, сложности носят **не операционный, а системный характер**. Проблема не в том, что предприниматели «не хотят» подписывать коллективные договоры, а в том, что **институт социального партнерства в его классическом (индустриальном) понимании плохо совместим с природой микробизнеса**, где отношения по определению персонифицированы, неформальны и иерархичны.

Цифровизация экономики трансформирует социально-трудовые отношения, создавая новые формы занятости (платформенная занятость, удаленная работа, самозанятость), что требует адаптации механизмов социального партнерства к этим вызовам.

В этой связи малые предприятия нуждаются в адаптированной системе регулирования социально-трудовых отношений, основанной на принципах доступности, гибкости и экономической реализуемости. Именно это направление и будет рассмотрено в следующих параграфах главы.

1.2. Малый бизнес как институт развития социально-трудовых отношений: экономическая и социальная роль

В настоящем исследовании малый бизнес рассматривается как совокупность субъектов предпринимательской деятельности, включающая индивидуальных предпринимателей, самозанятых, микропредприятия и малые предприятия - согласно классификации, закреплённой в ст. 4 Федерального закона № 209-ФЗ. При этом основное внимание уделяется малым предприятиям как наиболее институционально оформленной части сектора малого бизнеса. Их деятельность позволяет выявить устойчивые

закономерности формирования социально-трудовых отношений в условиях ограниченных ресурсов, что делает их ключевым объектом анализа в контексте занятости, мотивации, условий и регулирования труда.

Важная роль функционирования сектора малых предприятий и его значимость в развитии экономики страны сегодня признана научным сообществом во всем мире. Теории о роли малых предприятий в развитии экономических отношений начали разрабатываться с 1900-х годов. Так, еще И.А. Шумпетером малые организации рассматривались как место сосредоточения инноваций и преобразований, вводимых в экономическую систему [125, с. 145].

С нарастанием кризиса в 1970-е годы происходило понижение результативности деятельности крупных предприятий. В 1980-е годы при удовлетворении спроса промышленной продукцией, акцент переместился с массового производства товаров на индивидуализированное. Перечисленные факторы оказали содействие увеличению сектора малых предприятий, способного более быстро реагировать на меняющиеся условия и запросы потребителей.

Эти процессы подтверждаются на примере экономики США. В начале 1970-х годов в США был объявлен тезис «малое - прекрасно» («small is beautiful»). В 1970-1980-е годы в США наблюдался процесс ослабления крупных компаний в отраслях черной металлургии, автомобилестроения и текстильной промышленности, обостряемый напором со стороны иностранных конкурентов. И, наоборот, происходило усиление позиций малых предприятий за счет увеличения роли сектора услуг в экономике США [41, с. 111].

Взгляд на малые предприятия как на решающий фактор развития экономики все более утверждается и в наши дни. В государствах Евросоюза существует концепция «Think Small First», которая предполагает формирование максимально благоприятной среды для функционирования малых предприятий [135, с. 117].

У отечественных экономистов существуют диаметрально противоположные точки зрения на роль бизнеса в экономическом развитии государства.

В принимаемых Правительством Российской Федерации стратегиях развития страны значительная роль в экономике отведена малым предприятиям. Так, в «Стратегии развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года» ориентиром является увеличение доли малых и средних предприятий в ВВП в 2 раза (с 20 до 40 %) при ее ежегодном приросте более 1 %. Также главным принципом реализации Стратегии является принцип «малый бизнес прежде всего», т.е. учет, в первую очередь, интересов представителей малых предприятий при исполнении государственных решений в сфере регулирования предпринимательской деятельности [6].

Многие российские экономисты поддерживают данную позицию. Так, в среднесрочной программе развития экономики России «Столыпинского клуба», в который входят известные российские экономисты, одним из целевых показателей выступают рабочие места, созданные в секторе малого и среднего бизнеса.

В частности, А. Александрова и К. Борисова в статье «Малые научно-производственные предприятия - локомотив российской экономики» утверждают, что малые предприятия являются одним из ключевых элементов рыночной экономики, оказывающих влияние на темпы экономического роста и структуру валового внутреннего продукта (ВВП). Также они отмечают, что на малых предприятиях наблюдается более высокая производительность труда, они способны с меньшими затратами производить новые технологии и продукцию и обеспечивать при этом большую занятость [26, с. 32].

Л. Гишкаева считает, что малые предприятия играют значительную роль в обеспечении равновесия между рыночной эффективностью и решением социальных задач, а на региональном уровне - в снижении уровня безработицы, росте доходов населения, увеличении

поступлений в бюджет [42, с. 147].

Н. Ерифа в статье «Малое предпринимательство и его место в рыночной экономике» доказывает, что малые предприятия представляют собой важнейшую структурную часть рыночной экономики, без малого бизнеса рыночная экономика не в состоянии гармонично развиваться. Поэтому его становление является стратегическим направлением экономической политики государства. Недооценка роли малых предприятий, пренебрежение их значительного производственного и социально-экономического потенциала приводят к стратегическому просчету [52, с. 70].

А.А. Виленский в исследовании «Может ли малый и средний бизнес считаться панацеей? Япония: опыт для российских федеральных и региональных властей» приходит к выводу, что сектор малых и средних предприятий (МСП) выступает важнейшим фактором обеспечения социальной стабильности. Правительству необходимо уметь пользоваться этими позитивными свойствами сектора МСП в соответствии с требованиями стратегии и тактики развития страны [37, с. 130].

Е.Н. Сирота считает, что пренебрежение государством интересов предпринимателей приведет к их ответной негативной реакции на управленческие действия. Для улучшения управляемости предпринимательства со стороны государства необходимо повысить информированность государственных органов о реальной ситуации на микроэкономическом уровне [25, с. 7].

Й. Лернер в своих исследованиях отмечает, что главную роль движущей силы развития экономики во многих отраслях играют новые создаваемые организации. Также он делает вывод, что малые организации играют ключевую роль при поиске возможностей внедрения новых технологий с целью удовлетворения потребностей покупателей [97, с. 64].

З. Акс и Д. Одретч полагают, что малые предприятия вносят значительный вклад в технологическое развитие общества, обеспечив около половины наиболее важных инноваций XX века. Вклад малых предприятий в

экономику страны более существенен в молодых отраслях [143, с. 688]. Авторы приходят к выводу, что динамика роста предприятий не зависит от их размера. Две трети всех отраслей имеют одинаковый темп роста и в малых, и в крупных предприятиях. Также отмечается тот факт, что если малые предприятия растут быстрее, то они также чаще покидают отрасль [143, с. 682].

А. Купер в статье «НИОКР более эффективны в малых компаниях» еще в 1964 году пришел к выводу, что малые предприятия тратили значительно меньше времени и средств на разработку определенного продукта по причинам более высоких способностей технического персонала, большей заинтересованности персонала в стоимости проекта и более эффективной коммуникации и координации [145, с. 80].

У. Баумоль приходит к заключению, что большинство новых революционных идей последних двух столетий принадлежат инноваторам, которые в большинстве случаев руководят малыми предприятиями [97, с. 65].

В исследовании «Процесс создания рабочих мест» (1979 г.) Джон Берч представил вывод, согласно которому значительное количество новых рабочих мест в Соединенных Штатах создавалось небольшими предприятиями. Основываясь на данных кредитного рейтинга Dun & Bradstreet за 1969, 1972, 1974 и 1976 годы, были сделаны такие наблюдения:

1. примерно 60 % всех вновь созданных рабочих мест приходилось на фирмы с численностью персонала менее 20 человек, тогда как крупные компании (с числом сотрудников свыше 500) создали менее 15 % всех рабочих мест.

2. способность организации создавать новые рабочие места резко снижалась после четырехлетнего существования на рынке [97, с. 71].

Кроме того, Дж. Берч в своей работе «Создание рабочих мест в Америке» 1987-го года делает вывод, что малые предприятия организуют больше рабочих мест, чем крупные компании, растут быстрее и имеют большие риски банкротства. Предприятия с количеством работников от 1-го

до 19-ти человек обеспечили 88 % новых рабочих мест в период 1981-1985-е годы. Хотя малые предприятия закрываются чаще, но вместе обеспечивают стабильность для занятых, как и более крупные организации [97, с. 70].

Международная неправительственная организация «Глобальный мониторинг предпринимательства» подтвердила выводы, сделанные Дж. Берчем.

Решающий вклад малых предприятий в создание рабочих мест подтверждается А. Купером [145, с. 82].

Итоги исследования К. Галлахера и его коллег показали, что малые предприятия вносят заметный вклад в создание рабочих мест [120, с.123].

В книге «Основные сведения о секторе малого бизнеса» (1994 г.) Д. Стори определил, что именно быстрорастущие предприятия, составляющие незначительную часть всех малых предприятий, вносят значительный вклад в создание рабочих мест.

Результаты исследования К. Мотохаши на примере японских предприятий показывают, что малые предприятия сталкиваются с высокими рисками, связанными с патентованием. Поэтому государство должно обеспечивать поддержку деятельности малых предприятий по коммерциализации технологий. Через взаимодействие с другими организациями малые предприятия способны ослабить риски, связанные с инновационной деятельностью [152, с.85].

Н. Шарма на основе изучения инновационной деятельности малых предприятий в Индии сформулировала следующий вывод: МП вынуждены заниматься инновационной деятельностью для того, чтобы выжить и расти в конкурентной среде. Чем больше инновационный потенциал у малых предприятий, тем меньше времени занимает у них продвижение по траектории роста [155, с. 84].

В исследовании Т.Н. Леоновой выявлена цикличность развития венчурного бизнеса и подчеркнута роль государства в регулировании его развития. При этом государство должно играть существенную роль в период

спада (через увеличение государственного венчурного финансирования) и ослаблять свое влияние в период роста. В условиях сбоя в венчурном цикле, замедления реализации или прекращения проекта государственное регулирование может способствовать последовательной и своевременной реализации венчурного цикла [167, с. 25].

Нижние линии циклов венчурного капитала совпадают с циклическими экономическими кризисами. При этом прямые меры государственной поддержки позволяют избегать негативного влияния относительно слабых экзогенных бизнес-циклов на развитие рынка венчурного капитала. Амплитуда циклов венчурного капитала зависит от технологических факторов. Отсюда следует возможность влияния волн Кондратьева на динамику венчурного капитала [153].

Вложение предприятий разных размеров в инновационное развитие экономики также определяется структурой рынка и интенсивностью конкуренции. Высокая фрагментарность рынка или, наоборот, его монополизация негативно влияют на стимулы малых предприятий к инновационной деятельности.

В Резолюции о малых и средних предприятиях и создании достойных и продуктивных рабочих мест, принятой 12 июня 2015 года Генеральной конференцией Международной организацией труда (МОТ) отмечено: «тщательно разработанная политика в отношении МСП, учитывающая национальные условия, может содействовать созданию новых рабочих мест лучшего качества и стимулировать устойчивый экономический рост. Она должна сочетаться с макроэкономической политикой, со стратегией, направленной на улучшение правоприменения и обеспечение выполнения норм, с политикой в области образования и профессиональной подготовки и с мерами, содействующими социальному диалогу, свободе объединения, праву на ведение коллективных переговоров и социальной защите» [24].

Таким образом, малые предприятия, как структурный элемент малого бизнеса, формируют не только экономическую, но и социальную

устойчивость общества, оказывая влияние на развитие института достойного труда, инновационной активности и расширение сферы занятости.

Структура занятости в малом бизнесе России имеет специфические особенности. Согласно данным Росстата, в 2024 году доля самозанятых среди всех занятых составляла 4,9 %, что является одной из самых низких среди европейских стран: в Италии - 15,8 %; в Великобритании - 12,6 %; в Польше - 13,8 %; в Чехии - 13,5 % [121].

Для сопоставления официальной статистики, зарегистрированной самозанятости можно обратиться к сведениям ФНС России. По состоянию на 31.12.2023 зарегистрированные плательщики налога на профессиональный доход (НПД) составляли 12,6 % от общей численности занятых. В других странах эти показатели также различаются: Греция - 31,0 %; Италия - 21,4 %; Чехия - 16,5 %; Франция - 7,1 %; Дания - 8,4 % [174].

По информации OECD Employment Outlook 2023, в России доля наемных работников среди всех занятых составила 93,7%, что является одним из самых высоких показателей в Европе. Более высокий уровень отмечен только в Норвегии - 93,9%, тогда как в большинстве европейских стран этот показатель колеблется в пределах 80-90% [174].

Актуальные сведения о численности занятых в секторе малого бизнеса представлены в Едином реестре субъектов МСП. По состоянию на 10.02.2025:

- на малых предприятиях было занято 5,9 млн человек;
- на средних предприятиях - 2,0 млн человек;
- на микропредприятиях - 7,1 млн человек [198].

Таким образом, совокупная занятость на микро- и малых предприятиях значительно превышает аналогичный показатель по средним предприятиям. При этом оборот на одного работника в малых предприятиях выше, чем в микропредприятиях, что может свидетельствовать о более высокой производительности и эффективности их деятельности.

В условиях российской экономики именно малые предприятия, как наиболее институционально оформленная часть малого бизнеса,

обеспечивают значимую долю официальной занятости. Их деятельность подлежит регулированию в рамках трудового законодательства, что делает их наиболее репрезентативным объектом для анализа механизмов формирования социально-трудовых отношений. В отличие от самозанятых, чья работа часто осуществляется вне системы трудовых гарантий, малые предприятия формируют основу регулируемой и устойчивой занятости, что соответствует логике настоящего исследования.

По данным Росстата, сектор малого предпринимательства демонстрирует устойчивый рост значимости в экономике России. В 2020 году доля занятых в малом бизнесе составляла 13,9 %, в 2022 году - 14,6 %, а по итогам 2024 года - 15,2 %. В первом квартале 2025 года, согласно сведениям Единого реестра субъектов МСП, число занятых на малых предприятиях достигло 5,9 млн человек, что подтверждает сохранение позитивной динамики.

Растет численность работников, занятых в секторе малого и среднего бизнеса. Однако размер средней заработной платы остается крайне невысоким и отстает от средней заработной платы в экономике в 2024 году.

Средняя заработная плата в России составляет 99 422 рубля, что в 3 раза выше, чем заработная плата в малом бизнесе (см. рис. 1.2).

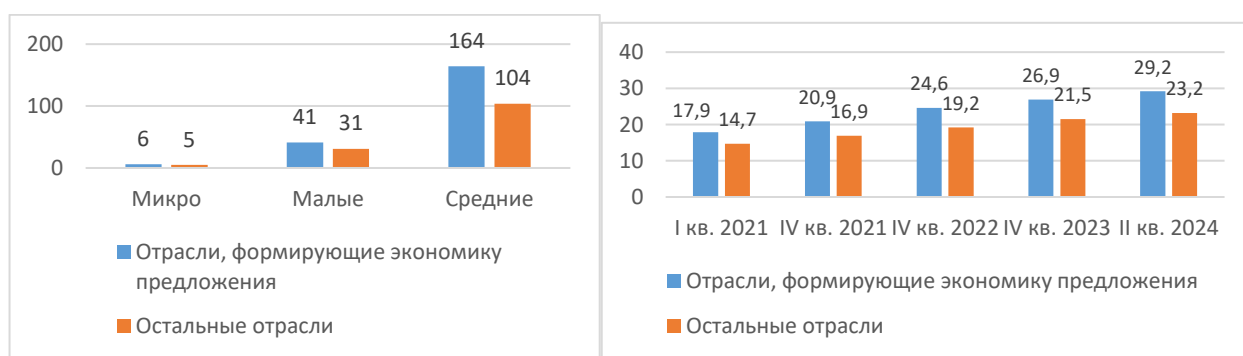


Рис.1.2. Показатели МСП в отраслях, формирующих экономику предложения [220]

Необходимо понимать, что такой разрыв в заработной плате не способствует привлечению занятых в данный сектор экономики, что тормозит

развитие экономической конкурентной среды и предпринимательской, а также инновационной инициативы.

Представленность малых и средних предприятий по отраслям экономики показана на рис. 1.3. [220].

Как видно из диаграммы, на долю таких важных и прорывных сегментов экономики, как инжиниринговые центры, технологические компании, обрабатывающие производства и IT-сектор приходится всего 19%. Трудно конкурировать на рынке труда с крупными гигантами, не считая международных компаний, с огромными ресурсами, производственными мощностями, научными лабораториями и т.д.

Однако на индивидуальном уровне малый бизнес может быть единственным каналом реализации человеческого потенциала, включая научный и инновационный, поэтому задача привлечения наиболее экономически активных людей, является актуальной и возможной через совершенствование социально-трудовых отношений путем развития социального партнерства как гаранта обеспечения социальных благ и гарантий.

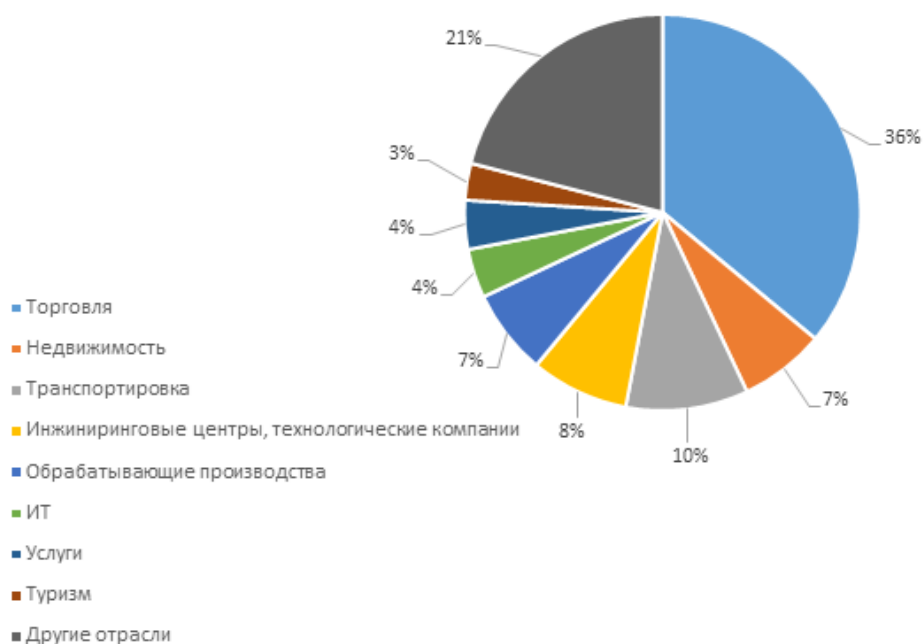


Рис. 1.3 Представленность малого бизнеса по отраслям экономики, %

Для малых предприятий характерна высокая волатильность показателей - как по численности занятых, так и по обороту, - что связано с их зависимостью от рыночных условий, доступности поддержки и уровня налоговой нагрузки. Однако эта же гибкость позволяет быстро адаптироваться к внешним вызовам и восстановить позиции после кризисных периодов (например, 2020-2022 гг.).

В условиях рыночной экономики малые предприятия выступают не только как хозяйствующие субъекты, но и как институциональные драйверы социальной устойчивости, формируя поле занятости для значительной части трудоспособного населения. В их деятельности доминируют гибкие формы занятости, персонализированные трудовые практики, высокая вовлеченность персонала, а также предпринимательская мотивация, особенно выраженная на региональном уровне.

Эти особенности не только определяют экономическое значение малых предприятий, но и определяют необходимость разработки адаптированной системы социально-трудовых отношений, в которой ключевую роль играет институт социального партнерства. Именно его развитие способно обеспечить баланс интересов субъектов труда в малом бизнесе - что и будет рассмотрено в следующем разделе.

При эффективном государственном регулировании малые предприятия обеспечивают не только доход собственникам и занятым, но и оказывают мультипликативный эффект на экономику. Они наиболее адаптированы к производству уникальных (нестандартных) продуктов, способны быстро реагировать на изменения спроса целевых групп, занимают незаполненные рыночные ниши. Благодаря компактной структуре и гибким моделям управления, малые предприятия проводят модернизацию и обновляют ассортимент с меньшими инвестиционными затратами, чем средний и крупный бизнес. Валовая добавленная стоимость, созданная субъектами МСП составляет в 2022 году 155 188,9 млрд руб. [220]. Существенная часть этого

сектора представлена венчурными компаниями, иницирующими и реализующими инновационные технические решения.

Малый бизнес - это не только постоянный источник новых рабочих мест, но и надежный канал бюджетных поступлений, особенно на региональном уровне. Прирост объема налогов и страховых взносов, уплаченных субъектами малого и среднего предпринимательства в 2023 году, к 2019 году составил +74,5% [220]. Его социальная и экономическая устойчивость во многом зависит от качества организации трудовой деятельности.

Одним из ключевых условий эффективного функционирования малых предприятий выступает высокое качество социально-трудовых отношений. Рационально организованная трудовая деятельность способствует росту производительности труда, снижению издержек, улучшению мотивации персонала, и, как следствие, повышению общей результативности бизнеса.

Вместе с тем в большинстве малых предприятий уровень регулирования социально-трудовых отношений остается недостаточным: наблюдаются отклонения от норм трудового законодательства, слабая кадровая обеспеченность, отсутствие систем мотивации и защиты. Особенно актуально это в периоды экономической нестабильности, когда предприятия сталкиваются не только с ресурсными ограничениями, но и с отсутствием экономических стимулов для соблюдения всех требований и гарантий в трудовой сфере.

В последние годы малые предприятия в России все чаще становятся объектом внимания исследователей и практиков, что обусловлено их высокой адаптированностью, инициативностью и способностью к быстрому принятию решений.

Для организаций небольших размеров характерны простота организационной структуры, отсутствие бюрократических барьеров, ускоренная апробация управленческих решений и гибкая реакция на изменения внешней среды. Это делает малый бизнес особенно устойчивым в условиях экономической турбулентности.

В развитых странах малые предприятия играют ключевую роль в экономике: в странах ЕС их вклад в ВВП составляет 50-70 %, в США - около 35 %, в Китае - более 60 %. В России, по данным Росстата, доля малого бизнеса в ВВП на протяжении последних лет не превышает 21 %, что свидетельствует о наличии институциональных ограничений и необходимости совершенствования механизмов поддержки.

Согласно статье 4 Федерального закона № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации», к малым предприятиям относятся юридические лица со средней численностью занятых до 100 человек и годовым доходом не более 800 млн рублей; к микропредприятиям - до 15 человек и доходом до 120 млн рублей. По данным Росстата на 2025 год, в России зарегистрировано 2222,4 тыс. малых предприятий с общей численностью занятых - 10,37 млн человек, а число индивидуальных предпринимателей составляет 2079,2 тыс. человек.

При этом наблюдается негативная динамика: темпы прироста зарегистрированных малых фирм в три раза уступают числу предприятий, прекративших деятельность. В результате, за последние 10 лет число функционирующих малых организаций практически сравнялось с числом ликвидированных, что требует пересмотра институциональных условий и механизмов регулирования.

Таким образом, малый бизнес в России обладает высоким потенциалом, но сталкивается с системными вызовами, связанными с институциональной средой, доступом к ресурсам и качеством социально-трудовых отношений.

Это предопределяет актуальность дальнейшего анализа института социального партнерства как механизма совершенствования социально-трудовых отношений на малых предприятиях.

Эти обстоятельства делают необходимым не только институциональную поддержку малого предпринимательства, но и переосмысление механизмов регулирования социально-трудовых отношений с опорой на партнерские форматы. В условиях ресурсной ограниченности адаптированное социальное

партнерство может стать инструментом устойчивости, что и будет предметом анализа в последующих разделах.

В борьбе за выживание малые предприятия сталкиваются с системными ограничениями: экономическими, административными, правовыми. Их развитие осложняется постоянными изменениями законодательства, высоким уровнем предпринимательских и инвестиционных рисков, ограниченным доступом к финансированию, недостаточной инфраструктурой поддержки. Это напрямую влияет на устойчивость бизнеса и создает давление на собственников, особенно в периоды нестабильности.

Негативные эффекты передаются и наемным работникам: ухудшаются условия труда, снижается мотивация, растет текучесть кадров. Благополучие работников в малых организациях зачастую зависит от текущего состояния бизнеса, что делает их трудовую позицию более уязвимой по сравнению с крупными и государственными структурами.

Особенно остро это проявилось в период пандемии COVID-19: введение ограничительных мер, нарушение логистических цепочек, снижение спроса и неопределенность макроэкономической ситуации нанесли удар по малому сектору. По данным Росстата, в 2020 году наблюдалось значительное сокращение оборота и численности занятых в малом бизнесе, особенно в сфере услуг и индивидуального предпринимательства. Это вызвало обострение социально-трудовых проблем: задержки выплат, неформальные схемы занятости, нарушения гарантий.

В развитых странах малые предприятия играют системную роль в экономике и социальной стабильности. Они обеспечивают значительную долю занятости, формируют доходы населения, влияют на динамику ВВП и уровень конкурентоспособности.

Исследования OECD и McKinsey подтверждают положительную связь между относительным размером сектора малого и среднего предпринимательства и благополучием населения, особенно в регионах с высоким уровнем деловой активности.

В России малые предприятия также вносят вклад в развитие конкуренции, демонстрируют более высокую гибкость, способны быстро заменять неэффективные бизнес-модели. Рост их количества способствует оздоровлению рыночной структуры: низкопроизводительные организации уходят с рынка, высокоэффективные - расширяются. Это ведет к повышению средней производительности труда, росту доходов, улучшению качества товаров и услуг.

