

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)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва - 2026

Работа выполнена в Образовательном учреждении профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»

Научный руководитель: **Жуков Анатолий Лаврентьевич,**
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Цёхла Светлана Юрьевна,**
доктор экономических наук, профессор, заведующий
Кафедрой менеджмента предпринимательской
деятельности ФГАОУ ВО «Крымский федеральный
университет имени В.И. Вернадского»;

Садовая Елена Сергеевна,
кандидат экономических наук, доцент, заведующий
отделом комплексных социально-экономических
исследований Центра сравнительных социально-
экономических и политических исследований ФГБНУ
«Национальный исследовательский институт мировой
экономики и международных отношений имени Е. М.
Примакова Российской академии наук»

Ведущая организация: Федеральное государственное бюджетное учреждение
науки Институт экономики Уральского отделения
Российской академии наук

Защита состоится «17» ноября 2026 года в 12 часов 00 минут на заседании диссертационного совета 46.1.001.01, созданного на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу: 105064, г. Москва, ул. Земляной Вал, д.34, стр.1, ауд.416