Ключевым преимуществом малого бизнеса признается инновационность. Именно в этом секторе концентрируются венчурные инициативы, опыт применения нестандартных решений и быстрых технологий. Развитие высокотехнологичных малых производств - в промышленности, сельском хозяйстве, сфере услуг - обеспечивает рост налоговой базы, формирует новые рабочие места и способствует решению социально значимых задач.

Таким образом, роль малого бизнеса в формировании социально-трудовых отношений многоплановая: от обеспечения занятости и мотивации до структурного обновления трудовых практик. При этом внутренняя уязвимость этого сектора требует особых подходов - адаптированных механизмов регулирования, институциональной поддержки и формирования среды, благоприятной для конструктивного взаимодействия.

В этой связи социальное партнерство в контексте малого предпринимательства следует рассматривать как адаптированную институциональную форму согласования интересов, обладающую потенциалом не только защиты трудовых прав, но и формирования мотивационной среды при ограниченных ресурсах и отсутствии кадровых служб.

Указанная специфика требует пересмотра традиционных моделей социального партнерства, ориентированных на крупные предприятия, и разработки альтернативных подходов, что будет представлено в последующих главах.

1.3. Социальное партнерство как фактор реализации и совершенствования социально-трудовых отношений на малых предприятиях

Современное развитие трудовой сферы характеризуется усложнением форм взаимодействия между работниками, работодателями и государственными структурами. В этих условиях возникает необходимость в эффективных институтах согласования интересов, одним из которых является социальное партнерство (СП). В российской теоретической и нормативной традиции социальное партнерство закрепляется как форма согласованных отношений, направленных на регулирование социально-трудовых взаимодействий. Статья 23 Трудового кодекса Российской Федерации определяет СП как «систему взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними».

В настоящем исследовании, учитывая специфику малого предпринимательства, предлагается уточненное авторское понимание социального партнерства в данном секторе:

социальное партнерство - это механизм устойчивого согласования интересов участников социально-трудовых отношений, реализуемый через формы договорного взаимодействия, направленные на обеспечение социальной стабильности, правовой защищенности и производственной результативности, особенно в условиях ограниченной институциональной среды малого бизнеса, а также недостаточности человеческих ресурсов в данном секторе экономики.

Такое определение акцентирует внимание не только на нормативной стороне, но и на прикладном аспекте функционирования партнерства,

особенно в секторе малых предприятий, где стандартные модели коллективных переговоров часто оказываются неприменимы.

Социально-трудовые отношения (СТО) представляют собой совокупность регулируемых и фактических взаимосвязей субъектов трудовой сферы, включающих взаимодействие между работниками, работодателями и государством. Социальное партнерство, в свою очередь, становится механизмом реализации СТО, обеспечивающим трансляцию интересов, снижение конфликтности и институционализацию процессов регулирования. В отличие от одностороннего регулирования, СП предполагает горизонтальное согласование позиций сторон, включающее:

- разработку и заключение соглашений и коллективных договоров;
- формирование комиссий и переговорных структур;
- согласование условий труда и занятости;
- участие представителей сторон в нормативных и экспертных процессах.

Ряд ученых трактует СП как инструмент социальной координации и развития гражданского общества. Так, Е.В. Оставнова подчеркивает его роль в обеспечении «интеграции интересов и выработке конструктивных решений», а С.И. Кубицкий - как форму предупреждения конфликтов и расширения социальной ответственности бизнеса. В то же время М.В. Лушникова указывает на дуализм государственной роли, совмещающей регуляторную и работодательскую функции, что особенно значимо для анализа малых предприятий, в которых органы местного самоуправления часто становятся субъектами трудовых соглашений.

Автор настоящей работы соглашается с позицией указанных исследователей, уточняя, что в малом бизнесе социальное партнерство приобретает характер адаптированного механизма, реализуемого в упрощенных форматах при ограниченных ресурсах. Применительно к малым предприятиям социальное партнерство выступает не как полномасштабная система, а как гибкая управленческая практика, обеспечивающая

стабилизацию трудовой сферы и реализацию прав работника в условиях институционального дефицита.

Механизм социального партнерства реализуется через взаимодействие конкретных субъектов, каждый из которых выполняет определенные функции в системе социально-трудовых отношений. В малом бизнесе структура этих субъектов упрощена, но одновременно становится более уязвимой, поскольку отсутствуют устойчивые институты, характерные для крупных организаций.

Согласно Трудовому кодексу РФ и практике регулирования, в социальном партнерстве участвуют:

- Работники - как индивидуальные участники трудовой сферы, так и представители через профсоюзные структуры (в секторе МП - часто отсутствующие);

- Работодатели - как физические или юридические лица, иницирующие и регулирующие трудовые отношения в пределах предприятий;

- Государство - в лице органов власти, инспекций труда, служб занятости, местных комиссий, выступающих как регулятор и арбитр.

Таблица 1.8. - Субъекты социального партнерства на малых предприятиях: особенности и ограничения

Субъект	Особенности на МП	Ограничения
Работники	Имеют прямой контакт с работодателем; часто не объединены	Наличие профсоюзов только в отрасли, а не на предприятии, слабая правовая защита
Работодатель	Совмещает функции управления, регулирования, мотивации, а также выполнение трудовых функций по некоторым специальностям (юридическое сопровождение, маркетинг, управление персоналом, учетная функция)	Высокая зависимость от личной позиции собственника
Государство	Влияет через локальные акты, инспекцию, надзор	Часто формально присутствует, без реальных рычагов диалога

Источник: составлено автором.

Автор уточняет: на малых предприятиях в силу организационно-кадровой специфики роль каждого субъекта трансформируется.

Вместо трипартизма в классическом понимании (как устойчивой трехсторонней системы) на малом предприятии функционирует модель с доминированием одного субъекта - работодателя, при условном участии двух других. Таким образом, в сфере МП социальное партнерство имеет персонифицированный характер, основанный не столько на структурной стабильности, сколько на институциональной инициативе.

Каждая сторона действует в рамках своих ограниченных возможностей, и эффективность социального партнерства зависит от их добровольной вовлеченности, правовой грамотности и способности к диалогу.

Для исследовательской точности автор предлагает условное разделение форматов социального партнерства на малых предприятиях:

- формализованные (например, коллективные договоры, соглашения - редкость);
- неформальные (устные договоренности, компромиссные практики, элементы индивидуального подхода);
- инициативные (участие в локальных комиссиях, взаимодействие с государственными службами по конкретным вопросам: охрана труда, занятость, переподготовка).

В крупном бизнесе механизмы социального партнерства опираются на развитые процедуры: коллективные переговоры, отраслевые соглашения, институциональные комиссии, профессиональные объединения. В малом бизнесе, напротив, эти механизмы существуют в усеченной или трансформированной форме - с акцентом на индивидуальные договоренности, локальные инициативы и форматы, часто не предусмотренные типовыми регламентами. Ключевые механизмы социального партнерства, адаптированные к специфике малых предприятий, представлены в таблице 1.9.

Автор подчеркивает, что в действующей нормативно-правовой системе отсутствует полноценная реализация механизмов социального партнерства применительно к малым предприятиям. Даже при наличии юридических

оснований, их практическое воплощение наталкивается на целый ряд ограничений:

- отсутствие кадров, способных вести переговоры;
- дефицит понимания и мотивации со стороны работодателя;
- восприятие социального партнерства как «избыточного» или «ненужного» компонента бизнеса;
- минимальная вовлеченность государственных органов в локальное регулирование;
- слабое распространение модели трехстороннего взаимодействия в сегменте малого предпринимательства.

Таблица 1.9. - Функциональные особенности и институциональные ограничения социального партнерства на малых предприятиях

Механизм	Особенности применения на МП	Комментарий
Коллективные договоры	Редки, малые предприятия не обязаны их заключать	Часто отсутствуют из-за слабой профсоюзной представленности
Соглашения	Могут заключаться на региональном уровне, но слабо имплементируются в МП	Недостаточная осведомленность и правовая мотивация собственников
Локальные комиссии	На крупных предприятиях обязательны, на малых - возможны, но не институционализированы	Требуют отдельной ресурсной поддержки
Устные договоренности	Распространены в МП, но не обеспечивают правовых гарантий	Механизм компромисса, но высокие риски правонарушений
Обращения в инспекцию труда	Часто единственный механизм защиты интересов работников	Не всегда реализуемо в связи с малым объемом нарушений и недостатком процедурной поддержки
Участие в региональных соглашениях	Декларировано в законе, но практически не охватывает МП	Требует реформы и целенаправленной адаптации инструментов СП к микроуровню

Источник: составлено автором.

Особенности использования механизмов социального партнерства в секторе малого бизнеса также связаны с финансовыми и институциональными ограничениями. В отличие от средних и крупных организаций, малые

предприятия редко обладают кадровыми, временными или экспертными ресурсами, необходимыми для полноценной реализации стандартных процедур социального диалога. Это приводит к *формальному участию* в социальном партнерстве - когда соглашения подписываются без реального исполнения, а договоры остаются декларативными.

В то же время растет потребность в новых механизмах, адаптированных к малому бизнесу. К ним относятся:

- типовые локальные соглашения, разработанные с участием муниципалитетов;
- цифровые платформы для коллективных предложений и голосований (например, на уровне города или отрасли);
- микропрофсоюзные группы, работающие по принципу адвокации, а не традиционной членской модели;
- программы совместного участия работодателей и органов самоуправления в организации достойных условий труда.

Несмотря на нормативное закрепление социального партнерства как механизма согласования интересов сторон в трудовой сфере, практика его внедрения на малых предприятиях сталкивается с системными трудностями. Эти проблемы носят комплексный характер: институциональный, кадровый, мотивационный, культурный.

1. Низкая правовая грамотность участников

На малых предприятиях часто отсутствуют специалисты, обладающие знаниями в области трудового права, коллективных переговоров, нормативного регулирования. Работодатели и работники не ориентируются в процедурах заключения коллективных договоров, не знают о возможностях включения в региональные соглашения, не осознают механизмов защиты интересов. Это приводит к формальному или отсутствующему участию в социальном диалоге.

Пример: по данным мониторинга Института проблем занятости (2024), в секторе малых предприятий менее 7 % работников знают о возможности

заклучения коллективных соглашений, и только 2,3 % - участвовали в обсуждении условий труда.

2. Отсутствие профсоюзной инфраструктуры

Профсоюзы, как ключевые субъекты социального партнерства, практически отсутствуют в секторе малого предпринимательства. Причины:

- малый масштаб коллективов;
- отсутствие мотивации работников к объединению;
- боязнь негативных реакций со стороны работодателей;
- восприятие профсоюзов как инструмента «больших» организаций.

Это приводит к одностороннему регулированию условий труда - преимущественно волевыми решениями работодателя, а не в результате согласованных процедур.

3. Институциональная замкнутость и ресурсные ограничения

Малые предприятия не обладают кадровыми или организационными ресурсами для полноценного участия в социальном партнерстве. Создание комиссий, участие в переговорах, реализация соглашений требуют времени, специалистов и подготовки - чего в малом бизнесе чаще всего нет.

По данным Фонда развития трудовых отношений (2023), только 4 % малых предприятий заключают коллективные договоры, и менее 10 % - обращаются за консультациями в территориальные инспекции труда.

4. Формальность региональных и отраслевых соглашений

Хотя законы предусматривают возможность участия малых предприятий в отраслевых и региональных соглашениях, на практике:

- они не информированы о таких возможностях;
- соглашения разрабатываются без их участия;
- нет механизмов имплементации положений на микроуровне.

Таким образом, структурное неравенство между малым и крупным бизнесом закрепляется не только экономически, но и социально-правовыми барьерами.

5. Отсутствие адаптированной политики со стороны государства

Государственные институты редко разрабатывают специальные механизмы партнерства для малых предприятий. Программы поддержки, методические рекомендации, локальные стандарты - ориентированы на универсальные форматы, в которых специфика малых организаций не учитывается.

В результате возникает двойной парадокс:

- с одной стороны, малые предприятия - наиболее уязвимые и нуждающиеся в механизмах согласования интересов;
- с другой - они исключены из системы социального диалога де-факто.

Анализ теоретических оснований, субъектной структуры и реальных механизмов социального партнерства позволяет заключить: существующая модель социального партнерства в России не отвечает специфике малого предпринимательства. Регламентированные формы - отраслевые соглашения, трехсторонние комиссии, коллективные договоры - ориентированы на крупный бизнес, в то время как малые предприятия оказываются фактически исключенными из социального диалога.

Для преодоления структурного разрыва автором предлагается сформулировать основные направления адаптации модели социального партнерства, обеспечивающей ее релевантность малому бизнесу.

I. Модульная модель социального партнерства

Предлагается подход, при котором социального партнерства на малых предприятиях реализуется в форме модульной структуры, включающей:

- Нормативный модуль: типовые положения локальных соглашений, адаптированные к малым организациям;
- Функциональный модуль: инструменты решения типовых трудовых конфликтов (например, примирительные процедуры);
- Стимулирующий модуль: формы стимулирования участия в социального партнерства (налоговые льготы, преференции при госзаказе);
- Информационный модуль: цифровые платформы, обучающие механизмы, правовые консультанты.

Такая модель позволяет структурировать социальное партнерство как набор доступных инструментов, не привязанных к громоздкой институциональной инфраструктуре.

II. Расширение субъектной базы

На практике в секторе малых предприятий ключевым актором становится индивидуальный предприниматель или собственник. Поэтому адаптация требует расширения круга субъектов социального партнерства:

- включение микропрофсоюзов и рабочих инициативных групп;
- участие локальных органов самоуправления не только как «регуляторов», но как институциональных партнеров;
- активизация механизмов гражданского общества (НКО, сообщества предпринимателей, территориальные объединения).

III. Разработка типовых моделей социального партнерства для сектора малого бизнеса

Автором предлагается формирование типовых моделей социального партнерства, основанных на наиболее распространенных форматах малых организаций:

- социальное партнерство в семейных предприятиях: механизм согласования без формальных соглашений;
- социальное партнерство в производственных кооперативах: институт общего собрания как инструмент;
- социальное партнерство в цифровых микрофирмах: онлайн-переговоры, протоколы, цифровая занятость.

Это позволит учитывать организационно-правовую специфику малых предприятий и создавать механизмы, совместимые с реальной структурой занятости.

IV. Реформирование законодательной базы

Законодательство должно:

- закрепить отдельные положения о социальном партнерстве на малых предприятиях;

- уточнить роль индивидуального предпринимателя как субъекта социального партнерства;
- упростить процедуры заключения соглашений;
- внедрить механизмы институциональной поддержки (например, через МФЦ, порталы, кадровые службы).

Цифровая платформа социального партнерства рассматривается не как техническая опция, а как новый институциональный контур системы, позволяющий малому бизнесу преодолеть административные барьеры и получить доступ к типовым соглашениям, что особенно актуально в условиях цифровизации экономики и распространения платформенной занятости.

Таким образом, адаптация модели социального партнерства применительно к малым предприятиям является не только актуальной задачей, но и частью реализации научной новизны в данной работе. Автор предлагает концептуально и практико-ориентированные решения, которые могут лечь в основу реформирования трудовой сферы и развития малых организаций как устойчивых социально-экономических субъектов.

Проведенный анализ социального партнерства как механизма реализации и совершенствования социально-трудовых отношений позволяет сделать несколько ключевых научных и прикладных выводов, являющихся прямой реализацией поставленных целей и задач диссертации (Приложение 1):

- социальное партнерство — это не просто формально-нормативная конструкция, но гибкий механизм согласования интересов, особенно важный в сегменте малых предприятий, где институциональные ресурсы ограничены, а конфликтность повышена;
- в малом бизнесе партнерство принимает персонифицированную форму, часто не выражающуюся в коллективных договорах, но реализуемую через локальные соглашения, устные договоренности, формы административного диалога;
- автором определена специфика взаимодействия субъектов

социального партнерства на малых предприятиях, которая определяется особенностями масштабов деятельности, ориентацией на проектные контракты, быстрым принятием решений и наличием особых рисков, связанных с потерей высококвалифицированных специалистов;

- существующая нормативная модель социального партнерства в России не адаптирована к специфике малых предприятий - в ней отсутствуют процедуры, мотивационные механизмы и информационные каналы, необходимые для реальной имплементации партнерства на микроуровне;

- автором предложена модель адаптированного социального партнерства, включающая модульную структуру реализации (нормативную, функциональную, стимулирующую, информационную), расширение субъектной базы, формирование типовых моделей социального партнерства и реформу законодательной рамки;

- выявленные проблемы и предложенные решения позволяют перейти от описания феномена социального партнерства к его прикладной проработке как института устойчивости социально-трудовых отношений в условиях малого бизнеса, что и станет предметом последующего анализа в главе 2.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ВЛИЯНИЯ НА НИХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

2.1. Анализ структуры, динамики и факторов развития малых предприятий в России

На современном этапе развития экономики Российской Федерации сектор малых предприятий демонстрирует устойчивую численную представленность и высокий уровень вовлеченности в предпринимательскую деятельность. По состоянию на начало 2025 года, согласно данным Федеральной налоговой службы и Единого реестра субъектов малого и среднего предпринимательства, в стране зарегистрировано свыше 6 миллионов субъектов малого предпринимательства, включая юридические лица и индивидуальных предпринимателей.

Структурно малый бизнес характеризуется выраженной асимметрией: абсолютное большинство - более 90 % - составляют микропредприятия, тогда как доля собственно малых предприятий варьируется в пределах 8-9 % от общего числа субъектов. При этом индивидуальные предприниматели, которые также относятся к категории малого бизнеса, составляют более 65 % от общего количества зарегистрированных субъектов малого и среднего предпринимательства.

Такая структура определяет особенности социально-трудовых отношений: минимальный кадровый состав, отсутствие развернутой HR-инфраструктуры, доминирование гибких форм занятости и ограниченный потенциал профсоюзного представительства. Как отмечено в главе 1, именно эти признаки требуют переосмысления универсальных моделей социального партнерства, разработанных для крупных предприятий.

Таким образом, количественная структура малого бизнеса в России подтверждает необходимость формирования адаптированной модели

социального партнерства, ориентированной на специфику микропредприятий, индивидуальных предпринимателей и малых трудовых коллективов.

Таблица 2.1. - Структура малых и микропредприятий в России на 10.01.2025

Категория предприятия	Количество, ед.	Доля от общего числа субъектов МСП
Микропредприятия	2 045 090	90,5 %
Малые предприятия	194 516	8,6 %
Средние предприятия	20 429	0,9 %

Источник: составлено автором по данным Единого реестра субъектов малого и среднего предпринимательства ФНС России

Преобладание субъектов с минимальной численностью персонала предопределяет невозможность применения универсальных моделей социального диалога в чистом виде. Это требует внедрения гибких механизмов - цифровых платформ, территориальных соглашений и локальных инициатив, отражающих реальные условия организации труда на малых предприятиях.

Анализ изменения численности малых предприятий за период 2018-2025 гг. позволяет выявить ключевые тенденции трансформации малого бизнеса в условиях экономической нестабильности, пандемических ограничений и институциональных реформ. На протяжении большей части анализируемого периода наблюдается снижение численности малых предприятий, особенно среди юридических лиц. Этот тренд носит системный характер и оказывает прямое влияние на занятость, структуру рынка труда и возможности реализации социального партнерства.

Наиболее резкое сокращение произошло в 2018-2021 гг., что связано с макроэкономическими трудностями, ростом налоговой нагрузки, изменением форматов предпринимательской активности. С 2023 года динамика начинает стабилизироваться: количество малых предприятий незначительно возрастает, что объясняется расширением государственной поддержки, особенно в рамках национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы».

Таблица 2.2. - Динамика численности субъектов малого бизнеса (юридических лиц) в РФ в 2018-2025 гг.

Год	Малые предприятия	Микропредприятия	Юридические лица всего
2018	239 030	2 558 536	2 797 566
2019	223 335	2 473 561	2 696 896
2020	197 842	2 314 128	2 511 970
2021	190 137	2 164 402	2 354 539
2022	185 592	2 110 815	2 296 407
2023	183 878	2 079 959	2 263 837
2024	185 197	2 082 325	2 267 522
2025	194 516	2 045 090	2 259 606

Источник: составлено автором по данным Федеральной налоговой службы РФ.

Показатели демонстрируют, что за период с 2018 по 2023 годы количество малых предприятий сократилось более чем на 22 %, что совпадает с глобальным снижением деловой активности. Начиная с 2024 года, фиксируется постепенное восстановление, что коррелирует с мерами господдержки: субсидированием найма, льготным кредитованием, налоговыми преференциями. Однако восстановление не является полным - общее число субъектов малого бизнеса остается ниже докризисных показателей.

Особенно важно отметить, что за рассматриваемый период усилился перелив активности в сегмент самозанятых и индивидуальных предпринимателей, что обусловлено стремлением к снижению административной нагрузки и уходу от формализованных трудовых отношений.

С точки зрения социально-трудовых отношений такая динамика означает:

- снижение формальной занятости и охвата механизмами социального диалога;
- рост незащищенности работников малых предприятий;
- увеличение налоговой нагрузки активизирует поиск дополнительного заработка в качестве самозанятых;

- ослабление института предпринимательской ответственности;
- массовая миграция в теневой сектор занятости;
- необходимость адаптации института социального партнерства к новым формам предпринимательской активности (ИП, НПД, микробизнес).

Таким образом, количественная и динамическая трансформация малого бизнеса в 2018-2025 гг. формирует новую институциональную среду, в которой традиционные формы регулирования социально-трудовых отношений становятся недостаточными. Это усиливает актуальность тех положений, которые сформулированы в главе первой, где была обоснована необходимость гибкой и адаптированной модели социального партнерства, способной функционировать в условиях высокой кадровой текучести, нестабильной занятости, цифровизации трудовых процессов и структурной трансформации малого бизнеса.

Одним из ключевых факторов, определяющих специфику малого бизнеса в России, является характер занятости и трудовых отношений. В отличие от крупных организаций, малые предприятия демонстрируют высокий уровень персонализации труда, низкую формализацию кадровых процессов и распространение гибких форм занятости, включая самозанятость, удаленную работу и гражданско-правовые договоры.

Таблица 2.3. - Формы занятости на малых предприятиях (по результатам профсоюзного мониторинга)

Форма занятости	Удельный вес в секторе МП (%)
Формальный трудовой договор	60 %
Гражданско-правовой договор (ГПД)	20 %
Самозанятость / работа без оформления	15 %
Иные формы (временные, сезонные и пр.)	5 %

Источник: Составлено автором по данным Российского профсоюза работников инновационных и малых предприятий, 2024.

По результатам обследований, в секторе малого и среднего предпринимательства на малых предприятиях занято около 15 млн человек (на начало 2025 года), что составляет почти 20 % всех занятых в экономике страны [123].

Однако значительная доля этих работников функционирует вне рамок стандартных трудовых отношений - по оценкам Минтруда и Росстата, до 30 % всех занятых в малом бизнесе относятся к неформальной или условно-незащищенной категории [224].

Такая структура занятости имеет следующие следствия:

- отсутствие гарантированной заработной платы и соцпакета у значительной части работников;
- слабая профсоюзная представленность и отсутствие коллективных договоров;
- высокая текучесть кадров, обусловленная низкой мотивацией и отсутствием перспектив карьерного роста;
- ограниченные возможности повышения квалификации: обучение редко иницируется работодателями, чаще осуществляется за счет самих работников.

Дополнительно характер организации труда на малых предприятиях отличается универсализмом функций: сотрудникам часто приходится выполнять сразу несколько задач вне зависимости от формальной должностной инструкции. Это усложняет внедрение стандартов охраны труда, контроля условий работы и прозрачной оценки эффективности.

Таблица 2.4. - Наличие должностных инструкций и кадровой инфраструктуры на МП (% от опрошенных предприятий)

Показатель	Малые предприятия (%)
Имеют утвержденные должностные инструкции	35 %
Обеспечивают кадровый документооборот	40 %
Имеют кадровые службы / отделы персонала	25 %

Источник: Составлено автором по результатам опроса, проведенного в 2024 году в четырех регионах РФ.

Таким образом, характер занятости на малых предприятиях оказывает прямое влияние на структуру социально-трудовых отношений. Фрагментарность оформления, низкая кадровая защищенность и отсутствие

формализованного институционального диалога - это реалии, подтверждающие выводы, сформулированные в главе 1: институциональная модель социального партнерства, принятая в крупных организациях, требует адаптации под особенности малого бизнеса.

Эти особенности необходимо учитывать при разработке механизмов развития социального партнерства, поскольку без решения кадровых и трудовых проблем невозможно обеспечить устойчивость занятости и реализацию социальной функции предпринимательства.

Сформированные особенности занятости, кадровых практик и трудовых отношений на малых предприятиях следует учитывать при проектировании механизмов развития социального партнерства. Без институционального решения кадровых дефицитов, повышения мотивации и нормативного обеспечения труда невозможно достижение устойчивой занятости, а также выполнение социальной функции малого бизнеса как опоры экономической и социальной стабильности.

Эти параметры отражают объективные ограничения сектора малых предприятий, обоснованные в первой главе. Именно поэтому организация социально-трудовых отношений в малом бизнесе требует адаптированной модели партнерства, учитывающей ограниченный кадровый потенциал, многофункциональность персонала, слабую правовую защищенность и высокую долю неформальных форм занятости. Без этих корректировок невозможно обеспечить полноту реализации принципов трудового диалога и гарантии работникам, занятым в малом бизнесе.

Региональная структура малого бизнеса в России характеризуется значительной неоднородностью. Наиболее высокая концентрация субъектов малого и среднего предпринимательства зафиксирована в Центральном федеральном округе - свыше 32 % всех предприятий. Приволжский округ занимает второе место - около 17 %, далее следуют Южный и Северо-Западный округа - по 10-11 %. В то же время Дальневосточный, Северо-Кавказский и Крымский округа имеют существенно меньшую долю, что

свидетельствует о территориальной асимметрии предпринимательской активности [198].

Таблица 2.5. - Распределение субъектов малого бизнеса по федеральным округам РФ (на 10.01.2025)

Федеральный округ	Количество субъектов МСП, тыс.	Доля от общего числа (%)
Центральный	2 085	32,0 %
Приволжский	1 133	17,4 %
Южный	752	11,5 %
Северо-Западный	725	11,2 %
Сибирский	546	8,4 %
Уральский	412	6,3 %
Дальневосточный	283	4,3 %
Северо-Кавказский	178	2,7 %
Крымский	69	1,1 %

Источник: составлено автором по данным Федеральной налоговой службы.

Такое территориальное распределение накладывает прямое влияние на формирование социально-трудовых отношений. В более развитых регионах - особенно в Москве, Санкт-Петербурге, Казани, Екатеринбурге - наблюдается высокая кадровая мобильность, наличие институциональных условий для партнерства, более широкое внедрение коллективных договоров и элементов HR-инфраструктуры. В менее экономически активных регионах, напротив, малые предприятия зачастую работают в неформальных условиях, при ограниченном кадровом потенциале и низком уровне правовой защищенности работников.

Мониторинговые исследования показывают, что на Дальнем Востоке и в сельской местности около 49 % работников считают условия для ведения бизнеса и трудоустройства неблагоприятными [225]. Причинами называются отсутствие инфраструктуры, недостаток образовательных возможностей, высокие административные барьеры и слабая представленность профсоюзов.

Также важно отметить, что в регионах с высокой экономической активностью формируются локальные механизмы партнерства - центры «Мой бизнес», территориальные объединения работодателей, программы

поддержки занятости, в то время как в депрессивных регионах малый бизнес часто остается вне поля действия таких механизмов.

Таким образом, региональная дифференциация малого бизнеса усиливает различия в уровне реализации социально-трудовых отношений. Это подтверждает выводы главы 1 о необходимости многоуровневой модели социального партнерства, адаптированной не только к масштабам предприятия, но и к территориальной специфике.

Формирование полноценной системы регулирования труда в секторе малого бизнеса невозможно без учета регионального контекста, включая экономические условия, кадровый потенциал и институциональную инфраструктуру.

Развитие малых предприятий в Российской Федерации происходит в условиях сложного институционального ландшафта, где сочетаются внешнеэкономические вызовы, внутренние барьеры, нормативные ограничения и социальные дефициты. Исследование этого набора факторов позволяет не только понять причины нестабильной динамики малого бизнеса, но и выявить системные препятствия на пути формирования устойчивых социально-трудовых отношений.

Одним из базовых факторов является налоговая нагрузка: несмотря на наличие упрощенного режима налогообложения (УСН, патентная система, налог на профессиональный доход), малые предприятия сталкиваются с ростом обязательных платежей, трудностями расчета страховых взносов и низкой доступностью налоговых льгот. По оценке профсоюзного мониторинга, свыше 50 % руководителей малых предприятий считают налоговую систему чрезмерно сложной и демотивирующей с точки зрения найма персонала [225].

Дополнительным препятствием становится бюрократическая нагрузка - отчетность, проверочные мероприятия, сложность получения субсидий, отсутствие единой цифровой платформы поддержки. Малые предприятия с минимальным штатом не располагают достаточными ресурсами для ведения

полномасштабной административной деятельности, что снижает их шансы на участие в государственных программах.

Таблица 2.6. - Основные сдерживающие факторы развития малых предприятий в РФ (по оценке респондентов, баллы по шкале от 1 до 5)

Фактор	Средняя оценка
Высокая налоговая нагрузка	4,2
Неопределенность экономической ситуации	4,0
Снижение внутреннего спроса	3,9
Высокие ставки по кредитам	3,6
Сложность бюрократических процедур	3,4
Трудности доступа к господдержке	3,2

Источник: составлено автором на основе [225].

Следует отметить, что государственная поддержка малого бизнеса, несмотря на декларируемую активность, не всегда достигает целевой аудитории. Механизмы, реализуемые в рамках национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», зачастую ориентированы на формальные показатели - количество обученных, сумма субсидий - без учета реальных потребностей конкретных предприятий.

Особенно остро проблема проявляется в кадровой плоскости: программы трудоустройства, профессионального обучения и охраны труда реализуются фрагментарно и слабо затрагивают сектора микробизнеса.

Институциональные ограничения также включают отсутствие единого центра межведомственной координации. Государственные ведомства - Минэкономразвития, ФНС, Росстат, Корпорация МСП - действуют по собственным регламентам, что создает фрагментацию мер поддержки и усиливает административную нагрузку на бизнес. Как следствие - малые предприятия демонстрируют низкую вовлеченность в систему социального партнерства, отсутствие профсоюзной инфраструктуры и коллективных договоров.

Наряду с экономическими и нормативными барьерами, существенным фактором, ограничивающим развитие малого бизнеса, являются кадровые вызовы:

- дефицит квалифицированных работников;
- высокая текучесть персонала;
- отсутствие системы стимулирования и карьерного роста;
- низкая правовая и социальная защищенность работников.

Эти проблемы, как показано в предыдущих блоках, обостряются в регионах с низкой предпринимательской активностью, и напрямую влияют на реализацию трудовых прав, эффективность работы, качество жизни занятых.

Таким образом, выявленные факторы - от налоговой системы до дефицита квалифицированной рабочей силы - формируют институциональную среду, в которой невозможно реализовать полноценную модель социального партнерства без ее адаптации к масштабам и спецификам малого бизнеса. Это требует пересмотра принципов государственной поддержки, разработки новых инструментов трудового диалога, включая цифровизацию трудовых процессов, развитие территориальных соглашений и внедрение гибких форм мотивации.

Эти положения подтверждают актуальность научной новизны, сформулированной в главе первой, и подводят к необходимости нормативного переосмысления социальной роли малого бизнеса в современной экономике.

Проведенный анализ показал, что сектор малых предприятий в Российской Федерации представляет собой сложную и динамично меняющуюся систему. Его структура формируется преимущественно за счет микропредприятий и индивидуальных предпринимателей, в условиях ограниченной организационной инфраструктуры, кадрового дефицита и высокой территориальной асимметрии. За период 2018-2025 гг. малый бизнес пережил фазу спада и последующего восстановительного роста, однако сохраняющиеся барьеры - налоговые, правовые, административные и социальные - продолжают ограничивать его потенциал.

Особенности занятости в малом бизнесе - высокий уровень неформальных трудовых отношений, универсализация функций, слабая кадровая защита - формируют специфическую модель трудовой практики,

которая не соотносится с классическим институтом социального партнерства.

Отсутствие профсоюзной представленности, низкий охват коллективными договорами, слабая нормативная база создают предпосылки к социальной уязвимости занятых в секторе малых предприятий.

Региональная дифференциация усиливает неравномерность условий: в развитых субъектах возможна локальная интеграция механизмов поддержки и регулирования, тогда как в депрессивных территориях малый бизнес фактически находится вне систем государственного и социального взаимодействия.

Суммарно выявленные факторы подтверждают: малый бизнес требует дифференцированного институционального подхода в части организации социально-трудовых отношений. Необходимо создание модели социального партнерства, ориентированной на:

- малочисленные коллективы;
- гибкие формы занятости;
- территориальные особенности;
- кадровые риски и ограниченные ресурсы.

Это обоснование служит отправной точкой для анализа в следующем параграфе - 2.2 «Особенности регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях на современном этапе», где конкретизируются механизмы взаимодействия между работниками и работодателями, особенности трудовых гарантий и проблемы реализации института партнерства в реальной практике.

2.2. Особенности регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях на современном этапе

На малых предприятиях Российской Федерации социально-трудовые отношения формируются в условиях ограниченного кадрового ресурса, слабой институциональной инфраструктуры и высокой гибкости организационных процессов. В отличие от крупных организаций, где

социально-трудовые отношения регулируются через разветвленные кадровые службы, коллективные договоры и отраслевые соглашения, в малом бизнесе эти механизмы либо отсутствуют, либо реализуются в упрощенной форме.

Для анализа особенностей регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях целесообразно рассматривать не «показатели», а сферы и элементы этих отношений, которые отражают реальные процессы взаимодействия между работодателем и работником. К числу таких элементов относятся:

- организация труда;
- обеспечение условий труда и охраны труда;
- занятость и создание рабочих мест;
- обучение и повышение квалификации;
- регулирование оплаты труда.

Данные элементы, как правило, рассматриваются и отражаются в договорах и соглашениях на всех уровнях социального партнерства, однако зачастую в них не учитывается специфика социально-трудовых отношений в малом бизнесе.

Указанные выше сферы не существуют изолированно - они взаимосвязаны и формируют целостную систему, в которой реализуются трудовые права, социальные гарантии и механизмы стимулирования персонала. На малых предприятиях данная система носит фрагментарный и адаптированный характер, что требует особого подхода к ее регулированию.

Практика функционирования малых предприятий показывает, что большинство элементов реализуются неполноценно или эпизодически.

Причины этого - малая численность персонала, отсутствие кадровых служб, ограниченные финансовые ресурсы и слабая правовая культура. Например, в сфере организации труда на малых предприятиях отсутствует четкое функциональное разделение между административным и производственным персоналом.

Таблица 2.7. - Элементы системы социально-трудовых отношений на малых предприятиях

Сфера отношений	Содержание элемента
Организация труда	Разделение и кооперация труда, рабочие места, методы
Условия и охрана труда	Безопасность, СИЗ, санитарные нормы
Занятость	Создание рабочих мест, стабильность занятости
Обучение	Повышение квалификации, профессиональное развитие
Оплата труда	Размер, структура, своевременность, гарантии

Источник: составлено автором на основе анализа нормативных актов и эмпирических данных.

Работники часто исполняют смежные функции, не соответствующие их должностным обязанностям, что требует универсальности и гибкости.

По результатам опроса, проведенного автором в 2024 году среди представителей профсоюзных организаций в четырех регионах Российской Федерации (Москва, Волгоградская, Псковская и Тульская области), установлено, что только 30 % малых предприятий имеют утвержденные должностные инструкции, а кадровый документооборот ведется лишь на 40 % из них.

Таблица 2.8. - Наличие кадровой инфраструктуры на малых предприятиях (% от опрошенных)

Показатель	Доля предприятий (%)
Утвержденные должностные инструкции	30 %
Ведение кадрового документооборота	40 %
Наличие кадровой службы / HR-отдела	25 %

Источник: составлено автором по результатам опроса, проведенного в 2024 году.

Это подтверждает выводы главы 1 о необходимости адаптации механизмов социального партнерства к реальным условиям малого бизнеса.

Таким образом, элементы системы социально-трудовых отношений на малых предприятиях реализуются в условиях институциональной ограниченности. Это требует пересмотра подходов к регулированию: вместо универсальных моделей, применяемых в крупном бизнесе, необходимо

формировать гибкие, адаптированные механизмы социального партнерства, учитывающие специфику малых трудовых коллективов, многофункциональность персонала и ограниченные ресурсы.

Таким образом, социальное партнерство должно быть не унифицированным, а структурно адаптированным - с учетом масштаба бизнеса, кадровых реалий и региональных особенностей.

Занятость на малых предприятиях представляет собой одну из ключевых сфер социально-трудовых отношений, поскольку именно малый бизнес обеспечивает рабочие места в тех регионах и отраслях, где крупные и средние предприятия либо отсутствуют, либо экономически нецелесообразны. По состоянию на начало 2025 года в секторе малого и среднего предпринимательства занято около 15 млн человек, из которых значительная часть работает на малых и микропредприятиях [223].

Однако специфика занятости в малом бизнесе отличается от формализованных моделей, принятых в крупных организациях. Основные особенности включают:

- высокую кадровую текучесть;
- отсутствие карьерных траекторий;
- низкую правовую защищенность работников;
- преобладание универсальных рабочих мест, совмещающих функции разных должностей;
- ограниченные возможности профессионального роста и обучения.

По результатам опроса, проведенного автором в 2024 году среди представителей профсоюзных организаций в четырех регионах Российской Федерации, установлено, что на малых предприятиях отсутствуют кадровые службы, а подбор персонала осуществляется преимущественно руководителем или секретарем. Это подтверждает выводы главы 1 о необходимости адаптации механизмов социального партнерства к реальным условиям малого бизнеса.

Создание рабочих мест в малом бизнесе также имеет свои особенности.

В силу ограниченности ресурсов и отсутствия четкого функционального разделения труда, рабочие места на малых предприятиях часто являются универсальными, с совмещением различных видов деятельности. Это снижает требования к квалификации, но одновременно повышает нагрузку и снижает удовлетворенность трудом у работников.

Таблица 2.9. - Субъекты, осуществляющие подбор персонала на малых предприятиях (%)

Регион	Директор	Секретарь	Кадровик
Москва	60	20	20
Волгоградская обл.	80	20	-
Псковская обл.	80	20	-
Тульская обл.	60	40	-
Среднее по регионам	70	25	5

Источник: составлено автором по данным территориальных организаций Российского профсоюза работников инновационных и малых предприятий.

По результатам опроса, в 85 % малых предприятий работники не имеют гарантий при увольнении, особенно в случае сокращения численности или штата. Также отсутствуют меры по содействию занятости, переобучению и перенаправлению работников, что усиливает социальную уязвимость занятых.

Таблица 2.10. - Оценка защиты от увольнений на малых предприятиях (%)

Регион	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Москва	20	80
Волгоградская обл.	-	100
Псковская обл.	-	100
Тульская обл.	60	40
Среднее по регионам	20	80

Источник: составлено автором по результатам опроса, проведенного в 2024 году.

Таким образом, занятость на малых предприятиях характеризуется нестабильностью, слабой правовой защитой и отсутствием институциональных механизмов поддержки. Это требует пересмотра подходов к регулированию: необходимо внедрение гибких форм социального партнерства, включая территориальные соглашения, цифровые инструменты сопровождения занятости и механизмы поддержки при увольнении.

Приведенные положения свидетельствуют о научной значимости выводов, изложенных в первой главе: регулирование занятости в малом бизнесе должно основываться на адаптированных и ресурсно-реалистичных механизмах, способных обеспечить социальную устойчивость без избыточной административной нагрузки.

Обучение и повышение квалификации работников является важнейшим элементом системы социально-трудовых отношений, напрямую влияющим на производительность труда, адаптацию к технологическим изменениям и устойчивость занятости. Однако в секторе малого бизнеса данная сфера реализуется крайне ограниченно.

По результатам опроса, проведенного автором в 2024 году среди представителей профсоюзных организаций в четырех регионах РФ, установлено, что на 75 % малых предприятий обучение не проводится, а в 20 % случаев работники проходят обучение за свой счет.

Это свидетельствует о системной недооценке работодателями значения профессионального развития, особенно в условиях ограниченного бюджета и неопределенности перспектив.

Таблица 2.11. - Прохождение обучения и переподготовки за последние три года (%)

Регион	Да	Нет	За свой счет
Москва	20	80	-
Волгоградская обл.	-	80	20
Псковская обл.	-	60	40
Тульская обл.	-	80	20
Среднее по регионам	5	75	20

Источник: составлено автором по результатам опроса, проведенного в 2024 году.

Причины слабой реализации обучения на малых предприятиях включают:

- отсутствие законодательных требований к работодателю;
- ограниченность финансовых ресурсов;
- низкую осведомленность о возможностях государственной поддержки;

- отсутствие кадровых служб, способных организовать обучение.

В отличие от крупных предприятий, где обучение часто закреплено в коллективных договорах и отраслевых соглашениях, малый бизнес не несет обязательств по развитию кадрового потенциала. Это создает структурный разрыв в уровне квалификации и конкурентоспособности работников.

В отдельных случаях обучение иницируется руководством предприятия - например, при запуске новой производственной линии или освоении нового сегмента рынка. Однако такие случаи носят эпизодический характер и не формируют устойчивой системы профессионального развития.

Таким образом, обучение на малых предприятиях не является институционализированной практикой, а реализуется преимущественно по инициативе самих работников. Это снижает заинтересованность работников, ограничивает возможности карьерного роста и усиливает кадровую нестабильность.

На основании вышеизложенного анализа необходимо разработать адаптированные механизмы профессионального развития, включая:

- упрощенные формы обучения без отрыва от производства;
- цифровые платформы для дистанционного повышения квалификации;
- создание учебных центров в рамках профессиональных объединений предпринимателей и работодателей в виде образовательных фондов;
- интеграцию образовательных мероприятий в корпоративную культуру малых предприятий через просветительскую деятельность органов государственной и муниципальной власти.

Подобные инициативы позволят включить обучение в систему социально-трудовых отношений малого бизнеса, не создавая избыточной нагрузки на работодателя.

Условия труда и охрана труда являются критически важными элементами системы социально-трудовых отношений, поскольку напрямую влияют на здоровье работников, производственную безопасность и социальную устойчивость. В секторе малого бизнеса данные сферы

реализуются с существенными ограничениями, обусловленными как экономическими, так и организационными факторами.

Согласно данным проведенного автором в 2024 году опроса среди представителей профсоюзных организаций в четырех регионах РФ, установлено, что на 60 % малых предприятий условия труда оцениваются как неудовлетворительные, а на 75 % из них отсутствует системный контроль охраны труда. Это подтверждает выводы главы 1 о необходимости адаптации механизмов социального партнерства к реальным условиям малого бизнеса.

Таблица 2.12. - Оценка безопасности условий труда на малых предприятиях (%)

Регион	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Москва	60	40
Волгоградская обл.	40	60
Псковская обл.	20	80
Тульская обл.	40	60
Среднее по регионам	40	60

Источник: составлено автором по результатам опроса, проведенного в 2024 году.

Основные причины неудовлетворительных условий труда:

- размещение производств в непригодных помещениях;
- использование устаревшего оборудования с высокой степенью износа;
- несоблюдение санитарно-гигиенических норм;
- отсутствие средств индивидуальной защиты;
- отсутствие обучения по охране труда и проверки знаний;
- отсутствие локальных нормативных регламентов.

В большинстве малых предприятий отсутствует штатный специалист по охране труда.

Согласно статье 217 Трудового кодекса Российской Федерации, при численности более 50 работников должна быть создана служба охраны труда или введена соответствующая должность. Однако на малых предприятиях эти функции часто возлагаются на руководителя, не имеющего профильной подготовки.

Таблица 2.13. - Наличие контроля охраны труда на малых предприятиях (%)

Регион	Есть контроль	Нет контроля
Москва	20	80
Волгоградская обл.	-	100
Псковская обл.	20	80
Тульская обл.	60	40
Среднее по регионам	25	75

Источник: составлено автором по результатам опроса, проведенного в 2024 году.

Также выявлено, что на 100 % малых предприятий в выборке присутствуют сверхурочные работы, а доля работников, реально использующих отпуск в соответствии с трудовым законодательством, ограничен на 30 % из них, что свидетельствует о нарушении трудовых норм.

Таблица 2.14. - Наличие сверхурочных работ и доля работников, реально использующих отпуск в соответствии с трудовым законодательством (%)

Показатель	Малые предприятия
Сверхурочные работы	100 %
Доля работников, реально использующих отпуск в соответствии с трудовым законодательством	70 %

Источник: Составлено автором по результатам опроса, проведенного в 2024 году.

Таким образом, условия труда на малых предприятиях характеризуются низким уровнем безопасности, отсутствием системной охраны труда и нарушением трудовых гарантий. Это требует внедрения адаптированных механизмов регулирования, включая:

- упрощенные процедуры охраны труда для микропредприятий;
- цифровые инструменты контроля и обучения;
- включение требований по охране труда в территориальные соглашения и коллективные договоры.

Данные утверждения подкрепляют научные инновации, обозначенные в первой главе: обеспечение безопасных условий труда в малом бизнесе возможно только при создании ресурсно-реалистичных и институционально

гибких форм социального партнерства, не перегружающих работодателя, но защищающих работника.

Оплата труда является центральным элементом социально-трудовых отношений, определяющим уровень материального благополучия работников, заинтересованность работников, производительность труда и социальную устойчивость. В секторе малого бизнеса регулирование оплаты труда осуществляется в условиях ограниченного бюджета, высокой конкуренции и слабой нормативной инфраструктуры.

По результатам опроса, проведенного автором в 2024 году среди представителей профсоюзных организаций в четырех регионах РФ, установлено, что на 100 % малых предприятий заработная плата выплачивается полностью, однако 75 % работников недовольны ее размером, а 80 % - уровнем социальных льгот. Это подтверждает выводы главы 1 о необходимости адаптации механизмов социального партнерства к реальным условиям малого бизнеса.

Таблица 2.15. - Удовлетворенность оплатой труда и социальными льготами (%)

Показатель	Малые предприятия	Средние предприятия
Удовлетворенность зарплатой	0 %	50 %
Удовлетворенность соцпакетом	20 %	75 %
Выплата зарплаты полностью	100 %	100 %

Источник: составлено автором по результатам опроса, проведенного в 2024 году.

На малых предприятиях должностной оклад, как правило, устанавливается на уровне минимального размера оплаты труда (МРОТ) или регионального прожиточного минимума. Это позволяет избежать претензий со стороны контролирующих органов, но не обеспечивает достойного уровня жизни. Переменная часть заработной платы (премии, надбавки) либо отсутствует, либо выплачивается неофициально.

В отличие от крупных предприятий, где система оплаты труда включает

тарифные сетки, бонусные программы и индексацию, в малом бизнесе такие механизмы практически не применяются. Это создает структурный разрыв в мотивации и социальной защищенности работников.

Таблица 2.16. - Средний должностной оклад на малых предприятиях (тыс. руб.)

Регион	Производство	Торговля	Услуги
Москва	22	23	23
Волгоградская обл.	11,6	13,5	14,1
Псковская обл.	11,4	11,4	11,5
Тульская обл.	13	14	14,5

Источник: составлено автором по результатам опроса, проведенного в 2024 году.

Для сопоставления. Данные Росстата показывают, что среднемесячная начисленная заработная плата на малых предприятиях составляет в среднем 47 % от уровня крупных предприятий, а на микропредприятиях - 59 %. Это подтверждает наличие системного разрыва, особенно в отраслях с высокой добавленной стоимостью.

Таблица 2.17.-Соотношение заработной платы по типам предприятий (%)

Тип предприятия	Относительно крупного бизнеса
Микропредприятия	59 %
Малые предприятия	47 %
Средние предприятия	85 %

Источник: составлено автором по данным Росстата, 2024.

Таким образом, регулирование оплаты труда на малых предприятиях осуществляется в условиях ограниченной ресурсной базы и отсутствия институциональных стимулов. Это требует внедрения адаптированных механизмов, включая:

- введение положений об оплате труда в коллективные договоры;
- разработку упрощенных моделей тарифных систем;
- создание цифровых инструментов расчета и индексации;
- распространение практики территориальных соглашений с минимальными социальными стандартами.

Проблема обеспечения достойной оплаты труда в малом бизнесе возможна только при создании ресурсно-реалистичной модели социального партнерства, сочетающей правовые гарантии с экономической устойчивостью.

Нестандартные формы занятости - удаленная работа, самозанятость, гибкий график, проектная занятость - становятся все более распространенными в секторе малого бизнеса. Это связано с необходимостью снижения издержек, адаптации к цифровой экономике и стремлением к гибкости в управлении персоналом. Однако такие формы занятости сопровождаются снижением уровня правовой и социальной защищенности работников, особенно в условиях отсутствия трудового договора.

По результатам опроса, проведенного автором в 2024 году, установлено, что на 80 % малых предприятий используются нестандартные формы занятости, при этом самозанятые составляют до 20 % занятых в секторе малого бизнеса.

Таблица 2.18. - Распространенность нестандартных форм занятости (%)

Регион	Удаленная работа	Самозанятость
Москва	80 %	20 %
Волгоградская обл.	80 %	20 %
Псковская обл.	80 %	20 %
Тульская обл.	80 %	20 %
Среднее по регионам	80 %	20 %

Источник: составлено автором по результатам опроса, проведенного в 2024 году.

Особую озабоченность вызывает правовой статус самозанятых граждан. Несмотря на наличие специального налогового режима (налог на профессиональный доход), самозанятые не имеют доступа к таким трудовым гарантиям, как оплачиваемый отпуск, больничный, защита от необоснованного увольнения. По статистике, каждый третий самозанятый сталкивался с проблемами при получении оплаты за выполненную работу [226].

Таблица 2.19. - Оценка правовой защищенности самозанятых (%)

Показатель	Доля респондентов
Сталкивались с задержкой оплаты	33 %
Не имеют доступа к соцстрахованию	100 %
Не защищены от отказа заказчика	85 %

Источник: Составлено автором по данным опроса и аналитических материалов Минтруда РФ.

Это создает парадоксальную ситуацию: самозанятые формально находятся в легальном секторе, но по уровню защищенности часто ближе к теневому рынку труда.

Также сохраняется размытость границ между самозанятыми и наемными работниками, особенно в случаях, когда самозанятые фактически выполняют функции штатных сотрудников, но без оформления трудового договора. Это приводит к снижению поступлений в социальные фонды, искажению конкурентной среды и росту социальной напряженности.

Таким образом, распространение нестандартных форм занятости и отсутствие четкого правового статуса самозанятых создают системные риски для развития социально-трудовых отношений в малом бизнесе. Это требует:

- законодательного закрепления статуса самозанятых;
- запрета на выполнение работ во вредных и опасных условиях без медосмотров и СИЗ;
- обязательного заключения гражданско-правовых договоров с цифровыми платформами;
- создания механизмов контроля и мотивации перехода к формализованным трудовым отношениям.

Поэтому регулирование нестандартной занятости должно быть институционально гибким, но при этом обеспечивать минимальные социальные гарантии и правовую определенность, особенно в условиях цифровизации и роста самозанятости.

Оформление трудовых отношений на малых предприятиях представляет собой одну из наиболее проблемных сфер социально-трудовых отношений. В

условиях ограниченного кадрового ресурса, высокой текучести персонала и стремления к снижению издержек, работодатели часто прибегают к использованию гражданско-правовых договоров (ГПД) вместо трудовых, что приводит к снижению уровня правовой защищенности работников.

В отличие от трудового договора, который регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации и предусматривает гарантии (оплачиваемый отпуск, больничный, охрана труда, страхование), гражданско-правовой договор регулируется Гражданским кодексом и не включает таких обязательств.

По результатам опроса, проведенного автором в 2024 году, установлено, что на 20 % малых предприятий работники оформлены по ГПД, а в Волгоградской области этот показатель достигает 40 %, что свидетельствует о системной практике подмены трудовых отношений.

Таблица 2.20. - Оформление договоров на малых предприятиях (%)

Регион	Трудовой договор	ГПД	Другое
Москва	80 %	20 %	-
Волгоградская обл.	60 %	40 %	-
Псковская обл.	80 %	20 %	-
Тульская обл.	100 %	-	-
Среднее по регионам	80 %	20 %	-

Источник: составлено автором по результатам опроса, проведенного в 2024 году.

Такая практика приводит к:

- отсутствию социальных гарантий;
- невозможности защиты от увольнения;
- снижению поступлений в социальные фонды;
- росту правовой неопределенности и социальной напряженности.

В данном контексте не следует говорить о конкуренции трудового и гражданского права - эти отрасли права не конкурируют, а применяются в зависимости от характера отношений. Проблема заключается не в конкуренции, а в неправомерной квалификации трудовых отношений как гражданско-правовых, что нарушает права работников.

Таким образом, подмена трудовых договоров гражданско-правовыми в секторе малого бизнеса является одним из ключевых вызовов для системы социального партнерства. Это требует:

- усиления контроля за квалификацией трудовых отношений;
- создания стимулов для работодателей к официальному оформлению;
- внедрения цифровых инструментов мониторинга;
- включения положений о типе договоров в коллективные соглашения и территориальные стандарты.

Обеспечение правовой определенности трудовых отношений в малом бизнесе возможно только при институциональном укреплении механизмов социального партнерства, включая правовой контроль, мотивационные инструменты и адаптированные формы регулирования.

Проведенный анализ показал, что регулирование социально-трудовых отношений на малых предприятиях Российской Федерации осуществляется в условиях институциональной ограниченности, кадрового дефицита и высокой гибкости организационных процессов. В отличие от крупных организаций, где трудовые отношения формализованы и подкреплены коллективными договорами, малый бизнес демонстрирует фрагментарную реализацию трудовых норм, что требует адаптированного подхода.

Основные особенности, выявленные в ходе анализа:

- организация труда на малых предприятиях характеризуется универсализмом функций, отсутствием кадровых служб и слабой регламентацией;
- занятость нестабильна, сопровождается высокой текучестью и отсутствием гарантий при увольнении;
- обучение осуществляется преимущественно за счет работников, без системной поддержки со стороны работодателя;
- условия труда и охрана труда реализуются эпизодически, часто без соблюдения нормативных требований;
- оплата труда ограничена минимальными стандартами, без индексации

и премиальных механизмов;

- нестандартные формы занятости, включая самозанятость, не сопровождаются правовой защитой;

- подмена трудовых договоров гражданско-правовыми создает риски правовой неопределенности и социальной уязвимости.

Эти особенности подтверждают выводы главы 1 о необходимости дифференцированной модели социального партнерства, адаптированной к масштабу бизнеса, кадровым реалиям и региональной специфике. Универсальные механизмы, применяемые в крупном бизнесе, не обеспечивают эффективного регулирования в секторе малого предпринимательства.

Таким образом, регулирование социально-трудовых отношений на малых предприятиях требует:

- институционального упрощения процедур;
- цифровизации кадровых процессов;
- территориальных соглашений с минимальными социальными стандартами;
- законодательного закрепления прав самозанятых;
- усиления контроля за квалификацией трудовых отношений;
- стимулирования работодателей к формализации занятости и участию в социальном диалоге.

Эти положения служат основанием для перехода к следующему разделу

- 2.3 «Диагностика институциональных барьеров и ограничений развития социального партнерства на малых предприятиях», где будет рассмотрена реальная практика взаимодействия сторон, проблемы коллективных договоров и пути институционального укрепления партнерства.

2.3. Диагностика институциональных барьеров и ограничений развития социального партнерства на малых предприятиях

Развитие малого предпринимательства в Российской Федерации признано одним из приоритетных направлений государственной политики. Согласно Указу Президента РФ от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», малый бизнес должен стать устойчивой основой занятости, социальной стабильности и налоговой базы. Однако реализация этих целей невозможна без эффективной системы регулирования социально-трудовых отношений, в центре которой находится институт социального партнерства.

В отличие от крупного бизнеса, где механизмы социального партнерства - коллективные договоры, соглашения, трехсторонние комиссии - функционируют системно, в секторе малого бизнеса они находятся в стадии становления. Это связано с рядом факторов:

- отсутствием объединений работодателей, способных представлять интересы малого бизнеса;
- слабой профсоюзной представленностью;
- низкой заинтересованностью к участию в социальном диалоге;
- отсутствием нормативных стимулов и институциональной поддержки.

В условиях высокой текучести кадров, неформальной занятости и ограниченных ресурсов малые предприятия не интегрированы в полноценную систему социального партнерства, что снижает их социальную устойчивость и конкурентоспособность.

В настоящем разделе проводится оценка механизма функционирования системы социального партнерства на малых предприятиях, с целью:

- выявить институциональные ограничения;
- проанализировать практику коллективных договоров и соглашений;
- определить роль профсоюзов и объединений работодателей;
- предложить пути реформирования механизма СП с учетом специфики малого бизнеса.

Необходимость создания адаптированной модели социального партнерства, ориентированной на малочисленные коллективы, гибкие формы занятости и региональные особенности.

Для полноценной оценки механизма функционирования социального партнерства в секторе малого бизнеса необходимо определить институциональные связи между его ключевыми участниками.

Представленная ниже авторская модель (таб. 2.21, рис. 2.1), разработанная на основе анализа нормативных актов, практики трехстороннего взаимодействия и специфики малых предприятий, демонстрирует, что полноценное функционирование системы социального партнерства в секторе малого бизнеса возможно только при наличии устойчивых институциональных связей между всеми участниками.

Таблица 2.21. - Авторская модель взаимодействия субъектов социального партнерства в секторе малого бизнеса

Субъект	Роль в системе СП	Примеры / пояснения	Формы взаимодействия
Малые предприятия	Работодатели, участники трудовых отношений	Микропредприятия, ИП, малые организации	Участие в коллективных договорах, соглашениях
Профсоюзы	Представители работников	ФНПР, отраслевые и территориальные организации, ППО	Защита прав, участие в переговорах, договорах, соглашениях создание первичных организаций
Объединения работодателей	Представители интересов бизнеса	«Опора России», РСПП	Представительство в СП, участие в трехсторонних комиссиях
Органы государственной власти	Регуляторы и координаторы	Минтруд, Минэкономразвития, региональные администрации	Нормативное регулирование, участие в СП, контроль
Трехсторонние комиссии	Механизм согласования интересов	Федеральные и региональные СП-комиссии	Подписание соглашений, мониторинг исполнения

Источник: модель разработана автором на основе анализа нормативных актов, практики трехстороннего взаимодействия и специфики малого бизнеса. Модель отражает институциональные связи между малым бизнесом, профсоюзами, объединениями работодателей и органами государственной власти. Взаимодействие осуществляется через механизмы коллективных договоров, соглашений и трехсторонних комиссий.

Далее будет проведен поэтапный анализ ключевых проблем, препятствующих эффективному функционированию системы социального партнерства на малых предприятиях, включая отсутствие объединений работодателей, слабое профсоюзное представительство, дефицит коллективных договоров и ограниченность региональных соглашений.

Несмотря на нормативное закрепление принципов социального партнерства в Трудовом кодексе Российской Федерации, его реализация в секторе малого бизнеса сталкивается с рядом институциональных ограничений, которые препятствуют формированию устойчивой системы регулирования социально-трудовых отношений.

Одним из ключевых условий функционирования социального партнерства является наличие представительных объединений работодателей, способных участвовать в переговорах, подписывать соглашения и представлять интересы предпринимателей. В секторе малого бизнеса такие объединения либо отсутствуют, либо имеют ограниченный охват и слабую институциональную поддержку.



Рис. 2.1. Авторская модель взаимодействия субъектов социального партнерства в секторе малого бизнеса

Это приводит к тому, что работодатели малого бизнеса фактически исключены из системы социального диалога, что нарушает принцип равноправного участия сторон.

На малых предприятиях профсоюзы либо отсутствуют, либо представлены единичными первичными организациями, не способными влиять на трудовую политику работодателя. Причины:

- малая численность работников;
- высокая текучесть кадров;
- страх перед репрессиями со стороны работодателя;
- отсутствие заинтересованности в коллективном участии.

По данным ФНПР, уровень профсоюзного членства на малых предприятиях не превышает 5-7 %, что делает невозможным полноценное участие работников в социальном партнерстве.

В результате - отсутствие переговорной позиции работников, невозможность инициировать коллективные договоры и слабая защита трудовых прав.

Хотя Трудовой кодекс РФ допускает участие малых предприятий в коллективных переговорах, отсутствие специальных механизмов и стимулов делает этот процесс формальным. Проблемы:

- нет упрощенных процедур для малых предприятий;
- нет налоговых или административных стимулов;
- нет цифровых платформ для участия в социальном партнерстве.

В отличие от крупных компаний, малый бизнес не имеет ресурсов для ведения переговоров, юридического сопровождения и мониторинга исполнения соглашений.

Это создает институциональный барьер, который делает социальное партнерство недоступным для большинства малых предприятий.

Механизмы социального партнерства часто разрабатываются на федеральном уровне, без учета региональной специфики. В малых городах и сельских территориях:

- нет трехсторонних комиссий;

- нет объединений работодателей;
- нет профсоюзных структур.

Это приводит к территориальному разрыву в реализации социального партнерства - малые предприятия вне крупных городов оказываются вне системы регулирования.

Институциональные проблемы функционирования социального партнерства в малом бизнесе являются системными и многоуровневыми. Они включают:

- отсутствие представительства работодателей;
- слабую профсоюзную инфраструктуру;
- нормативную неадаптированность;
- территориальную фрагментацию.

Эти проблемы требуют реформы механизма социального партнерства, с учетом специфики малого бизнеса, что будет рассмотрено в следующих блоках.

Коллективные договоры и соглашения являются ключевыми инструментами реализации принципов социального партнерства, закрепленного в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Таблица 2.22. - Распространенность коллективных договоров на малых предприятиях по регионам РФ (2024 г.)

Регион РФ	Доля МП, имеющих коллективный договор (%)	Комментарий
Москва	13.2	Активное участие объединений работодателей
Санкт-Петербург	11.5	Поддержка со стороны профсоюзов
Нижегородская обл.	7.1	Низкая профсоюзная активность
Ростовская обл.	4.9	Отсутствие объединений работодателей
Республика Башкортостан	4.2	Слабая нормативная поддержка
Республика Татарстан	6.8	Внедрение цифровой платформы регистрации договоров
Среднее по РФ	6.3	Общая фрагментарность системы СП

Источник: таблица разработана автором диссертационного исследования на основе данных Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Федерации независимых профсоюзов России и региональных трехсторонних комиссий за 2024 год [227]

Однако в секторе малых предприятий их распространенность и эффективность остаются крайне ограниченными.

Согласно статье 46 Трудового кодекса РФ, коллективный договор может заключаться на уровне организации, объединения работодателей, отрасли или территории. Однако для МП действуют те же требования, что и для крупных компаний, без учета их специфики:

- отсутствуют упрощенные процедуры;
- нет типовых форм договоров для МП;
- нет методических рекомендаций, адаптированных к малым коллективам.

Это создает юридическую и административную нагрузку, которую малые предприятия не готовы нести.

По данным Минтруда России и Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), уровень охвата МП коллективными договорами остается крайне низким.

Как видно из таблицы 2.22, даже в наиболее активных регионах доля малых предприятий, заключивших коллективные договоры, не превышает 13-14 %, а в большинстве субъектов Российской Федерации - менее 7 %. Это подтверждает вывод о фрагментарности и слабой институциональной интеграции механизма социального партнерства в секторе малого бизнеса.

Причины низкой распространенности является

- отсутствие профсоюзов на МП;
- низкая правовая грамотность работодателей;
- страх перед обязательствами, связанными с коллективным договором;
- отсутствие внешней поддержки (юридической, методической, организационной);
- низкая заинтересованность работников в коллективных действиях.

В результате - коллективные договоры на малых предприятиях либо отсутствуют, либо являются формальными документами, не отражающими реальных условий труда.

В отдельных регионах реализуются пилотные проекты, направленные на стимулирование заключения коллективных договоров на малых предприятиях:

- в Москве действует программа поддержки работодателей, заключающих договоры с участием профсоюзов;
- в Санкт-Петербурге разработаны типовые формы договоров, адаптированные к малым коллективам;
- в Республике Татарстан внедряется цифровая платформа для регистрации договоров и соглашений.

Однако эти практики не масштабированы и не имеют нормативного статуса, что ограничивает их влияние.

Практика заключения коллективных договоров и соглашений на малых предприятиях в России остается фрагментарной и неустойчивой. Несмотря на наличие нормативной базы, ее реализация требует:

- институциональной адаптации;
- создания типовых решений;
- цифровизации процедур;
- стимулирования участия работодателей и работников.

Без этих условий система социального партнерства не сможет выполнять свою функцию в секторе малого бизнеса, что подтверждает необходимость ее реформирования, о чем будет сказано в следующих блоках.

Региональные соглашения о минимальных социальных и трудовых гарантиях представляют собой важный элемент институциональной архитектуры социального партнерства, действующего на территории субъектов Российской Федерации. Согласно статье 45 Трудового кодекса Российской Федерации, такие соглашения подписываются между представителями органов власти, объединений работодателей и профсоюзов в рамках трехстороннего взаимодействия.

Для крупных предприятий региональные соглашения могут выступать дополнением к корпоративным договорам, в то время как для сектора малых

предприятий они представляют единственный источник внешней социальной защиты, особенно при отсутствии профсоюзной структуры и коллективного договора на уровне организации.

Анализ текстов региональных соглашений, размещенных на сайтах органов исполнительной власти (например, Департаментов труда Москвы, Санкт-Петербурга, Тюмени), показывает, что их структура включает:

- перечень гарантий: минимальная зарплата, условия охраны труда, режим рабочего времени;
- порядок присоединения: уведомление, правовая фиксация;
- перечень субъектов: работодатели, работники, государство;
- исключения для малых предприятий (в ряде регионов).

При этом большинство соглашений ориентированы на крупный и средний бизнес, а положение малого бизнеса либо отсутствует, либо представлено декларативно (Приложение 2).

Таблица 2.23. - Факторы ограниченной эффективности соглашений в секторе малого бизнеса

Фактор ограничения	Проявление на практике	Последствие для системы социального партнерства
Отсутствие объединений работодателей	Малые предприятия не охвачены представительной структурой	Отсутствие участия в переговорах и подписании соглашений
Низкий уровень информированности	Предприятия не знают о наличии соглашений и механизма присоединения	Не происходит юридического присоединения, соглашения не исполняются
Юридическая сложность процедуры	Процедура присоединения не адаптирована к малым предприятиям, требует усилий и знаний	Малые предприятия фактически исключаются из действия соглашения
Нерегулярность подписания соглашений	В ряде регионов соглашения не заключаются ежегодно, отсутствуют обновления	Пропуски в нормативной защите трудовых прав и социальных гарантий

Источник: разработано автором на основе анализа текстов региональных соглашений, размещенных на сайтах органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации (Москва, Республика Татарстан, Тюменская область), а также методических материалов Министерства труда Российской Федерации и Федерации независимых профсоюзов России за 2024 год.

Анализ представленных факторов свидетельствует о системной недоступности региональных соглашений для малых предприятий, которая обусловлена как институциональными, так и процедурными барьерами.

Отсутствие специализированных объединений работодателей лишает малый бизнес представительства, а низкий уровень информированности и юридическая сложность создают формальную недостижимость механизмов социальной защиты.

Дополнительным ограничением выступает отсутствие регулярности заключения соглашений, что превращает систему социального партнерства в непредсказуемую и неустойчивую модель регулирования. Это особенно критично для малых предприятий, которые не имеют иных источников защиты, кроме региональных соглашений.

Примеры региональной практики:

- Москва (2024 г.) - в соглашении предусмотрены специальные условия для МП, включая освобождение от части обязательств при наличии определенных рисков и цифровую платформу для уведомления о присоединении.

- Республика Татарстан (2024 г.) - внедрена интерактивная форма мониторинга исполнения соглашения, однако малые предприятия не включены в структуру отчетности.

- Тюменская область - соглашение действует с 2021 года без обновлений, участие МП в системе СП не предусмотрено.

Региональная практика остается фрагментарной, а наличие соглашения не означает охвата и эффективности для малого бизнеса.

С 2022 года Минтруд Российской Федерации совместно с Федерацией независимых профсоюзов России разработал методические рекомендации по стимулированию заключения региональных соглашений. Однако, при этом:

- малые предприятия не выделены как отдельная категория;
- нет типовых форм адаптации соглашений;
- не разработан механизм цифровой интеграции МП в систему

мониторинга.

Это подтверждает, что на федеральном уровне нет целевой модели СП для малого бизнеса, и региональные соглашения остаются вне его институциональной инфраструктуры.

Региональные соглашения являются значимым инструментом социального партнерства, однако:

- в текущем виде они не включают малые предприятия как субъект равноправного диалога;
- отсутствует процедурная, цифровая и нормативная адаптация;
- институциональные ограничения делают соглашения недоступными и неэффективными для сектора малого бизнеса.

Далее будут представлены предложения по реформированию механизмов социального партнерства, которые будут способствовать совершенствованию социально-трудовых отношений, с учетом этих выводов - переход к новой модели станет логическим завершением аналитического раздела.

На основании проведенного анализа институциональных ограничений, слабой профсоюзной представленности, фрагментарности региональных соглашений и низкого уровня заключения коллективных договоров, становится очевидной необходимость адаптации механизма социального партнерства для малого бизнеса.

В условиях высокой текучести кадров, неформальной занятости, ресурсных ограничений и отсутствия представительских структур, существующая модель социального партнерства не отвечает специфике малых предприятий и требует системной реформы.

Предлагается разработать и внедрить адаптированную модель социального партнерства, учитывающую особенности малого бизнеса:

- небольшая численность трудовых коллективов;
- отсутствие профсоюзов и объединений работодателей;
- территориальная разбросанность;

- преимущественно индивидуальный формат взаимодействия.

Такая модель должна включать упрощенные процедуры, цифровую инфраструктуру и механизмы представительства, реализуемые на муниципальном или территориальном уровне.

Для снижения юридических барьеров необходимо внедрение типовых форм, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации:

- адаптированных к малым предприятиям (до 25 человек);
- с минимальным набором социальных гарантий;
- сопровождаемых пошаговой инструкцией присоединения.

Это позволит упростить процесс заключения договора и расширить охват малых предприятий.

Предлагается создание федеральной цифровой платформы, обеспечивающей:

- регистрацию коллективных договоров и соглашений;
- юридическую поддержку;
- автоматизированную подачу уведомлений о присоединении к региональным соглашениям;
- информационную рассылку работодателям малого бизнеса.

Такая платформа повысит доступность механизмов социального партнерства без необходимости очного участия в переговорах.

В условиях отсутствия объединений работодателей предлагается внедрение института территориальных кураторов, назначаемых региональными органами власти или профсоюзами. Их задачи:

- консультирование малых предприятий;
- помощь в заключении коллективных договоров;
- координация участия в региональных соглашениях;
- представление интересов в трехсторонних комиссиях.

Таблица 2.24. - Предложения по реформированию социального партнерства для малого бизнеса

Направление реформы	Конкретное предложение	Ожидаемый эффект
Нормативная адаптация	Типовые коллективные договоры от Минтруда	Рост числа договоров, снижение юридических барьеров
Цифровизация	Создание федеральной онлайн-платформы	Массовый доступ, автоматизация присоединения
Институциональная поддержка	Внедрение территориальных кураторств	Представительство интересов малых предприятий
Методическая помощь	Разработка инструкций, консультационных модулей	Повышение информированности и правовой грамотности
Стимулирование участия работодателей	Введение налоговых преференций за участие в социальном партнерстве	Заинтересованность работников и рост их вовлеченности

Источник: таблица разработана автором на основе нормативных документов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, методических рекомендаций Федерации независимых профсоюзов России и результатов анализа институциональных проблем малого бизнеса, представленных в подразделах 2.20-2.22.

Этот механизм особенно актуален для сельских территорий и малых городов.

Реформирование механизма социального партнерства с учетом специфики малого бизнеса является неотъемлемым элементом модернизации трудовых отношений в Российской Федерации. Представленные предложения направлены на:

- институциональную интеграцию малого бизнеса в систему социального партнерства;
- повышение уровня социальной защищенности работников;
- развитие устойчивого и справедливого трудового регулирования на всех уровнях.

Для выявления взаимосвязей между различными барьерами развития социального партнерства на малых предприятиях автором был проведен

корреляционный анализ на основе данных опроса 2024 года (n=330, 23 предприятия, 4 региона). Результаты представлены в таблице 2.25.

Выявленные корреляции свидетельствуют о системном характере барьеров. Наиболее тесная взаимосвязь наблюдается между организационно-управленческими и экономическими барьерами ($r=0,74$), что подтверждает: дефицит компетенций в вопросах СП усугубляется отсутствием ресурсов на внедрение партнерских механизмов. Социально-психологические барьеры значимо коррелируют со всеми типами, что указывает на необходимость их учета при проектировании адаптированной модели.

Таблица 2.25. - Матрица корреляций барьеров развития СП на малых предприятиях

Барьеры	Институционально-правовые	Организационно-управленческие	Социально-психологические	Экономические
Институционально-правовые	1,00	0,68*	0,52*	0,61*
Организационно-управленческие	0,68*	1,00	0,71*	0,74*
Социально-психологические	0,52*	0,71*	1,00	0,69*
Экономические	0,61*	0,74*	0,69*	1,00

*корреляция значима на уровне $p<0,05$.

Описанная адаптированная модель станет основой для авторской концепции, разработанной в третьей главе, и выступит в качестве ответа на вызовы, выявленные в аналитическом разделе.

Проведенный анализ механизма функционирования социального партнерства в секторе малого бизнеса позволил сделать следующие **выводы**:

1. Глубокие институциональные ограничения, препятствующие реализации трудовых прав и социальной защиты работников. Малые предприятия, несмотря на экономическую значимость и количественную представленность, остаются слабо интегрированными в систему социального

партнерства, как на уровне коллективных договоров, так и в рамках региональных соглашений.

Основными барьерами выступают:

- отсутствие представительных объединений работодателей;
- слабая профсоюзная инфраструктура;
- низкий уровень правовой и административной поддержки;
- фрагментарность нормативной базы и процедур;
- ограниченность цифровых механизмов подключения к социальному диалогу.

2. На основании анализа статистических и нормативных источников, а также региональной практики, обоснована необходимость создания адаптированной модели социального партнерства, ориентированной на малые предприятия. Такая модель должна учитывать:

- особенности численности трудовых коллективов;
- высокую текучесть кадров и неформальный характер занятости;
- территориальные и ресурсные ограничения;
- потребность в упрощении и цифровизации процедур.

3. Представленные данные и обобщенные предложения подтверждают ключевую проблему - низкую институциональную доступность механизма социального партнерства для сектора малого бизнеса. Множественные барьеры, включая отсутствие цифровых решений, слабую нормативную адаптацию и фрагментарность профсоюзного участия, свидетельствуют о невозможности применения универсальных моделей СП, ориентированных на крупные предприятия. В этих условиях необходима разработка адаптированной модели социального партнерства, учитывающей масштаб субъектов, ресурсные ограничения, кадровую специфику и региональные различия. Такая модель выступает логическим завершением аналитического блока и будет представлена в следующей главе как авторское решение, основанное на теоретических и эмпирических основаниях диссертационного исследования.

4. Включение малого бизнеса в устойчивую систему социального партнерства является ключевым условием модернизации социально-трудовых отношений, обеспечения социальной устойчивости регионов и реализации стратегических целей государства в сфере предпринимательства.

В диссертации установлено, что в секторе малого предпринимательства (особенно на микроуровне) классическая трипартистская модель социального партнерства замещается патерналистской моделью трудовых отношений. Выявлен институциональный вакуум: отсутствие профсоюзов, номинальный характер участия объединений работодателей в регулировании труда, самоустранение государства от поддержки коллективно-договорных практик на малых предприятиях. Разработана авторская функциональная матрица замещения субъектов СП, позволяющая диагностировать реальные механизмы согласования интересов в малом бизнесе и обосновывающая необходимость перехода от субъектной к функциональной модели регулирования социально-трудовых отношений

ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ НА ОСНОВЕ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

3.1. Адаптированная модель социального партнерства для малого бизнеса: структура и принципы

В настоящем диссертационном исследовании термины «малые предприятия», «малый бизнес» и «индивидуальные предприниматели» (далее - индивидуальные предприниматели) рассматриваются как взаимосвязанные категории, относящиеся к субъектам малого предпринимательства в соответствии со статьей 4 Федерального закона от 24 июля 2007 года № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». При этом под малыми предприятиями понимаются юридические лица и индивидуальные предприниматели, численность работников которых не превышает 100 человек, осуществляющие деятельность в условиях ограниченного кадрового, организационного и нормативного ресурса.

Проведенный в главах 1 и 2 анализ показал, что большинство механизмов социального партнерства, закрепленных в ТК РФ, действующих типовых соглашениях и практике трехстороннего взаимодействия, ориентированы на крупные и средние предприятия. Во второй главе выявлены институциональные и структурные ограничения.

Эти факторы обосновывают необходимость разработки адаптированной модели социального партнерства, ориентированной на малые предприятия и индивидуальных предпринимателей как полноценные субъекты социально-трудовых отношений.

Предлагаемая модель социального партнерства для малых предприятий в Российской Федерации формируется с учетом институционального контекста и нормативных ограничений. Она выстраивается как система горизонтального и вертикального согласования интересов между

работодателями, работниками, их объединениями и государством.

Ниже представлены принципы, на которых базируется модель:

Принцип адаптивности:

Модель учитывает масштаб, ресурсные особенности и кадровую структуру малых предприятий и индивидуальных предпринимателей. Она исключает перегрузку сложными процедурами, типичными для крупного бизнеса, и позволяет использовать упрощенные механизмы - типовые договоры, электронные форматы участия, дистанционные консультации.

Принцип многоуровневой реализации:

В отличие от централизованной отраслевой модели, данная модель предполагает работу на четырех уровнях:

- локальный уровень - внутри предприятия;
- территориальный уровень - участие через муниципальные и региональные комиссии;
- отраслевой уровень - интеграция в объединения по профессиональному признаку;
- федеральный уровень - доступ к платформам, реестрам, национальным соглашениям.

Это обеспечивает гибкость и возможность подключения предприятий с разным уровнем организационного развития.

Принцип институциональной гибкости:

Модель предлагает подключение к механизмам социального партнерства как напрямую, так и через посреднические субъекты: объединения работодателей, территориальные профсоюзные структуры, цифровые платформы. Это снимает требования о наличии кадровых и юридических служб на предприятии.

Принцип цифровизации:

Осуществляется переход к цифровым форматам участия, включая:

- регистрацию в реестрах ответственных работодателей;
- подключение к типовым соглашениям через онлайн-платформу;

- дистанционное консультирование.

Это снижает административную нагрузку и повышает доступность механизмов для малых предприятий и индивидуальных предпринимателей.

Принцип мотивационной устойчивости:

Участие в модели должно быть экономически и социально выгодным для всех сторон. Для этого предусматриваются:

- налоговые преференции;
- доступ к программам господдержки;
- снижение трудовой текучести и повышение мотивации персонала;
- повышение доверия к работодателю на рынке труда.

Принцип нормативной совместимости:

Модель интегрируется в существующее нормативное поле, включая положения ТК РФ, Конституции РФ и конвенций МОТ. Она не требует создания отдельных правовых категорий, что повышает ее юридическую устойчивость.

Все принципы согласованы с формулировкой научной новизны диссертационного исследования и позволяют обеспечить прикладную реализацию цели и задач, поставленных во введении.

Логика перехода от выявленных проблем к модульной структуре адаптированной модели социального партнерства представлена ниже.

Таблица 3.1. - Логика конструирования адаптированной модели СП для малого бизнеса

Выявленные проблемы	Модули модели
Отсутствие профсоюзов и юристов (организационный барьер)	Нормативный модуль: типовые договоры, упрощенные формы
Низкая правовая грамотность (социально-психологический барьер)	Информационный модуль: цифровая платформа, обучение

Продолжение Табл. 3.1.

Выявленные проблемы	Модули модели
Высокие издержки администрирования (экономический барьер)	Стимулирующий модуль: налоговые льготы, реестр
Отсутствие переговорной практики (институциональный барьер)	Функциональный модуль: институт кураторов, территориальные комиссии

Источник: разработано автором.

В таблице 3.2. представлены конкретные проявления барьеров для развития социального партнерства малых предприятиях:

Таблица 3.2. - Четыре группы барьеров развития социального партнерства на малых предприятиях

Группа барьеров	Конкретные проявления на малых предприятиях
Институционально-правовые	Отсутствие профсоюзов; неадаптированность ТК РФ к специфике МП (ст. 309.2 фактически разрешает отказ от коллективных договоров); слабая правовая защита работников; подмена трудовых договоров ГПД (20-40% случаев)
Организационно-управленческие	Отсутствие кадровых служб (75% МП); нет специалистов по охране труда; низкая правовая грамотность руководителей; функции кадровика выполняет директор или секретарь
Социально-психологические	Недоверие между работниками и работодателем; страх перед проверками; восприятие СП как «избыточной бюрократии»; патерналистская модель отношений; отсутствие культуры социального диалога
Экономические	Дефицит времени и ресурсов на выстраивание СП; высокая текучесть кадров (до 80% в некоторых регионах); низкая мотивация работодателя к инвестициям в человеческий капитал; отсутствие экономических стимулов для участия в СП

Источник: разработано автором.

Логика трансформации барьеров в модули модели представлена в таблице 3.3.

Таблица 3.3. - Механизм решения развития социального партнерства на малых предприятиях

Выявленный барьер	Соответствующий модуль модели	Механизм решения
Отсутствие профсоюзов и юристов на предприятии	Нормативный модуль	Разработка типового коллективного договора с упрощенной структурой (3-5 страниц вместо 20-30). Работодатель и работники присоединяются к договору через уведомительный порядок без ведения сложных переговоров.
Низкая правовая грамотность сторон	Информационный модуль	Создание федеральной цифровой платформы СП с обучающими материалами, видеоинструкциями, шаблонами документов, онлайн-консультациями с юристами и профсоюзными экспертами.
Высокие издержки администрирования (время, деньги, отчетность)	Стимулирующий модуль	Введение налоговых преференций (снижение страховых взносов на 1-2%) для МП, имеющих действующий коллективный договор. Формирование публичного реестра ответственных работодателей с приоритетным доступом к госзаказу и субсидиям.
Отсутствие переговорной практики и институциональной поддержки	Функциональный модуль	Внедрение института территориальных кураторов СП (на базе центров «Мой бизнес», муниципальных комиссий или объединений работодателей). Куратор сопровождает МП на всех этапах: от информирования до мониторинга исполнения соглашений.
Подмена трудовых договоров ГПД и неформальная занятость	Нормативный модуль + Функциональный модуль	Усиление контроля со стороны кураторов; создание стимулов для перехода к официальному оформлению через налоговые льготы; типовый договор включает запрет на необоснованное использование ГПД.
Отсутствие доступа к региональным соглашениям (институциональная изоляция)	Информационный модуль + Функциональный модуль	Цифровая платформа обеспечивает уведомительную регистрацию присоединения к соглашениям; куратор помогает подготовить уведомление. Исключается бюрократическая процедура.
Территориальная асимметрия (МП в сельской местности вне системы СП)	Функциональный модуль	Территориальные кураторы работают на муниципальном уровне, охватывая удаленные районы. Цифровая платформа доступна онлайн с любого устройства.

Продолжение Табл. 3.3.

Выявленный барьер	Соответствующий модуль модели	Механизм решения
Социально-психологические барьеры (недоверие, страх)	Стимулирующий модуль + Информационный модуль	Публичный реестр ответственных работодателей формирует доверие; обучающие материалы и кейсы успешного внедрения СП снижают страх; налоговые льготы создают позитивное стимулирование.

Источник: разработано автором.

Представленная схема иллюстрирует логику перехода от диагностированных проблем к конструктивным элементам адаптированной модели. Входной блок фиксирует четыре группы барьеров, выявленных в результате авторского эмпирического исследования (Глава 2). Процессный блок демонстрирует, каким образом каждый барьер транслируется в конкретный модуль модели и какой механизм обеспечивает его преодоление.

Ключевая особенность предложенной логики заключается в том, что она не требует от малого предприятия создания собственной институциональной инфраструктуры (профсоюза, юриста, кадровой службы). Вместо этого каждый модуль предлагает внешний, доступный и стандартизированный инструмент:

- нормативный модуль дает типовый договор вместо разработки собственного;
- информационный модуль предоставляет цифровую платформу вместо найма юриста;
- стимулирующий модуль создает экономические стимулы вместо принуждения;
- функциональный модуль вводит институт кураторов вместо отсутствующей переговорной практики.

Выходной блок - это структура самой модели, где четыре модуля работают взаимосвязанно, а сквозные механизмы (добровольность, гибкость, многоуровневость, цифровизация) обеспечивают ее устойчивость. Такая архитектура позволяет малому предприятию выбрать уровень участия (от

минимального - присоединение к типовому договору через платформу - до полного - участие в региональных комиссиях) в зависимости от своих ресурсных возможностей, не утрачивая базовых социальных гарантий для работников.

Таблица 3.4. - Структура субъектов адаптированной модели социального партнерства для малых предприятий и индивидуальных предпринимателей

Элемент модели	Функции и роли в системе социального партнерства	Типовые проблемы, которые решает
Малое предприятие	Является работодателем; инициирует подключение к соглашениям; обеспечивает первичное соблюдение гарантий	Недостаточная правовая формализация, отсутствие кадрового персонала, слабая договорная практика
Работники предприятия	Участники соглашений и коллективных договоров; субъекты мотивационного диалога	Низкий уровень защищенности, высокая текучесть, ограниченные права
Инициативная группа или первичная профсоюзная организация	Представительство интересов работников; формирование переговорной позиции	Слабое коллективное участие, отсутствие легитимной формы выражения интересов персонала
Объединение работодателей (территориальное или отраслевое)	Курирует процесс; предоставляет шаблоны соглашений; обучает и сопровождает	Информационный дефицит, отсутствие институциональной поддержки и формата взаимодействия
Муниципальная или региональная комиссия по регулированию социально-трудовых отношений	Площадка для трехстороннего диалога; проводит согласование интересов	Территориальная асимметрия, отсутствие институционального доступа
Цифровая платформа социального партнерства (федеральная / региональная)	Предоставляет инструменты для участия, регистрации, мониторинга; снижает административные барьеры	Сложность процедур, нехватка юридических ресурсов, отсутствие доступа к типовым формам
Государственные органы (Министерства, агентства, департаменты)	Координируют нормативную политику; участвуют в формировании типовых соглашений; ведут реестры	Разобщенность регулирования, слабое включение малого предпринимательства в государственные стратегии социального партнерства

Источник: разработано автором на основе результатов анализа институционального ландшафта социального партнерства, положений Трудового кодекса Российской Федерации, анализа эмпирических данных о малых предприятиях (глава 2) и задач диссертационного исследования.

Адаптированная модель социального партнерства для малых предприятий опирается на взаимодействие семи ключевых субъектов, каждый из которых выполняет институционально значимую функцию в обеспечении социально-трудовых отношений. Модель не требует создания полноценной организационной инфраструктуры внутри предприятия, а предполагает использование гибких форм участия и посредничества через цифровые и территориальные механизмы.

Данная таблица наглядно демонстрирует, что адаптированная модель социального партнерства для малых предприятий и индивидуальных предпринимателей выстраивается через гибкое взаимодействие субъектов, каждый из которых выполняет функционально значимую роль, компенсируя институциональные ограничения, свойственные сектору малого бизнеса.

Отсутствие кадровых служб, правовой поддержки и коллективных структур заменяется кураторами, объединениями работодателей, цифровыми платформами, что делает модель жизнеспособной даже при минимальных ресурсах.

Предлагаемая модель не только концептуально согласована с теоретическими положениями, но и ориентирована на практическую применимость в условиях малого предпринимательства. Для достижения устойчивых результатов ее внедрение должно проходить поэтапно, обеспечивая включение всех субъектов в социально-трудовые отношения на основе упрощенных форм и гибких институциональных решений.

Эти этапы демонстрируют, что модель не требует одномоментной трансформации, а строится на постепенной институционализации, сопровождаемой доступными цифровыми и правовыми инструментами. Каждый этап логически связан с предыдущим и готовит основу для следующего, обеспечивая устойчивое развитие социального партнерства в малом бизнесе.

В целях подтверждения уникальности и обоснованности адаптированной модели необходимо сопоставить ее характеристики с

параметрами традиционной системы социального партнерства, реализуемой на крупных предприятиях.

Таблица 3.5. - Этапы реализации адаптированной модели социального партнерства для малых предприятий и индивидуальных предпринимателей

Этап	Содержание	Результат и эффект
Инициация	Осознание потребности в защите интересов и формализации отношений; внутреннее согласование позиций	Готовность предприятия и работников к социальному партнерству
Институциональное подключение	Регистрация в цифровой платформе; взаимодействие с объединением работодателей или комиссией	Доступ к типовым соглашениям, сопровождению и консультированию
Формализация соглашений	Присоединение к региональному соглашению или заключение коллективного договора с применением типовых форм	Юридическая закреплённость условий, оформление гарантий и обязательств
Сопровождение и мониторинг	Контроль за соблюдением соглашения, поддержка со стороны платформы или комиссии	Повышение правовой устойчивости, предупреждение нарушений, снижение конфликтности
Расширение практики	Распространение модели в локальном бизнес-сообществе, участие в территориальных объединениях	Формирование кластера социального партнерства малого предпринимательства

Источник: разработано автором на основе анализа нормативной логики, эмпирических данных о внедрении социального партнерства, положений Трудового кодекса Российской Федерации и федеральных инициатив по цифровизации СТО.

Это позволяет выявить качественные отличия, показать ресурсную применимость и нормативную совместимость разработанной модели в контексте малого бизнеса.

Таблица 3.6 демонстрирует, что в условиях малого предпринимательства невозможно применять традиционные модели без адаптации. Основные барьеры - отсутствие кадровой инфраструктуры,

сложности правового оформления и слабое участие профсоюзов - нейтрализуются за счет упрощенных форм, цифровой поддержки и институционального кураторства.

Адаптированная модель построена не как упрощенная копия традиционной, а как альтернативная институциональная система, ориентированная на реальность малого бизнеса.

Таблица 3.6. - Сравнительный анализ моделей социального партнерства: традиционная и адаптированная для малого бизнеса

Критерий сравнения	Традиционная модель (крупные предприятия)	Адаптированная модель (малый бизнес и индивидуальные предприниматели)
Субъекты	Работодатель, профсоюз, кадровая служба, юридический отдел	Работодатель, работники (профсоюз), инициативные группы, цифровая платформа, объединения
Формат договоров	Коллективные договоры, разработанные внутри предприятия	Присоединение к типовым соглашениям, использование шаблонов и адаптированных форм
Переговорный механизм	Очные переговоры с участием представителей сторон	Упрощенные процедуры, дистанционное консультирование, цифровое согласование
Уровень участия	Внутрифирменный, отраслевой, межрегиональный	Локальный, территориальный, цифровой, через объединения
Представительство работников	Профсоюз с формальным статусом	Инициативная группа, первичная профсоюзная организация или первичная структура, действующая на гибкой основе
Административные ресурсы	Высокий уровень организационной поддержки (HR, юристы, эксперты)	Минимальные ресурсы, компенсация за счет институциональных и цифровых посредников
Преимущества	Сложные соглашения, разработка индивидуальных условий, устойчивые традиции социального партнерства	Простота, доступность, снижение барьеров, адаптация к масштабам и возможностям малого бизнеса
Барьеры	Перегрузка документооборотом, необходимость в персонале, сложность подготовки договоров	Практически отсутствуют при использовании платформ и типовых механизмов

Источник: составлено автором на основе анализа нормативных положений Трудового кодекса Российской Федерации, практики отраслевого социального партнерства и институциональных характеристик сегмента малого предпринимательства.

Это доказывает необходимость ее включения в концептуальное поле

российского социального диалога.

Адаптированная модель социального партнерства для малых предприятий и индивидуальных предпринимателей является не только теоретической разработкой, но и инструментом реализации положения научной новизны, заявленного во введении диссертации.

В таблице 3.7 представлены ключевые элементы новизны и соответствующие им структурные характеристики модели.

Таблица 3.7. - Соответствие элементов адаптированной модели социального партнерства положениям научной новизны диссертационного исследования

Положение научной новизны	Реализация в модели
Уточнение институциональной сущности социального партнерства применительно к малому предпринимательству	Включение индивидуальных предпринимателей, малых предприятий и инициативных групп в состав субъектов модели
Формулирование условий включения малых предприятий в систему социального партнерства	Разработка этапов внедрения модели, цифровые механизмы участия, работа через объединения
Раскрытие специфики субъектного состава партнерства	Переход от формализованных профсоюзов к инициативным группам, использование куратора, цифровой платформы
Обоснование институциональных и нормативных основ развития социального партнерства в малом бизнесе	Принципы нормативной совместимости и институциональной гибкости, взаимодействие с региональными комиссиями
Разработка модели стимулирующей включенности работодателей	Принцип стимулирующей устойчивости, включение социально-экономических стимулов
Формирование механизмов сопровождения и устойчивости коллективных соглашений	Кураторство, мониторинг исполнения, регистрация на платформе и контроль со стороны объединений

Источник: авторская систематизация положений научной новизны и структура адаптированной модели, разработанная на основе целей и задач диссертационного исследования.

Указанные соотношения иллюстрируют, что адаптированная модель не является описательной схемой, а представляет собой реализацию заявленных теоретических положений, сформулированных как вклад автора в развитие института социального партнерства применительно к малым предприятиям.

Разработанная адаптированная модель социального партнерства для

малых предприятий и индивидуальных предпринимателей представляет собой структурно выстроенную, нормативно совместимую и институционально гибкую систему включения субъектов малого бизнеса в сферу социально-трудовых отношений. В отличие от традиционной модели, ориентированной на крупные предприятия с развитой организационной инфраструктурой, предложенная модель базируется на принципах адаптированности, цифровизации, мотивационной устойчивости и многоуровневой реализации.

Модель охватывает все основные аспекты институционального взаимодействия - от субъектного состава и механизмов представительства до этапов включения в партнерские отношения и сопровождения соглашений. Она может быть реализована как через муниципальные комиссии и объединения работодателей, так и с использованием цифровой платформы социального партнерства, что позволяет преодолеть барьеры ресурсной и правовой асимметрии.

Проведенный в разделе сравнительный анализ моделей подтвердил оригинальность и прикладную состоятельность адаптированной схемы, а связь с положениями научной новизны показала ее соответствие цели исследования и структурной логике диссертации.

Таким образом, сформированная модель социального партнерства для малых предприятий и индивидуальных предпринимателей является авторским вкладом в развитие института социального партнерства в Российской Федерации и закладывает основу для последующего описания механизмов ее реализации, представленных в разделе 3.2 настоящей главы.

3.2. Инструменты реализации модели: социальные гарантии, нормативное обеспечение и цифровизация

Адаптированная модель социального партнерства для малого бизнеса, представленная в разделе 3.1, обладает концептуальной структурой, ориентированной на институциональную гибкость, цифровизацию и мотивационную устойчивость. Однако практическая реализация модели

требует формирования комплекса инструментов, обеспечивающих ее внедрение в условиях ограниченного кадрового ресурса, слабой правовой инфраструктуры и низкой включенности малых предприятий в систему социально-трудовых отношений.

Проведенные в главах 1 и 2 теоретический и эмпирический анализы показали, что традиционные механизмы партнерства не охватывают малый бизнес по причине асимметрии доступа, нормативной перегрузки и отсутствия инфраструктуры. В этих условиях модель может быть реализована только через специально разработанные институциональные форматы, цифровые решения и экономические стимулы, позволяющие субъектам малого предпринимательства участвовать в партнерских отношениях без избыточных затрат и процедурных барьеров.

Для реализации адаптированной модели социального партнерства в сегменте малого бизнеса ключевую роль играют институциональные форматы, обеспечивающие доступ, сопровождение и устойчивость механизмов партнерства. С учетом кадровой уязвимости и правового дефицита на малых предприятиях, непосредственное участие субъектов в сложных переговорах затруднительно. В этих условиях внедрение модели возможно только при наличии посреднических и поддерживающих структур.

К числу институциональных форматов относятся:

- объединения работодателей - территориальные и отраслевые структуры, курирующие малые предприятия, предоставляющие типовые соглашения, юридические шаблоны и сопровождение при подключении к системе СП;

- муниципальные и региональные комиссии по регулированию социально-трудовых отношений - обеспечивают согласование интересов сторон, формируют локальные рамочные соглашения, и выступают площадкой для легитимного диалога;

- центры «Мой бизнес», центры занятости и палаты предпринимательства - могут выполнять консультативную и навигационную

функцию, обеспечивая малым предприятиям доступ к правовой информации, механизмам мотивации и цифровой платформе;

- территориальные объединения организаций профсоюзов - организуют представительство работников, формируют инициативные группы и предоставляют экспертную помощь при формализации гарантий.

Такие форматы компенсируют институциональные ограничения, выявленные в главе 2: отсутствие HR-структур, слабую правовую грамотность, низкую профсоюзную активность. Их наличие позволяет реализовать принципы институциональной гибкости, многоуровневости и мотивационной устойчивости, заложенные в модели (см. 3.1).

Одним из центральных инструментов реализации адаптированной модели социального партнерства является использование типовых коллективных договоров и соглашений. В условиях малого бизнеса, где отсутствуют кадровые службы и юридическая поддержка, самостоятельная разработка полноценного договора оказывается практически невозможной. Поэтому модель предусматривает подключение субъектов через доступные шаблоны, адаптированные к структуре и ресурсным ограничениям малых предприятий.

Типовые формы предполагают:

- фиксированный минимальный перечень социальных гарантий - оплата труда не ниже МРОТ, отпуск, охрана труда, защита от необоснованного увольнения;

- упрощенный порядок заключения - присоединение к соглашению без ведения сложных переговоров;

- возможность электронного согласования - через цифровую платформу;

- региональные адаптации - учет отраслевой и территориальной специфики в тексте соглашения.

Адаптированные соглашения могут быть разработаны муниципальными комиссиями и объединениями работодателей, с учетом локальной

нормативной логики. Это позволяет учесть реальную практику и снизить барьер входа для малого бизнеса в систему СП.

Такой инструмент напрямую реализует принцип нормативной совместимости, обеспечивает юридическую устойчивость модели и раскрывает положение научной новизны, связанное с формулированием условий включения малого бизнеса в систему социального партнерства.

Цифровая платформа социального партнерства выступает ключевым элементом внедрения модели, позволяя субъектам малого бизнеса участвовать в партнерских отношениях без необходимости создания кадровых или юридических служб. Платформа формирует институциональную среду, в которой реализуются принципы доступности, адаптированности и сопровождения модели.

Она выполняет следующие функции:

- регистрация субъектов - малое предприятие и работники получают доступ к личному кабинету с возможностью присоединения к типовым договорам, подачи уведомлений, управления условиями;
- база соглашений - содержит адаптированные шаблоны коллективных договоров, региональных соглашений и юридических форм, доступные для автоматизированного присоединения;
- консультационный модуль - обеспечивает юридическую и профсоюзную поддержку через онлайн-экспертов, устраняя барьер географической удаленности;
- мониторинг соблюдения - система отслеживает исполнение обязательств, сроки, отчетность, и формирует уведомления о нарушениях;
- рейтинг ответственных работодателей - публичный реестр формирует имидж социально надежных субъектов и стимулирует правовое поведение.

Платформа может быть интегрирована с сервисами «Мой бизнес», порталом госуслуг или специализированным цифровым ресурсом под эгидой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Ее наличие снимает барьеры цифрового неравенства, обеспечивает институциональную гибкость и реализует положения научной новизны, связанные с механизмами сопровождения, цифровыми форматами включения и повышением эффективности профсоюзов.

Реализация адаптированной модели социального партнерства для малого бизнеса строится поэтапно, с постепенным вовлечением субъектов, сопровождением и цифровой поддержкой. Это исключает необходимость одномоментной трансформации и обеспечивает устойчивую интеграцию в систему социально-трудовых отношений.

Таблица 3.8. - Этапы внедрения адаптированной модели СП для малых предприятий и индивидуальных предпринимателей

Этап	Действия и содержание	Участники процесса	Инструменты и механизмы	Результат и эффект
Инициация участия	Осознание необходимости регулирования трудовых отношений и защиты интересов	Работодатель, работники, инициативная группа	Информационные сессии, консультации, материалы от объединений	Заинтересованность в участии, внутренняя готовность к партнерству
Институциональное подключение	Выбор формата участия, подключение к цифровой платформе или объединению	Предприятие, профсоюз, муниципальная комиссия	Онлайн-кабинет, поддержка центра «Мой бизнес», типовое соглашение	Формирование канала участия, доступ к соглашениям и консультированию
Формализация партнерства	Присоединение к региональному соглашению или оформление коллективного договора	Работодатель, работники, объединение работодателей	Шаблон договора, электронная регистрация, согласование условий	Юридическая закреплённость гарантий, оформление обязательств
Сопровождение и мониторинг	Контроль исполнения условий, обновление соглашений, участие в комиссии	Цифровая платформа, объединения, профсоюз	Модуль мониторинга, уведомления, обратная связь	Прозрачность и устойчивость, снижение конфликтов
Расширение и тиражирование	Распространение модели в локальных сетях малого бизнеса, участие в объединениях	Все субъекты, местные ассоциации, муниципалитет	Публичный реестр, экспертные сессии, участие в территориальных советах	Институционализация, повышение охвата и практическая устойчивость

Источник: авторская разработка на основе принципов модели (раздел 3.1), эмпирических данных о барьерах вовлечения (глава 2) и нормативных условий участия (глава 1).

В условиях институциональной и ресурсной ограниченности малых предприятий их вовлечение в систему социального партнерства возможно только при наличии четко сформулированных экономических стимулов. Адаптированная модель предполагает не только нормативную интеграцию, но и формирование привлекательной среды, в которой участие в СП становится выгодным - как экономически, так и социально.

Стимулирующие механизмы включают:

- налоговые преференции - возможность получения налоговых льгот при заключении коллективного договора или присоединении к региональному соглашению, оформленному в цифровой форме;

- доступ к программам господдержки - участие в субсидиях, грантах и льготных программах становится возможным только при наличии формализованных трудовых отношений;

- публичный реестр ответственных работодателей - формирует положительный имидж работодателя, повышает доверие со стороны соискателей, партнеров и контролирующих органов;

- кадровая устойчивость - участие в партнерстве снижает текучесть персонала, повышает заинтересованность работников за счет защищенности и доступных гарантий;

- репутационные преимущества - соответствие принципам достойного труда, подтверждение социальной ответственности, участие в платформе СП.

Эти механизмы не только стимулируют участие, но и формируют устойчивую защищенную среду, соответствующую принципам модели - особенно стимулирующей устойчивости и цифровизации (см. раздел 3.1). Они также раскрывают научную новизну, связанную с разработкой механизмов стимулирующего включения работодателей и обеспечением устойчивости коллективных соглашений.

В условиях малого бизнеса, где отсутствуют формальные профсоюзы и кадровые отделы, реализация модели социального партнерства требует использования гибких форм представительства работников. Адаптированная

модель предполагает участие инициативных групп, территориальных организаций профсоюзов и локальных объединений, которые заменяют сложные структуры и обеспечивают легитимное представление интересов персонала.

Форматы участия включают:

- инициативная группа - создается внутри предприятия, представляет работников при присоединении к типовым договорам, формирует предложения по условиям, взаимодействует с объединениями работодателей;

- первичная профсоюзная организация (структура) - может действовать на базе малых предприятий, участвовать в переговорах, сопровождать работников, при необходимости объединяться в территориальные организации, а последние в ассоциации и в территориальные объединения организаций профсоюзов;

- цифровая регистрация представительства - осуществляется через платформу СП, подтверждает легитимность группы, позволяет участвовать в мониторинге и консультировании;

- территориальные объединения работников - объединяют субъекты малого бизнеса по отрасли или региону, создавая сетевую форму участия в переговорах и соглашениях.

Такие формы позволяют реализовать принципы представительства, гибкости и многоуровневости, заложенные в модели, и устраняют проблемы, выявленные в эмпирическом анализе - особенно отсутствие легитимных переговорных каналов (см. главу 2).

Они также раскрывают элемент научной новизны, связанный с расширением субъектного состава партнерства и разработкой механизмов устойчивого представительства в условиях институциональной фрагментарности.

Комплекс инструментов, представленный в настоящем разделе, не является техническим приложением к модели - он представляет собой методическую реализацию ее принципов, логики и функций, выстроенных в

разделе 3.1. Каждый механизм - от типового договора до цифровой платформы и территориальных объединений - раскрывает теоретические положения, обоснованные в главе 1, и компенсирует проблемы, выявленные в эмпирическом анализе главы 2.

В частности:

- институциональные форматы - обеспечивают структурную гибкость, включая малые предприятия и ИП в архитектуру социального диалога, что реализует уточнение сущности социального партнерства применительно к малому бизнесу;

- типовые договоры и соглашения - формулируют условия включения малых предприятий, отражая правовую адаптацию без нормативных перегрузок;

- цифровая платформа - обеспечивает механизм участия, мониторинга и сопровождения, раскрывая инструментальную сторону устойчивости соглашений;

- экономические стимулы - реализуют принцип устойчивости, превращая участие в СП в прагматический выбор;

- инициативные группы и профсоюзы - обеспечивают гибкое представительство, расширяя субъектный состав модели.

Таким образом, адаптированная модель социального партнерства не является декларативной конструкцией. Она выстраивается как институционально реализуемая система, каждый элемент которой согласован с задачами диссертации, принципами теории и характеристиками эмпирической практики.

3.3. Рекомендации по реформированию нормативной базы и институциональному усилению системы социального партнерства

Внедрение адаптированной модели социального партнерства для малого бизнеса требует не только организационного сопровождения, но и реформирования нормативной и институциональной среды. Проведенный в

главах 1 и 2 анализ показал, что действующая законодательная основа и инфраструктура социального партнерства ориентированы преимущественно на крупные предприятия и не учитывают специфику малого бизнеса.

Низкая нормативная адаптированность, отсутствие цифровых механизмов участия, слабая включенность индивидуальных предпринимателей и фрагментарность региональных соглашений приводят к тому, что СП в секторе МП остается декларативным. В этих условиях необходимо разработать системные рекомендации, направленные на устранение нормативных барьеров и институциональное усиление механизма социального партнерства.

Для полноценной реализации адаптированной модели социального партнерства необходимо внести изменения и дополнения в нормативную базу, в первую очередь - в положения Трудового кодекса Российской Федерации, региональные соглашения и типовые договоры. Также требуется институциональное закрепление цифровых форм участия и адаптированных механизмов подключения субъектов малого предпринимательства.

Предлагаемые направления нормативной адаптации:

- уточнение в Трудовом кодексе статуса индивидуальных предпринимателей как субъектов социального партнерства - на текущий момент ИП формально не включены в сферу социального партнерства, что ограничивает их участие в коллективных соглашениях и комиссиях;

- разработка и утверждение типового коллективного договора для малых предприятий и ИП - с упрощенной структурой, сокращенным перечнем обязательных условий и возможностью электронного заключения;

- введение цифровой формы присоединения к региональным соглашениям - в виде уведомительного порядка через платформу социального партнерства или портал госуслуг;

- закрепление роли муниципальных комиссий по социально-трудовым отношениям как координаторов участия малых предприятий - необходимо предусмотреть нормативное обязательство формирования таких комиссий в

регионах с высокой концентрацией малого предпринимательства;

- рекомендации по адаптации региональных соглашений под малый бизнес - включение отраслевых специфик, уровней кадровой нагрузки, допустимых форм сопровождения и мониторинга;

- институционализация реестра ответственных работодателей - включение его в систему социального партнерства, с возможностью получения льгот и доступа к программам.

Эти изменения не требуют полной переработки трудового законодательства, но позволяют сформировать вторичный контур норм, ориентированных на включение малых субъектов, цифровизацию и правовую адаптацию. Это согласуется с принципом нормативной совместимости, заявленным в модели, и раскрывает положения научной новизны, связанные с институциональным и нормативным развитием социального партнерства в контексте малого бизнеса.

Для устойчивой реализации адаптированной модели социального партнерства необходима комплексная институциональная инфраструктура, способная сопровождать малые предприятия, координировать действия субъектов и обеспечивать распространение практики. Нормативная адаптация без институционального сопровождения может привести к декларативности и фрагментации модели. В этой связи предлагаются следующие шаги:

1. Создание института кураторства малого бизнеса в системе социального партнерства:

- на уровне муниципальных комиссий, палат предпринимательства и объединений работодателей следует закрепить функцию кураторства, включающую:

- консультирование;
- помощь в подключении к соглашениям;
- сопровождение цифровых действий;
- сбор обратной связи от предприятий и работников.

2. Разработка образовательных модулей и семинаров:

- для повышения компетентности субъектов малого бизнеса предлагается создать обучающие программы:

- по правовым основам социального партнерства;
- по цифровым инструментам участия;
- по формированию инициативных групп и взаимодействию с профсоюзами.

3. Формирование территориальных кластеров социального партнерства малого бизнеса:

- объединение малых предприятий по отраслям и регионам для совместного участия в соглашениях, переговорных инициативах и обмене практиками. Это усиливает сетевую устойчивость модели и снижает индивидуальные издержки участия.

4. Межуровневая координация и мониторинг:

- необходимо создать институциональные связи между муниципальными комиссиями, региональными объединениями и федеральными органами, включая цифровую отчетность, анализ эффективности и трансляцию успешных моделей.

Все эти шаги направлены на реализацию принципов модели: институциональной гибкости, многоуровневой реализации и экономической устойчивости. Они также соответствуют положениям научной новизны, связанным с формированием механизмов сопровождения, включением субъектов малого бизнеса и развитием института партнерства на основе адаптации и цифровизации.

С учетом предложений можно представить сводный пакет шагов, необходимых для масштабной реализации адаптированной модели социального партнерства в секторе малого бизнеса:

Нормативная адаптация:

- уточнение субъектного состава социального партнерства в Трудовом кодексе с включением ИП и малых предприятий;

- разработка и утверждение типового коллективного договора для МП;
- цифровая регистрация участия через платформу социального партнерства;
- адаптация региональных соглашений под специфику малого бизнеса;
- формирование реестра ответственных работодателей как части нормативной системы.

Институциональное сопровождение:

- создание системы кураторов социального партнерства на муниципальном уровне;
- запуск обучающих модулей и цифровых консультационных каналов;
- формирование территориальных кластеров и объединений малого бизнеса;
- межуровневая координация: связь муниципалитетов, региональных структур и федеральных платформ;
- включение элементов мониторинга и обратной связи в цифровую экосистему социального партнерства.

Предложения по реформированию:

1. Минтруду России - разработать и утвердить типовой коллективный договор для малых предприятий и ИП с упрощенной структурой и возможностью электронного заключения.

2. Минэкономразвития России - внести изменения в налоговое законодательство, предусмотрев снижение страховых взносов на 1-2 % для малых предприятий, имеющих действующий коллективный договор.

3. РСПП и «Опоре России» - создать специализированные секции по работе с малыми предприятиями и внедрить институт территориальных кураторов социального партнерства на муниципальном уровне.

4. ФНПР - организовать сеть мобильных консультационных пунктов для малых предприятий по вопросам заключения коллективных договоров и охраны труда.

5. Минцифре России совместно с Минтрудом России - создать федеральную цифровую платформу социального партнерства с функциями регистрации, мониторинга и ведения реестра ответственных работодателей.

Конкретные формулировки предлагаемых изменений в ТК РФ:

Статья 45 - дополнить пунктом о праве малых предприятий присоединяться к региональным соглашениям в уведомительном порядке через цифровую платформу.

Статья 309.2 - исключить возможность полного отказа микропредприятий от принятия локальных нормативных актов, заменив ее обязанностью использовать типовые формы.

Главу 48.1 - дополнить статьей 309.3 «Особенности коллективных договоров на малых предприятиях» с описанием упрощенной процедуры.

Этот пакет реформ дополняет адаптированную модель конкретными механизмами реализации, устраняет институциональные и нормативные барьеры, выявленные в предыдущих главах, и раскрывает целевой замысел диссертационного исследования - сформировать жизнеспособную систему социального партнерства, применимую к малому бизнесу в условиях современной нормативной, цифровой и институциональной трансформации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное диссертационное исследование посвящено развитию социального партнерства как фактору совершенствования системы социально-трудовых отношений на малых предприятиях. Основные итоги работы заключаются в следующем.

1. В исследовании доказано, что в условиях малого предприятия классическая модель социального партнерства трансформируется. Специфика заключается в персонификации отношений: эффективность регулирования трудовых отношений зависит не от формальных процедур (наличия колдоговоров или комиссий), а от уровня правовой грамотности, социального капитала и добровольной вовлеченности сторон. Роль партнерства смещается от поддержки отраслевых стандартов к компенсации институциональной уязвимости работника и работодателя. Установлено, что в отсутствие профсоюзов и кадровых служб механизмы прямой коммуникации и неформальные договоренности становятся доминирующей формой согласования интересов, что позволяет охарактеризовать данную модель как «партнерство выживания и развития».

2. Автором уточнена сущность понятия «социальное партнерство» применительно к малым предприятиям на основе проведенного автором социологического опроса (2024 г.). Доказано, что в данном секторе оно утрачивает черты классического трипартизма и приобретает адаптированный, персонифицированный характер, выступая специализированной формой совершенствования социально-трудовых отношений. В отличие от крупных предприятий, ориентированных на поддержание отраслевых стандартов, социальное партнерство в малом бизнесе направлено на компенсацию институциональной уязвимости работника и работодателя через механизмы прямой коммуникации и неформальные договоренности, что позволяет классифицировать его как «партнерство выживания и развития».

3. На основе анализа статистических данных (Росстат, ФНС), нормативных источников и результатов авторского эмпирического исследования (опрос 330 респондентов, 23 предприятий в 4 регионах РФ) проведена комплексная оценка системы социального партнерства. Установлено, что охват малыми предприятиями коллективными договорами составляет лишь 6,3 %; региональные соглашения остаются для малого бизнеса институционально недоступными; подмена трудовых договоров гражданско-правовыми достигает 20-40 %.

4. На основе статистических данных (Росстат, ФНС) и эмпирического исследования систематизированы барьеры развития социального партнерства, объединенные в четыре группы: институционально-правовые (неадаптированность законодательства, ст. 309.2 ТК РФ), организационно-управленческие (дефицит компетенций, отсутствие кадровых служб), социально-психологические (недоверие, страх проверок, патернализм) и экономические (высокие издержки администрирования, дефицит ресурсов). Проведен корреляционный анализ, выявивший наиболее тесную связь между организационно-управленческими и экономическими барьерами ($r=0,74$), что свидетельствует о системном характере проблемы. Определено, что перспективы развития связаны не с механическим переносом практик крупного бизнеса, а с внедрением института территориальных кураторов, типовых договоров и цифровых платформ.

5. Предложена авторская адаптированная модель социального партнерства, отличительной особенностью которой является модульная структура, включающая: нормативный модуль (типовые договоры, упрощенные процедуры); функциональный модуль (институт кураторов, территориальные комиссии); стимулирующий модуль (налоговые преференции, реестр ответственных работодателей); информационный модуль (цифровая платформа, обучение). Модель базируется на принципах адаптированности, многоуровневости, институциональной гибкости, цифровизации и нормативной совместимости. В отличие от существующих

универсальных моделей, разработанная конструкция не требует от малого предприятия создания собственной институциональной инфраструктуры, а компенсирует кадровый дефицит через внешние механизмы.

6. Разработан комплексный инструментарий реализации предложенной модели, включающий:

- разработку типовых модульных коллективных договоров и соглашений с упрощенной структурой;

- создание федеральной цифровой платформы социального партнерства с функциями регистрации, мониторинга и ведения реестра ответственных работодателей;

- внедрение института территориальных кураторов (на базе муниципальных комиссий, центров «Мой бизнес»);

- введение налоговых преференций и приоритетного доступа к программам господдержки для работодателей, участвующих в системе социального партнерства.

Данный комплекс инструментов создает экономическое стимулирование для внедрения партнерских механизмов и снижает административную нагрузку на малый бизнес.

7. В диссертации разработан механизм институционального включения малых предприятий в Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) и иные отраслевые объединения. Обосновано, что такое включение повышает представительность интересов малого бизнеса, обеспечивает доступ к коллективным переговорам и формированию отраслевых соглашений. Предложено создание территориальных кластеров социального партнерства малого бизнеса для совместного участия в соглашениях, обмена практиками и снижения индивидуальных издержек, что в совокупности расширяет возможности для коллективно-договорного регулирования труда на региональном и местном уровнях.

Основные направления совершенствования социально-трудовых отношений на малых предприятиях, разработанные в диссертации:

- Институциональное направление - внедрение модульной адаптированной модели социального партнерства.

- Нормативное направление - реформирование ТК РФ (введение типового коллективного договора для малых предприятий, закрепление цифровой формы присоединения к соглашениям, корректировка ст. 309.2 ТК РФ).

- Организационное направление - создание системы территориальных кураторов социального партнерства и федеральной цифровой платформы социального партнерства.

- Стимулирующее направление - введение налоговых преференций для работодателей, участвующих в системе социального партнерства, и формирование реестра ответственных работодателей.

Практическая значимость результатов подтверждена актами внедрения в деятельность Российского профессионального союза работников инновационных и малых предприятий, а также в учебный процесс Академии труда и социальных отношений при преподавании дисциплины «Регулирование социально-трудовых отношений».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные документы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 06.02.2023).
2. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018–2020 годы. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/agreements/1277> (дата обращения: 06.02.2023).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.01.2024). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 06.02.2024).
4. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/ (дата обращения: 06.02.2024).
5. Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22938/ (дата обращения: 06.02.2024).
6. Распоряжение Правительства РФ от 02.06.2016 № 1083-р (ред. от 30.03.2018) «Об утверждении Стратегии развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_199462/f3fa9da4fab9fba49fc9e0d938761ccffdd288bd/ (дата обращения: 06.02.2024).
7. Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_297432/ (дата обращения: 06.02.2024).
8. Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике». URL: <http://base.garant.ru/70170954/> (дата обращения: 06.02.2024).

9. Указ Президента Российской Федерации от 29.10.2015 № 536 «О создании Общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников». URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/40137> (дата обращения: 06.02.2024).

10. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027/page/1> (дата обращения: 06.02.2024).

11. Федеральный закон РФ от 17 июля 1999 года № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации». URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/14143> (дата обращения: 06.02.2024).

12. Федеральный закон РФ от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей». URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/18892> (дата обращения: 06.02.2024).

13. Федеральный закон РФ от 19 апреля 1991 года № 1032–1 «О занятости населения в Российской Федерации». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 06.02.2024).

14. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (ред. от 27.12.2019). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/ (дата обращения: 06.02.2024).

15. Федеральный закон РФ от 23 ноября 1995 года № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/8514> (дата обращения: 06.02.2024).

16. Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (ред. от 12.12.2023) URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/08b3ecbc9a360ad1dc314150a6328886703356/ (дата обращения: 06.02.2024).

17. Приказ Минэкономразвития России от 15.10.2019 № 659 «О внесении изменения в Методику расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации, утвержденную приказом Минэкономразвития России от 28 декабря 2018 г. № 748 «Об утверждении Методики расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации и Методики расчета отдельных показателей национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_342622/ (дата обращения: 06.02.2024).

18. Конвенция № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121088/ (дата обращения: 06.02.2024).

19. Конвенция № 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121089/ (дата обращения: 06.02.2024).

20. Конвенция № 131 Международной организации труда «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (Заклучена в г. Женеве 22.06.1970) URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=2030#19fJivSs7zyV9AcH1> (дата обращения: 06.02.2024).

21. Конвенция № 135 Международной организации труда «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (заклучена в г. Женеве 23.06.1971) URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148927/ (дата обращения: 06.02.2024).

22. Конвенция № 144 Международной организации труда «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (Заклучена в г. Женеве 21.06.1976). URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&b> (дата обращения: 06.02.2024).

23. Конвенция № 154 Международной организации труда «О содействии коллективным переговорам» (Заклучена в г. Женеве 19.06.1981) URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&b> (дата обращения: 06.02.2023).

24. Рекомендация МОТ № 189 «Об общих условиях для стимулирования и создания рабочих мест на малых и средних предприятиях». URL: <https://docs.cntd.ru/document/499076390> (дата обращения: 06.02.2023).

Статьи, монографии, сборники:

Аглицкий И.С., Сирота Е.Н. Системный анализ тенденций предпринимательства в России // Вестник Университета (ГУУ). — 2015. — № 10. — С. 5–9.

26. Александрова А.А., Борисова К.Б. Малые научно-производственные предприятия — локомотив российской экономики // Экономика и политика. — 2013. — № 4. — С. 31–34.

27. Антонова О.А. Институциональные и инфраструктурные аспекты развития социального партнерства в регионе // Вестник Челябинского государственного университета. 2023. № 8 (478). С. 138–147.
28. Антосенков Е.Г., Петров О. Мониторинг социально-трудовой сферы // Экономист, 2003, № 4 — С. 40–45.
29. Антосенков Е.Г., Курамышев В.В. Развитие малых и средних предприятий в России: проблемы организации и управления // Труд и социальные отношения. 2009. Т. 20. № 11. С. 4–10.
30. Бобков В.Н., Черных Е.А., Алиев У.Т. О., Курильченко Е.И. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений // Уровень жизни населения регионов России. 2011. № 5 (159). С. 13–26.
31. Богачева И.Ю., Лебедев Н.А., Чекменев А.И. Объединение и укрупнение общероссийских профсоюзов: проблемы и решения: научно-методические материалы. — М., 2018. — 82 с.
32. Большой энциклопедический словарь (БЭС).: Санкт-Петербург. 1998 — 1628 с.
33. Большухина И.С. Экономическая целесообразность развития принципов социального партнерства // Региональная экономика: теория и практика. — 2016. — № 11. — С. 120–130.
34. Борисов К.Д., Рязанов А.А. Потенциал внедрения цифровых технологий в социально-трудовые отношения в сфере высшего образования // Вестник Московского университета им. С. Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2025. № 1 (52). С. 115–123.
35. Бочаров В.Ю. Роль российских профсоюзов в модернизации института наемного труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. — 2017. — Т. 10. — № 1. — С. 4–22.
36. Бочаров В.Ю. Условия формирования социального института трудового найма в России: перспективы и препятствия // Общество: политика, экономика, право: научный ежегодник. — 2008. — № 1 — С. 26–31.
37. Буланов В.С. Доминирующие социально-экономические тенденции XX века. // Социальная политика и социальное партнерство. 2007. № 3. С. 34 — 40.
38. Бутова Э.Ю. Проблемы развития малого бизнеса в России // Экономика и социум. — 2016. — № 12 (31). — С. 571–575.
39. Виленский А.В. Может ли малый и средний бизнес считаться панацеей? Япония: опыт для российских федеральных и региональных властей // Содействие развитию малого и среднего предпринимательства: зарубежный

опыт и российская практика: Сб. научных трудов / Финансовая академия при Правительстве РФ. — 2015. — С. 129–133.

40. Волгин Н.А. Ключевая миссия заработной платы в жизни и развитии человека, предприятий, регионов // Социально-трудовые исследования. — 2019. — № 2(35). — С. 3.

41. Волгин Н.А., Кокин Ю.П. Доходы населения и оплата труда в современной России: анализ ситуации, обоснование действий органов государственной власти и управления: Монография. — М.: Изд-во РАГС, 2008. — 168 с.

42. Волгин Н.А. Оплата труда — приоритет приоритетов экономической и социальной политики / Н.А. Волгин // Социология власти. — 2010. — С. 27–38.

43. Волгин Н.А. Социальное партнерство в социальном государстве // Государственная служба. — 2004. — № 4. — С. 111–119.

44. Гишкаева Л.Л. Значение и развитие структур среднего и малого предпринимательства в экономике России // Проблемы современной экономики. — 2013. — № 2. — С. 146–149.

45. Гонтмахер Е.Ш. Социальное государство и его перспективы. // Отечественные записки. 2014. № 3 (60). С. 151–164.

46. Гринберг Р. Экономическая эффективность предпринимательства и социальная ответственность фирмы // Общество и экономика. — 2006. — № 9. — С. 9–18.

47. Гриценко Н.Н., Волгин Н.А., Охотский Е.В., Попов Ю.Н., Шарков Ф.И. Основы социального государства. — Москва: ИТК «Дашков и К». — 2019. — 420 с.

48. Дашкова Е.С., Дорохова Н.В., Бунтовская Л.Л., Балтачеева Н.А., Хромов Н.И. Коммуникационные процессы в социально-трудовых отношениях организаций сферы высшего образования Воронежской области. // Регион: системы, экономика, управление. 2023. № 4 (63). С. 143–150.

49. Дементьев В.Е. Структура корпоративной системы и длинные волны в экономике. — М: ЦЭМИ РАН. — 2011. — 213 с.

50. Доклад Комиссии Общественной палаты РФ по трудовым отношениям и пенсионному обеспечению «Социально-трудовые отношения в Российской Федерации: состояние и проблемы правового регулирования». — М., 2008. — С. 40–41.

51. Долженкова Ю.В. Дистанционная занятость: современные тенденции трансформации / Ю.В. Долженкова, Г.Г. Руденко // Социально-трудовые исследования. — 2020. — № 4 — С. 50–56.

52. Достойный труд — высшая цель и жизненная необходимость. Доклады и тезисы докладов Круглого стола «Достойный труд в 21 веке»/ Под ред. проф. Р.П. Колосовой. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС. — 2005. — 422 с.

53. Дохолян С. В. Трансформация социально-трудовых отношений под влиянием цифровизации экономики. // Народонаселение. 2023. Т. 26. № 4. С. 123–132.

54. Забелина О.В., Опрятнов А.С. Анализ опыта социального партнерства в условиях пандемии COVID-19 // Экономика труда. 2022. Т. 9. № 9. С. 1391–1404.

55. Еремина И.Ю., Чупрова А.В., Эйрих Г.О. Мобильность и развитие персонала в условиях формирования интернет-занятости на рынке труда // Социально-трудовые исследования. — 2021. — № 2. — С. 45–53.

56. Ерифа Н.Д. Малое предпринимательство и его место в рыночной экономике // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/maloe-predprinimatelstvo-i-ego-mesto-v-rynochnoy-ekonomike>, с.70 (дата обращения: 06.02.2023).

57. Жизненный цикл малого предприятия / Под общ. редакцией А.А. Шамрая — М.: Фонд «Либеральная миссия». — 2010. URL: https://www.hse.ru/data/2011/01/13/1208022167/shamrai_light%5B1%5D.pdf (дата обращения: 06.02.2024).

58. Жуков А.Л. В чем различие и что объединяет стимулирование труда и мотивацию персонала / А.Л. Жуков / Кадровый форум Черноземья. Сборник трудов конференции. — 2017. — С. 37–40.

59. Жуков А.Л. Защита заработной платы в соглашениях и коллективных договорах. // Труд и социальные отношения. — 2019. — № 5. — С. 171–182.

60. Жуков А.Л. Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования: монография / А.Л. Жуков. Образовательное учреждение профсоюзов высш. проф. образования «Акад. труда и социальных отношений». — Москва: АТиСО, 2014. — 406 с.

61. Жуков, А.Л. Современные методы регулирования заработной платы / А.Л. Жуков. — Москва; Берлин: Директ-Медиа. — 2019. — 416 с.

62. Жуков А.Л., Курепин В.В., Хабарова Д.В. Рекомендации по обоснованию гарантий по заработной плате при заключении коллективных договоров в организациях авиационной промышленности / А.Л. Жуков, В.В. Курепин, Д.В. Хабарова. — М.: ИИЦ «АТиСО». — 2015. — 114 с.

63. Жуков А.Л., Хабарова Д.В. Аудит человеческих ресурсов организации. М.-Берлин: Директ-Медиа. — 2019. — 362 с.

64. Залывский Н.П., Бунина А.А., Ильина И.В. Социальная ответственность руководителя за использование и развитие человеческого потенциала в условиях российского рынка // Вестник Поморского ун-та. Сер. «Гуманитарные и социальные науки». — 2006. — № 2. — С. 60–61.

65. Збышко Б.Г., Баранов Ю.В. Проблемы охраны труда и регулирования социально-трудовых отношений // Труд и социальные отношения. — 2020. — № 4. — С. 81–94.

66. Збышко Б.Г. Использование современных механизмов в регулировании социально-трудовых отношений в Российской Федерации // Труд и социальные отношения. — 2012 — № 4. — С. 15–22.

67. Збышко Б.Г. Особенности социально-трудовых отношений в сфере охраны труда // Охрана и экономика труда. — 2017. — № 4. — С. 4–8.

68. Збышко Б.Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России (международный и национальный аспект): монография. — М. — 2004. — 392 с.

69. Катульский Е.Д., Меньшикова О.И. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в России: эволюция, критерии оценки. // Экономика и право, 2008, № 8. URL: <https://zpu-journal.ru/e-zpu/2008/8/Katulskiy&Menshikova>.

70. Кашепов А.В., Афолина К.В., Головачев Н.В. Рынок труда РФ в 2020–2021 гг.: безработица и структурные изменения. // Социально-трудовые исследования. — 2021 — № 2. — С. 33–44.

71. Кирилушкина И.А., Мраморнова О.В. Особенности флормирования социально-трудовых отношений в малом бизнесе // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2007. Т. 1. № 1 (21). С. 151–159.

72. Кривошеев В.Т. Социальное партнерство и корпоративизм: российская специфика // Социологические исследования. — 2004. — № 6. — С. 38–44.

73. Кубицкий С. И. Роль социального партнерства рынков образования и труда в современной России: монография /. — Москва: Фотохудожник. — 2006. — 148 с.

74. Кулькова И.А. Институциональные механизмы адаптации населения в Сфере социально-трудовых отношений // Human Progress. 2023. Т. 9. № 1. С. 9.

75. Культура социально-трудовых отношений в современной России / науч. ред. А.С. Запесоцкий. — СПб.: СПбГУП. — 2018. — 232 с.

76. Кязимов К.Г. Подготовка квалифицированной рабочей силы как важнейшее условие развития инновационной экономики // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 2. — С. 4–10.

77. Кязимов К.Г. Рынок труда и занятость населения: учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт. - 2023. — 214 с.
78. Кязимов К.Г. Социальное партнерство / К. Г. Кязимов. -. М.: Гардарики. — 2008. — 271 с.
79. Лапина Н. Социальная ответственность бизнеса: какое будущее для России? // ЭМО. — 2006. — № 6. — С. 31–38.
80. Левина Е.И. Механизмы государственной поддержки малого и среднего предпринимательства в зарубежных странах // Социально-экономические явления и процессы. — 2009. — № 2 (014). — С. 79–89.
81. Локтюхина Н.В. Регулирование рынка труда и занятости населения в условиях развития информационно-коммуникационных технологий / Н.В. Локтюхина, И.В. Новикова // Уровень жизни населения регионов России. — 2017. — С. 40–49.
82. Локтюхина Н.В., Черных Е.А. Индивидуализация трудовых отношений: тенденции развития и вопросы регулирования // Социально-трудовые исследования. — 2021. — № 4. — С. 51–61.
83. Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). — Ярославль. — 1997. — С. 66–71.
84. Мазин А.Л. Роль Российских профсоюзов в укреплении социального партнерства // Вопросы структуризации экономики. 2009. № 2. С. 181–188.
85. Мазин А.Л. Особенности трудовых отношений в малом бизнесе // Современная экономика: проблемы и решения. 2014. № 2 (50). С. 152–162.
86. Малое и среднее предпринимательство в России. 2019: Стат.сб./Росстат. — М. — 2019. — 87 с.
87. Малое и среднее предпринимательство в России. 2022: Стат.сб./ М Росстат. — М. — 2022. — 101 с.
88. Малышев М.А. Проблема реализации Генерального соглашения через систему коллективных договоров и соглашений // Труд и социальные отношения. — 2021. — № 1. — С. 119–138.
89. Меньшикова О.И. Практика заключения отраслевых соглашений социального партнерства: устойчивые тенденции и перспективы изменений // Социально-трудовые исследования. — 2022. — № 2. — С. 30–41.
90. Меньшикова О.И. Социальное партнерство и качество трудовой жизни в России: взаимовлияние, взаимообусловленность, развитие. Монография. / О.И. Меньшикова. М.: Издательский дом МАГИСТР-ПРЕСС; 2021 — 184 с.

91. Мирзабалаева Ф.И., Сергеева М.В. Развитие социального партнерства в платформенной экономике: практики, риски, регулирование // Лидерство и менеджмент. 2024. Т. 11. № 3. С. 953–966.
92. Михеев А.В. Объединения работодателей, предпринимателей и власть: реалии и перспективы взаимодействия // Социально-гуманитарные знания. — 2003. — № 3. — С. 218–219.
93. Мраморнова О.В. Трансформация российских социально-трудовых институтов в процессе исторического развития // Труд и социальные отношения. 2014. Т. 25. № 8. С. 55–61.
94. Назарова У.А., Степанова К.К. Социально-трудовые отношения работников и работодателей: противоречия в распределении вновь созданной стоимости // Международный социально-экономический журнал. 2014. № 1. С. 14–20.
95. Нехода Е.В. Влияние социальной ответственности бизнеса на развитие трудовых отношений // Вестник Томского государственного университета. — 2008. — № 314. — С. 147–151.
96. Одегов Ю. Г., Сидорова В. Н. Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах: учеб.-метод. пособие. — М.: Альфа-Пресс, 2008. — 296 с.
97. Петросян Д.С. Экономическая эффективность и социальная справедливость // Общество и экономика. — 2006. — № 11–12. — С. 37–47.
98. Петросян Д.С., Русакович М.В., Обеременко Л.Г., Козлова М.А., Боташева Л.С. Драйверы развития экономики регионов: экономическая эффективность, социальная справедливость и экономическая безопасность // Инновации и инвестиции. — 2021. — № 4. — С. 330–333.
99. Подвойский Г.Л. Трансформация социально-трудовых отношений в России в эпоху цифровизации // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. 2024. Т. 21. № 5 (137). С. 181–199.
100. Постановление IX съезда ФНПР О программе ФНПР «Достойный труд -основа благосостояния человека и развития страны». URL: <http://www.fnpr.ru/n/2/15/305/10493.html> (дата обращения: 06.02.2024).
101. Профсоюзное движение в России: основные тенденции (2005–2015) / Науч. ред. А.С. Запесоцкий. — СПб., 2017. — 136 с.
102. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). Стат.сб./Росстат.- М.- 2020.-145 с.
103. Развитие теории и практики экономики труда: коллективная монография / под ред. проф. А.И. Рофе, доц. С. А. Шапиро; Берлин: Директ-Медиа, 2017. — 484 с.

104. Разумова Т. О. Влияние новой технологической революции на сферу труда // Социально-трудовые исследования. — 2018. — № 4. — С. 63–72.
105. Резолюции X съезда ФНПР. URL: <http://www.fnpr.ru/n/2/15/305/10556.html> (дата обращения: 06.02.2024).
106. Римашевская Н.М., Бобков В.Н. Основы социального государства // Труд и социальные отношения. 2012. Т. 23. № 10. С. 150–153.
107. Рожков В.Д. Занятость и рынок труда как категории цифровой экономики // Труд и социальные отношения. — 2020. — № 5. — С. 91–98.
108. Рофе А.И. Организация труда рабочих и служащих. -- М.: МИК. — 2013. — 356 с.
109. Рофе А.И. Экономика труда / А.И. Рофе. — Москва: КноРус, 2015. — 373 с.
110. Садовая Е.С. Особенности регулирования социально-трудовых отношений в условиях цифровой экономики. // Труд и социальные отношения. 2022. Т. 33. № 5. С. 37–51.
111. Самраилова Е.К., Шапиро С. А., Вешкурова А.Б. Стратификационные тенденции в общественных и социально-трудовых отношениях современной России // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. 2015. № 44. С. 363–379.
112. Самраилова Е.К., Шапиро С. А., Вашаломидзе Е.В. Концепция достойного труда в Российской экономике: социальный аспект // Путеводитель предпринимателя. 2015. № 28. С. 208–221.
113. Санкова Л.В., Мирзабалаева Ф.И. Инклюзивная солидарность на платформах как ответ на вызовы социальному партнерству // Экономика труда. 2025. Т. 12. № 12. С. 1799–1820.
114. Сафонов А.Л. Социальное партнерство и трудовые отношения в Российской Федерации. Итоги и перспективы развития. // Труд и социальные отношения. 2007. Т. 18. № 1. С. 17–21.
115. Ситникова В.В. Социальное партнерство в Амурской области: монография — Благовещенск: Амурский государственный университет, 2009 — 108 с.
116. Ситникова В.В., Гостева Л.З. Социальное партнерство в здравоохранении: теоретический аспект // Наука и бизнес: пути развития. 2015. № 3 (45). С. 7–9.
117. Скворцов В.Н. Профсоюз как ключевой драйвер модернизации института социально-трудовых отношений в сфере малого бизнеса в экономических условиях современной России (в сб. материалов Международного молодежного научного форума 23 мая 2018 года

«Современные проблемы развития научной мысли в общественных и экономических науках». — 2018. — С. 156–165.

118. Скворцов В.Н. Особенности регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях на современном этапе // Социально-трудовые исследования. — 2022. — № 1. — С. 76–89.

119. Скворцов В.Н. Профсоюз как ключевой драйвер модернизации института социального партнерства в сфере малого бизнеса в условиях пандемии коронавируса // Труд и социальные отношения. — 2020. — № 5. — С. 42–53.

120. Скворцов В.Н. Развитие социального партнерства в сфере малого предпринимательства // Труд и социальные отношения. — 2020. — № 1. — С. 27–34.

121. Скворцов В.Н. Роль профсоюзов в повышении эффективности социального партнерства в сфере регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях // Труд и социальные отношения. — 2020. — № 3. — С. 53–64.

122. Скворцов В.Н. Специфические особенности организации труда на предприятиях малого бизнеса // Труд и социальные отношения. — 2018. — № 4. — С. 26–33.

123. Скворцов В.Н. Трансформация роли профессиональных союзов как фактор повышения эффективности социального партнерства в сфере малого предпринимательства (в сб. материалов статей аспирантов, посвященного 30-летию Федерации Независимых Профсоюзов России: экономические науки 19 марта 2020 года «К новому технологическому укладу: человек и его работа». — 2019. — С. 64–72.

124. Скворцов В.Н. Формирование и развитие социального партнерства в сфере малого предпринимательства // Вестник БИСТ. — 2020. — № 2. — С. 119–129.

125. Скворцов В. Н. Оценка механизма функционирования системы социального партнерства на малых предприятиях // Труд и социальные отношения. — 2022. — № 6. — С. 45–54.

126. Скворцов В.Н. Региональные аспекты занятости: взгляд профсоюзов. Труд и социальные отношения // Труд и социальные отношения. — 2024. — № 1. — С. 25–36.

127. Скворцов В.Н. Социальное партнерство как форма реализации социально-трудовых отношений на малых предприятиях // Социально-трудовые исследования. — 2025. — № 4. — С. 111–124.

128. Скворцов В.Н. Теоретические основы регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях // Сборник статей участников VI

Международной научно-практической конференции (Костинские чтения), Москва, 7 октября 2025 г. / Акад. труда и соц. отношений; под науч. ред. В.Н. Скворцова. — Москва: АТиСО, 2025. — С. 201–207.

129. Современные классики теории предпринимательства. Лауреаты Международной премии за вклад в исследования предпринимательства и малого бизнеса (1996–2010) / пер. с англ. под науч. ред. А.Ю. Чепуренко; предисл. и послесл. А.Ю. Чепуренко; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Науч.-учеб. лаб. исследований предпринимательства. — М.: Изд. дом Высшей школы экономики. — 2013. — 526 с.

130. Соколов О.В., Татарникова С. Н. ФНПР в системе социального партнерства // Труд и социальные отношения. — 2020. — № 5. — С. 5–16.

131. Социальное партнерство. Трудовой кодекс в комментариях / сост. Т. Вареничева, А. Зубкова. — М. — 2002. — 128 с.

132. Социально-трудовые отношения и их трансформация. URL: <http://economyinfo.ru/view-article.php?id=272> (дата обращения: 06.02.2024).

133. Социально-трудовые отношения как совокупность взаимодействий работников в коллективном трудовом процессе // Материалы XII региональной научно-технической конференции «Вузовская наука — Северо-Кавказскому региону». Т. 2. Общественные науки. Ставрополь: СевКазГТУ. — 2008. — 194 с.

134. Социально-трудовые отношения в современной России: проблемы и решения: коллективная монография / Разумов А.А., Ермаков Д.Н., Кокин Ю.П., Куликов В.В., Роик В.Д., Яковлев Р.А. и др. /под ред. А.А. Разумова. Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2016 — 280 с.

135. Сошникова Т. А. Пути повышения роли профессиональных союзов в современной России: монография / Т. А. Сошникова. — М. Изд-во Моск. гуманит. ун-та. — 2014. — 168 с.

136. Труд и занятость в России. 2017: Стат.сб./Росстат — М., 2017- 261 с.

137. Труд и занятость в России. 2019: Стат.сб./Росстат — М., 2019- 135 с.

138. Труд и занятость в России. 2021: Стат.сб./Росстат — М., 2021 — 177 с.

139. Труд и занятость в России. 2023: Стат.сб./Росстат — М., 2023 — 180 с.

140. Фаузер В., Назарова И., Фаузер В. Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опыт: монография/Под. ред. В.В. Фаузера. Сыктывкар-Ухта. — 2010. — 102 с.

141. Филимонова И.В. Влияние на рынок труда и занятость населения последствий пенсионной реформы // Труд и социальные отношения. — 2021. — № 2. — С. 54–66.
142. Филоненко В. Нацпроекты: задач много, а цель одна // Российская Федерация сегодня. — 2019. — № 8 — С. 50–57.
143. Цехла С. Ю., Орлова Н.Н. Система социально-трудовых отношений в условиях цифровых трансформаций: структурные компоненты и содержание. Экономическая среда. 2022. № 1 (39). С. 78–83.
144. Чилипенко Ю.Ю. Социально-трудовые отношения: теория и практика взаимодействия субъектов в сфере малого и среднего бизнеса: монография = Нижний Новгород: ООО "Научно-исследовательский социологический центр", 2015 — 363 с.
145. Чирикова А. Бизнес как субъект социальной политики в современной России // Общество и экономика. — 2006. — № 9. — С. 114–119.
146. Шапиро С. А. Регулирование социально-трудовых отношений на основе передового опыта управления персоналом // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. 2011. № 26. С. 201–212.
147. Шапиро С. А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации: монография / С. А. Шапиро. — М.: Директ-Медиа, 2015. — 171 с.
148. Шапиро С. А. Развитие механизмов управления трудовыми ресурсами в экономике Российской Федерации: монография / С. А. Шапиро. — М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. — 305 с.
149. Эволюция социально-трудовых отношений в условиях рыночного общества: история и современные тенденции. Профсоюзный взгляд. Коллективная монография М.: ИД «АТиСО». — 2011. — 236 с.
150. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. — М.: Изд-во МГУ; ЧеРо. — 2006. — С. 46.
151. Экономика труда и социально-трудовые отношения. — М.: Издательство МГУ. — 1996. — с.48.
152. Acs Z., Audretsch D. Innovation in Large and Small Firms: An Empirical Analysis // American Economic Review, 1988, Vol. 78, No 4, pp. 678–690.
153. Bonnet F., Figueiredo J.B., Standing G. A Family of Decent Work Indexes // Intern. Labour Rev. 2003 Vol. 142/ № 2 P.213–238.
154. Cooper A. R&D Is More Efficient in Small Companies // Harvard Business Review, 1964, Vol. 42, No 3, pp. 75–83.
155. Daly M., Campbell M., Robson G., Gallagher C. Job Creation 1987–89: The Contributions of Small and Large Firms // Employment Gazette, 1991, Vol. 99 No 11, pp. 589–596.

156. Decent work, Report of the Director-General, International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 1999 (Geneva). Also available at: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.

157. Devezas T. Kondratieff Waves, Warfare and World Security [Электронный ресурс] // DocPlayer.net. — URL: <http://docplayer.net/8266144-Kondratieff-waves-warfare-and-world-security.html> (дата обращения: 06.02.2024).

158. Dugupta S. Employment security: Conceptual and Statistical Issues. SES Papers #10. ILO, Geneva, 2001.

159. Dugupta S. Organizing for Socio-Economic Security in India. SES paper. International Labour Office, Geneva. October 2002.

160. Isom C.J., David R.J. Innovation in Small Businesses: Drivers of Change and Value Use // U.S. Small Business Administration. URL: https://www.sba.gov/sites/default/files/rs342tot_0.pdf (дата обращения: 06.02.2024).

161. Kryvtsov A.I. Informal employment in the labor market. [Неформальная занятость на рынке труда] (In Eng.) Labour and Social Relations. 2021. Vol. 32. Issue. 6, P. 83389.

162. Motohashi K. Innovation and Entrepreneurship: A First Look at the Linkage Data of Japanese Patent and Enterprise Census // Seoul Journal of Economics, 2016, No 1, pp. 69–94.

163. Mowshowits A. Virtual organization. Toward a Theory of Societal Transformation Stimulated by Information Technology. URL: <https://www.metamanager.net/wp-content/uploads/2007/04/virtual-organization.pdf> (дата обращения: 06.02.2024).

164. Richard Anker, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran, Joseph Ritter. Measuring Decent Work with Statistical Indicators. International Labour Review. 2003 Vol/142. # 2 pp. 147–177.

165. Sharma N. Management of Innovation in Small and Medium Enterprises in India: Comparison of I.T. and Pharmaceutical Firms // The IUP Journal of Knowledge Management, 2016, Vol. XIV, No 2, pp. 84 -92.

166. Social Change and the Experience of Unemployment. Oxford, 1998.

167. Standing G. Beyond the New Paternalism: Basic Security as Equality. London and New York: Verso, 2002.

168. Stock R. Socio-Economic Security, Justice and the Psychology of Social Relationships. SES Papers # 8 Geneva, ILO, 2001.

169. The Small Business Act for Europe [Электронный ресурс] // European Commission. URL: <http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/small-business-act/> (дата обращения: 06.02.2024).

170. Van Ginneken W. Social Security and the Global Socio-economic Floor: Towards a Human Rights-Based Approach. *Global Social Policy*. 2009 # 9.

171. Куракин А., Соловьев А. Социально-трудовые отношения в малом бизнесе: социальное партнерство или патернализм? // *Кадровик*. — 2012. — № 10. — С. 59–66.

172. Барсукова Т. И., Христофоров А. В. Проблемы институционализации социального партнерства между государством и малым бизнесом // *Историческая и социально-образовательная мысль*. — 2015. — Т. 7, № 6-2. — С. 147–151. — DOI: <https://doi.org/10.17748/2075-9908-2015-7-6/2-147-151>.

173. Иваненко А. Д. Вопросы социального партнерства на предприятиях малого бизнеса // *Вестник магистратуры*. — 2018. — № 12-1 (87). — С. 29–31. — ISSN 2223-4047.

174. OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market. — Paris : OECD Publishing, 2023. — 267 p. — DOI: <https://doi.org/10.1787/08785bba-en> (дата обращения: 10.06.2026).

175. О состоянии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации и мерах по его развитию за 2019–2023 гг. : доклад / А. С. Герасимова, Е. А. Захарова, К. Р. Костокова [и др.] ; под ред. Т. А. Илюшниковой ; Министерство экономического развития Российской Федерации. — Москва : Регион-бизнес, 2024. — 117 с. — ISBN 978-5-6052720-0-7. — URL: https://economy.gov.ru/material/file/f1c2180f1319ea2480ac174fa780a37b/doklad_o_sostoyanii_msp_v_rf_i_merakh_po_ego_razvitiyu_za_2019_2023_gg.pdf (дата обращения: 30.09.2025).

Диссертации и авторефераты диссертаций

176. Акумова Н.В. Коллективно-договорные формы регулирования заработной платы в современной России: дис. ... канд. экон. наук. Москва, 2000. — 216 с.

177. Большухина И.С. Социальное партнерство как механизм совершенствования системы социально-трудовых отношений: дис. ... канд. экон. наук. Москва, 2010. — 193 с.

178. Борисова С. Г. Социальное партнерство как ключевое направление регулирования социально-трудовых отношений: дис. канд. экон. наук. Воронеж, 2005. — С. 68–70.

179. Карпушкина А.В. Институциональное регулирование социально-трудовых отношений в России: теоретические, методологические и

прикладные аспекты: автореферат дис. доктора экономических наук, Челябинск, 2012 — 43 с.

180. Катульский, Е.Д. Регулирование трудовых отношений в переходный период к рыночной экономике: автореферат дис. доктора экономических наук — Москва, 1996. — 47 с.

181. Кирилушкина И.А. Система социального партнерства в сфере малого бизнеса: автореферат дис.... канд.экон.наук., Саратов, 2007. — 20 с.

182. Леонова Т. Н. Формирование институционального механизма инновационного развития российской экономики в сфере венчурного предпринимательства / Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук: 08.00.05 / Леонова Татьяна Николаевна — Москва, 2011. — 31 с.

183. Лушникова М.В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений (сравнительно-правовое исследование): дис.д-ра юрид. наук. М., 1997. — С. 183–243.

184. Мазепов А.А. Социально-трудовые отношения и роль малого бизнеса в их реализации: дис.... канд.экон.наук., Саратов, 2002 — 151 с.

185. Малышев М.А. Партнерство в системе социально-трудовых отношений: дис. канд. социол. наук. Москва, 2008 — 127 с.

186. Назарова У.А. Система "работодатель — наемный работник": (проблема гармонизации современных социально-трудовых отношений): автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук / Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. Москва, 2008.

187. Нехода Е.В. Социализация трудовых отношений: Автореф. дис. д-ра. эконом. наук. Томск, 2009.

188. Никулин Ю.И. Регулирование социально-трудовых отношений и направления его совершенствования: автореф.дис.канд. экон. наук. Белгород, 2008.

189. Отставнова Е.В. Социальное партнерство как инструмент региональной социально-экономической политики: автореф. дис. канд. экон. наук. Саратов, 2003. — С. 42–63.

190. Сафонов А.Л. Совершенствование методологии решения кадровых и социально-трудовых проблем на предприятиях, находящихся в кризисной ступице: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук, Москва, 2000 — 37 с.

191. Чеканов Е.В. Регулирование заработной платы в механизме формирования и реализации социальной политики: дис.д-ра.экон.наук, Москва, 2012 — 320 с.

192. Шевцова Е.М. Социально-трудовые отношения и их регулирование на уровне региона — субъекта Российской Федерации: дис. канд. экон. наук. Москва, 2004 — 167 с.

193. Щипанова Д.Г. Теоретические и методологические основы реформирования социально-трудовых отношений в современной России: дис.д-ра.экон.наук, Москва, 2004 — 312 с.

Интернет-ресурсы:

Борис Титов попросил Владимира Путина продлить субсидии на выплату зарплат для предприятий, чья работа из-за коронавируса была остановлена до июля. URL: [http:// ombudsmanbiz.ru/2020/08/boris-titov-poprosil-vladimira-putina-prodlit-subsidii-na-vyplatu-zarplat-dlja-predpriyatij-chja-rabota-iz-za-koronavirusa-byla-ostanovlena-do-ijulja/#1](http://ombudsmanbiz.ru/2020/08/boris-titov-poprosil-vladimira-putina-prodlit-subsidii-na-vyplatu-zarplat-dlja-predpriyatij-chja-rabota-iz-za-koronavirusa-byla-ostanovlena-do-ijulja/#1) (дата обращения: 06.02.2023).

195. В России закрылся миллион малых и средних предприятий [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https:// finexpertiza.ru/press-service/researches/2020/zakrylsya-million-predpriyatij/](https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2020/zakrylsya-million-predpriyatij/) (дата обращения: 06.02.2024).

196. В России сократилось число малых и средних предприятий. URL: [https:// www.vedomosti.ru/business/articles/2020/08/11/836350-v-rossii-sokratilos-chislo-malih-predpriyatii](https://www.vedomosti.ru/business/articles/2020/08/11/836350-v-rossii-sokratilos-chislo-malih-predpriyatii) (дата обращения: 06.02.2023).

197. Выступление Председателя Центрального совета Российского профсоюза работников инновационных и малых предприятий В.Н. Скворцова на Генеральном Совете ФНПР 02.03.2016 г. URL. [http:// i-prof.org/news/102/](http://i-prof.org/news/102/) (дата обращения: 06.02.2024).

198. Федеральная налоговая служба. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства [Электронный ресурс]. — URL: [https:// rsp.nalog.ru/statistics.html](https://rmsp.nalog.ru/statistics.html) (дата обращения: 10.06.2026).

199. Защитим ваши права. URL: [http:// i-prof.org/news/482/](http://i-prof.org/news/482/) (дата обращения: 06.02.2024).

200. Интервью Генерального директора МОТ «Профсоюзному журналу» URL: [https:// fnpr.ru/events/novosti-fnpr/intervyugeneralnogo-direktora-mot-profsoyuznomu-zhurnalu.html](https://fnpr.ru/events/novosti-fnpr/intervyugeneralnogo-direktora-mot-profsoyuznomu-zhurnalu.html) (дата обращения: 06.02.2024).

201. Кавказ растёт, Москва выживает. Как менялся российский бизнес в 2019 году. Исследование Inc. URL: [https:// incrussia.ru/understand/msp-2019/](https://incrussia.ru/understand/msp-2019/) (дата обращения: 06.02.2024).

202. Налоговая аналитика Федеральной налоговой службы. URL: [https:// analytic.nalog.ru/portal/index.ru-RU.htm](https://analytic.nalog.ru/portal/index.ru-RU.htm) (дата обращения: 06.02.2024).

203. Предприниматели проверили, как банки выдают кредиты под 2%. URL: [https:// www.vedomosti.ru/finance/articles/2020/06/11/832444-predprinimateli-banki-krediti](https://www.vedomosti.ru/finance/articles/2020/06/11/832444-predprinimateli-banki-krediti) (дата обращения: 06.02.2024).

204. Резолюция МОТ о малых и средних предприятиях и создании достойных и продуктивных рабочих мест. URL: [http:// ilo.int/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_375364.pdf](http://ilo.int/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_375364.pdf) (дата обращения: 06.02.2024).

205. Россия и Международная организация труда подписали новую программу сотрудничества / Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: [https:// rosmintrud.ru/social/social/326](https://rosmintrud.ru/social/social/326) (дата обращения: 06.02.2024).

206. Росстат представил предварительную оценку ВВП за II квартал 2020 года. URL: [https:// rosstat.gov.ru/folder/313/document/95385](https://rosstat.gov.ru/folder/313/document/95385) (дата обращения: 06.02.2024).

207. Сдерживающие факторы бизнеса и возможности экономического роста. URL: [https:// wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/sderzhivayushhie-factory-biznesa-ivozmozhnosti-ekonomicheskogo-rosta](https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/sderzhivayushhie-factory-biznesa-ivozmozhnosti-ekonomicheskogo-rosta) (дата обращения: 06.02.2024).

208. Сектор малого и среднего предпринимательства: Россия и Мир URL: [https:// stolypin.institute/wp-content/uploads/2018/07/issledovanie-ier-msp-27.07.18.pdf](https://stolypin.institute/wp-content/uploads/2018/07/issledovanie-ier-msp-27.07.18.pdf) (дата обращения: 06.02.2024).

209. Сковорцов В.Н. Малый бизнес и немалые трудности. URL: [https:// www.solidarnost.org/articles/Malyu_biznes_i_nemalye_trudnosti.html](https://www.solidarnost.org/articles/Malyu_biznes_i_nemalye_trudnosti.html) (дата обращения: 06.02.2024).

210. Слабое звено. URL: [https:// www.solidarnost.org/articles/slaboe-zveno.html](https://www.solidarnost.org/articles/slaboe-zveno.html) (дата обращения: 06.02.2024).

211. Среднемесячная начисленная заработная плата работников организаций Волгоградской области по видам экономической деятельности в 2017–2020 гг.

212. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций (без субъектов малого предпринимательства) с 2017 г. URL: [https:// fedstat.ru/indicator/57823](https://fedstat.ru/indicator/57823) (дата обращения: 06.02.2024).

213. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций г.Москвы по видам экономической деятельности в 2017–2018 гг.

214. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций Псковской области по видам экономической деятельности, за 2017–2020 годы. URL: [https:// pskovstat.gks.ru/storage/mediabank/XlXCyfgjg/oss210615_3.htm](https://pskovstat.gks.ru/storage/mediabank/XlXCyfgjg/oss210615_3.htm) (дата обращения: 06.02.2024).

215. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций Тульской области по видам экономической деятельности. URL: <https://>

tulastat.gks.ru/storage/mediabank/vKvvt9aF/Среднемесечная%20заработная%20плата%20работников%20организаций.pdf (дата обращения: 06.02.2024).

216. Среднемесечная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности и субъектам Российской Федерации (годовые данные). URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/t3.htm> (дата обращения: 06.02.2024).

217. X съезд ФНПР созывается 20 мая 2019 года. URL: <http://www.fnpr.ru/n/241/17078.html> (дата обращения: 06.02.2024).

218. Трудовое право. URL: <https://www.precedent.online/> (дата обращения: 06.02.2024).

219. Рейтинг регионов по занятости в малом и среднем бизнесе России — 2023. URL: <https://riarating.ru/infografika/20230912/630248863.html> (дата обращения: 06.02.2024).

220. Развитие сектора МСП : данные Министерства экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс]. — URL: https://www.economy.gov.ru/material/departments/d13/razvitie_sektora_msp/ (дата обращения: 25.09.2025).

221. Росстат. Структура занятости [Электронный ресурс]. — URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 10.06.2026).

222. Федеральная налоговая служба. Статистика по налогу на профессиональный доход (НПД) [Электронный ресурс]. — URL: <https://npd.nalog.ru/statistics.html> (дата обращения: 10.06.2026).

223. Росстат. Занятость в экономике [Электронный ресурс]. — URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 06.02.2025).

224. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Отчеты по мониторингу форм занятости [Электронный ресурс]. — URL: <https://mintrud.gov.ru/reports> (дата обращения: 06.02.2025).

225. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) : официальный сайт [Электронный ресурс]. — URL: <https://wciom.ru> (дата обращения: 06.02.2025).

226. Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. Опрос самозанятых [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.fa.ru> (дата обращения: 06.02.2025).

227. Коллективный договор на микропредприятии // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. — URL: https://www.consultant.ru/law/podborki/kollektivnyj_dogovor_na_mikropredpriyatii/ (дата обращения: 10.04.2026).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

«Социальное партнерство как механизм регулирования СТО на малых предприятиях»

1. Теоретическое обоснование

- Трактовка социального партнерства в российской нормативной традиции
- Авторское определение социального партнерства
- Связь социального партнерства с системой социально-трудовых отношений

2. Субъекты и функции социального партнерства на малых предприятиях

- Основные участники: работники, работодатели, государство
- Особенности субъектной структуры в малом бизнесе
- Персонализация взаимодействия, ослабленная институциональность

3. Механизмы реализации социального партнерства

- Формы: договоры, соглашения, комиссии, инициативы
- Ограничения применения в малом бизнесе
- Риски формализации, низкая правовая активность

4. Проблемы и барьеры

- Дефицит профсоюзной инфраструктуры
- Низкая правовая грамотность участников
- Отсутствие адаптированной нормативной поддержки
- Формальность участия в отраслевых/региональных соглашениях

5. Необходимость адаптации модели

- Модульная структура социального партнерства
- Расширение субъектной базы: НКО, локальные органы, инициативные группы
- Типовые модели СП в разных форматах малых организаций
- Предложения по реформе законодательной базы

6. Вывод

- СП как адаптированный механизм регулирования СТО на МП
- Реализация научной новизны через авторскую концепцию
- Переход к прикладному анализу в главе 2

Приложение 2.

Функции в системе социального партнерства в сфере труда

Функция	Субъект социального партнерства в сфере труда		
	Общероссийский союз «Федерация Независимых Профсоюзов России»	Общероссийское объединение работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей»	Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации
Выработки и реализации государственной политики в сфере социального партнерства			«Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере /.../ социального партнерства и трудовых отношений» (п. 1 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 19.06.2012 № 610).
Представительская	ФНПР создана в целях объединения и координации действий членских организаций по представительству и защите	РСПП «обобщает, представляет, защищает и продвигает права и охраняемые законом интересы членов Российского союза, а	Министр труда и социальной защиты Российской Федерации является координатором стороны Российской трехсторонней

	социально-трудовых и гражданских прав, производственных, профессиональных, экономических и социальных интересов членов профсоюзов, коллективных прав и интересов работников (абз. 2 ст. 2 Устава ФНПР). Представители ФНПР и ее членских организаций составляют большинство стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, представляющей общероссийские объединения профсоюзов.	также работодателей-членов объединений работодателей, входящих в Российский союз, и субъектов предпринимательской деятельности, объединенных в некоммерческие организации, входящие в Российский союз, во взаимоотношениях с органами государственной власти и местного самоуправления, коммерческими и некоммерческими организациями, профсоюзами, а также их объединениями, иностранными и международными организациями». «Направляет своих представителей в состав общественных советов, постоянных и временных рабочих групп, комиссий, создаваемых при органах исполнительной и законодательной власти, органах местного самоуправления по вопросам, затрагивающим охраняемые законом интересы работодателей в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических	комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, представляющей Правительство Российской Федерации. В состав правительственной стороны РТК входят также другие должностные лица Минтруда.
--	--	---	---

		отношений» (п. 3.3 Устава ООР РСПП).	
Переговорная	«Иницирует и ведет переговоры по разработке и заключению Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, других соглашений, а также по внесению в них изменений и дополнений, добивается, чтобы их содержание отвечало интересам членских организаций ФНПР» (п. 3 ст. 5 Устава ФНПР).	«Участвует в работе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, координирует деятельность своих представителей в составе указанной Комиссии». «Ведет коллективные переговоры, участвует от своего имени, от имени работодателей и их объединений в подготовке генеральных и других Соглашений на федеральном уровне, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения, заключает указанные Соглашения» (п. 3.3 Устава ООР РСПП).	Представители Минтруда в составе стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, представляющей Правительство Российской Федерации, ведут переговоры по разработке и заключению Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.
Содействия развитию трипартизма и социального диалога в сфере труда	Содействует развитию системы социального партнерства, реализации принципа трехстороннего сотрудничества профессиональных союзов, объединений работодателей, органов государственной власти и местного самоуправления (п.	«Способствует развитию эффективной системы социального партнерства, организации двухсторонних и трехсторонних переговоров и подготовке соглашений, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения (далее - Соглашения);	Минтруд осуществляет «организационно-техническое обеспечение деятельности организационного комитета по проведению всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» и организацию указанного конкурса на федеральном

	2 ст. 5 Устава ФНПР).	предлагает работодателям, не являющимся членами Российского союза, участвовать в коллективных переговорах по заключению Соглашений на федеральном уровне, регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, путем вступления в члены Российского союза или в других формах; содействует внедрению в практику деловых отношений антикоррупционных программ и иных мер противодействия коррупции; распространяет лучший опыт, организует конференции, выставки, семинары и иные мероприятия». (п. 3.3 Устава ООР РСПП).	уровне» (п. 5.6.14 Положения о Минтруде России).
Участия в нормотворчестве	Вносит в соответствующие органы государственной власти предложения о принятии федеральных законов, иных нормативных правовых актов по вопросам трудовых отношений, бюджетной и налоговой	«Вносит в соответствующие органы государственной власти, органы местного самоуправления предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов по вопросам, затрагивающим права и охраняемые законом интересы	«Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и

	политики, занятости, трудовой миграции, профессионального образования, охраны труда и здоровья, социального страхования, пенсионного обеспечения, экологической безопасности, расширения прав и гарантий деятельности профсоюзов, равенства прав и возможностей мужчин и женщин, поддержки ценностей межнационального согласия и развития межнациональных отношений, молодежным и иным вопросам, касающимся социально-трудовой сферы, участвует в их разработке» (п. 4 ст. 5 Устава ФНПР).	работодателей, участвует в разработке указанных нормативных правовых актов; участвует в разработке и (или) обсуждении проектов законов и иных нормативных правовых актов, других актов органов государственной власти, органов местного самоуправления, в разработке документов стратегического планирования» (п. 3.3 Устава ООР РСПП).	нормативно-правовому регулированию в сфере демографии, труда, уровня жизни и доходов, оплаты труда, пенсионного обеспечения, включая негосударственное пенсионное обеспечение, социального страхования (за исключением обязательного медицинского страхования), включая вопросы тарифов по страховым взносам, условий и охраны труда, социального партнерства и трудовых отношений, занятости населения и безработицы, трудовой миграции, альтернативной гражданской службы, государственной гражданской службы, социальной защиты населения, в том числе социальной защиты семьи, женщин и детей, граждан пожилого возраста и ветеранов, граждан, пострадавших в результате чрезвычайных ситуаций, опеки и попечительства в отношении совершеннолетних недееспособных или не полностью дееспособных граждан,
Участия в разработке государственной социальной политики	«Участвует в разработке и формировании государственных социальных программ, направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, социальную защиту	«Принимает участие в формировании и реализации государственной политики в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений; участвует в формировании основных	граждан, граждан пожилого возраста и ветеранов, граждан, пострадавших в результате чрезвычайных ситуаций, опеки и попечительства в отношении совершеннолетних недееспособных или не полностью дееспособных граждан,

	работников, осуществляет профсоюзный контроль за их реализацией, выступает с требованиями и содействует социальной направленности государственной политики в вопросах труда, занятости, ценообразования и других социально-экономических вопросах, касающихся уровня и качества жизни трудящихся» (п. 5 ст. 5 Устава ФНПР)».	направлений миграционной политики, определении потребностей экономики в привлечении и использовании иностранных работников; участвует в создании и развитии системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации, формировании системы независимой оценки квалификации работника, разработке и экспертизе проектов профессиональных стандартов». (п. 3.3 Устава ООР РСПП).	социального обслуживания населения, оказания протезно-ортопедической помощи, реабилитации инвалидов, проведения медико-социальной экспертизы» (п. 1 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 19.06.2012 № 610).
Совместного управления в сфере социальной политики	«Участвует с другими социальными партнерами в управлении государственными фондами конкретных видов обязательного социального страхования и другими фондами социальной направленности, в разработке и согласовании их уставов, осуществляет профсоюзный контроль за формированием и использованием средств этих	Представители РСПП входят в правление Социального фонда России и Федерального фонда обязательного медицинского страхования.	

	фондов» (п. 11 ст. 5 Устава ФНПР)».		
Экспертно-аналитическая	«Организует проведение научных исследований в области социально-трудовых и иных общественных отношений, экспертизы проектов законов, иных нормативных правовых актов, государственных программ» (п. 6 ст. 5 Устава ФНПР). «Профсоюзы ФНПР продолжают осуществлять постоянный, независимый мониторинг и анализ трудовых конфликтов в социально-трудовой сфере, применяя научно обоснованные методы». (Программа ФНПР «За справедливую экономику!»)	Проводит «общественную экспертизу проектов нормативных правовых актов, планов и программ социально-экономического развития Российской Федерации, ее регионов и отраслей экономики» (п. 2.3 Устава РСПП).	Осуществляет «организацию научных исследований в установленной сфере деятельности» (п. 5.6.37 Положения о Минтруде России). Осуществляет «ведомственное статистическое наблюдение в установленной сфере деятельности» (п. 5.6.38 Положения о Минтруде России). Роструд, находящийся в ведении Минтруда, осуществляет «обобщение практики применения, анализ причин нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о социальном обслуживании, законодательства о занятости, законодательства об альтернативной гражданской службе, а также подготовку соответствующих предложений по их совершенствованию» (пп. 5.5.5 п. 5.5 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утв. Постановлением

			Правительства РФ от 30.06.2004 № 334).
Внедрения международных стандартов в сфере труда в практику регулирования социально-трудовых отношений	«Добивается ратификации Российской Федерацией международных договоров, конвенций по трудовым отношениям, гражданским правам, социально-экономическим и другим вопросам, законодательного закрепления и реализации общепризнанных принципов и норм международного права» (п. 17 ст. 5 Устава ФНПР).	«Способствует распространению среди своих членов международных норм и правил, направленных на достижение экономического и социального прогресса, совершенствование механизмов социального партнерства; развивает сотрудничество с Международной организацией труда, Международной организацией работодателей и другими международными организациями, российскими предпринимателями; и зарубежными объединениями» (п. 3.3 Устава ООР РСПП).	Участие в ратификации конвенций МОТ, внедрении международных стандартов в сфере труда, принципов устойчивого развития в практику регулирования социально-трудовых отношений. Анализ правоприменительной практики в части реализации ратифицированных Российской Федерацией конвенций Международной организации труда.
Образовательная	«Создает образовательные и научно-исследовательские организации, осуществляет обучение, подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и актива, содействует социально-экономическому, правовому и профессиональному	«Создавать консалтинговые, экспертные, учебные и иные организации, реализовывать программы подготовки и переподготовки специалистов» (п. 2.3 Устава РСПП).	

	у обучению членов профсоюзов, изучает и распространяет опыт работы профсоюзов, их объединений, первичных профсоюзных организаций» (п. 20 ст. 5 Устава ФНПР).		
Информационно-просветительская	«Осуществляет информационно-пропагандистскую, культурно-просветительную и издательскую деятельность (п. 21 ст. 5 Устава ФНПР)».	«Информирует своих членов о практике применения норм законодательства, регулирующего предпринимательскую деятельность, трудовые и социальные отношения, рассмотрения соответствующих вопросов в судебных органах». «Организует обмен и распространение информации, опыта и лучшей практики среди членов Российского союза» (п. 3.3 Устава ООР РСПП).	Роструд, находящийся в ведении Минтруда, осуществляет «информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» (пп. 5.5.4 п. 5.5 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 334).
Участия в урегулировании коллективных трудовых споров	«Участие в урегулировании коллективных трудовых споров» (п. 18 ст. 5 Устава ФНПР).	«Участвует в деятельности примирительных комиссий, трудовом арбитраже по рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров» (п. 3.3 Устава ООР РСПП).	Роструд, находящийся в ведении Минтруда, регистрирует в уведомительном порядке коллективные трудовые споры по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального

			партнерства, коллективные трудовые споры в федеральных государственных органах, федеральных государственных учреждениях, федеральных государственных унитарных предприятиях, а также коллективные трудовые споры, возникающие в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена (пп. 5.3.3 п. 5.3 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 334). Роструд осуществляет: - содействие в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в федеральных
--	--	--	--

			государственных органах, федеральных государственных учреждениях, федеральных государственных унитарных предприятиях, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена; - организацию подготовки трудовых арбитров; - ведение базы данных по учету трудовых арбитров (пп. 5.5.10 - 5.5.12 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 334).
Контрольная	«Осуществляет контроль за выполнением. Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации» (п. 3	«Осуществляет контроль за выполнением заключенных Российским союзом Соглашений членами Российского союза, другими сторонами этих Соглашений, а также работодателями, которые уполномочили Российский союз от их имени заключить	«Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по федеральному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной

	ст. 5 Устава ФНПР). «Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство об охране труда, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» (п. 7 ст. 5 Устава ФНПР).	эти Соглашения либо присоединились к этим Соглашениям после их заключения, и работодателями, на которых действие этих Соглашений распространено в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации» (п. 3.3 Устава ООР РСПП).	гражданской службы, специальной оценки условий труда и социальной защиты населения, оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, а также по предоставлению социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации для социально незащищенных категорий граждан (п. 1 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 334)..
Уведомительной регистрации правовых актов социального партнерства			Роструд регистрирует в уведомительном порядке отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения (пп. 5.3.2 п. 5.3 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 334).

Приложение 3.

Анкета для наемных работников малых предприятий

1. Ваш пол:
 - а) мужской;
 - б) женский.
2. Ваш возраст:
 - а) до 30 лет;
 - б) 30-45 лет;
 - в) 45-60 лет;
 - г) старше 60 лет.
3. Ваше образование:
 - а) среднее;
 - б) среднее профессиональное;
 - в) высшее.
4. Стаж работы на данном предприятии:
 - а) менее 1 года;
 - б) 1-3 года;
 - в) 3-5 лет;
 - г) более 5 лет.
5. Ваш трудовой договор оформлен:
 - а) по ТК РФ (бессрочный);
 - б) срочный трудовой договор;
 - в) гражданско-правовой договор;
 - г) работа без оформления.
6. Получаете ли вы заработную плату полностью официально?
 - а) да;
 - б) нет, часть «в конверте».
7. Удовлетворены ли вы размером заработной платы?
 - а) да;

б) нет.

8. Предоставляется ли вам оплачиваемый отпуск?

а) да, полностью;

б) частично;

в) нет.

9. Есть ли на предприятии коллективный договор?

а) да;

б) нет;

в) не знаю.

10. Есть ли на предприятии профсоюзная организация?

а) да;

б) нет;

в) не знаю.

11. Проводится ли обучение/повышение квалификации за счет работодателя?

а) да;

б) нет.

12. Оцените условия труда на вашем предприятии:

а) удовлетворительные;

б) неудовлетворительные.

13. Сталкивались ли вы со сверхурочными работами?

а) да, оплачиваются;

б) да, не оплачиваются;

в) нет.

14. Как вы оцениваете защищенность от необоснованного увольнения?

а) удовлетворительно;

б) неудовлетворительно.

15. Готовы ли вы участвовать в коллективных действиях для защиты трудовых прав?

а) да;

б) нет; в) затрудняюсь ответить.

**Анкета для представителей работодателей
(руководителей малых предприятий)**

1. Численность персонала на предприятии:

- а) до 15 чел.;
- б) 16-50 чел.;
- в) 51-100 чел.

2. Сфера деятельности:

- а) производство;
- б) торговля;
- в) услуги;
- г) IT/инновации;
- д) другое.

3. Кадровая служба на предприятии:

- а) есть;
- б) нет, функции выполняет директор/секретарь.

4. Заключен ли на предприятии коллективный договор?

- а) да;
- б) нет.

5. Есть ли на предприятии профсоюзная организация?

- а) да;
- б) нет.

6. Какие формы договоров с работниками используются?

- а) только трудовые;
- б) есть ГПД;
- в) есть самозанятые.

7. Проводится ли обучение персонала за счет предприятия?

- а) да, регулярно;
- б) эпизодически;
- в) нет.

8. Оцените основные барьеры для развития социального партнерства (от 1 до 5):

- а) высокая налоговая нагрузка;
- б) нехватка времени/ресурсов;
- в) отсутствие информации;
- г) страх проверок;
- д) низкая активность работников.

9. Какие меры могли бы мотивировать вас к заключению коллективного договора?

- а) налоговые льготы;
- б) доступ к госзаказу;
- в) консультационная поддержка;
- г) ничего.

10. Готовы ли вы участвовать в цифровой платформе социального партнерства?

- а) да;
- б) нет;
- в) не знаю.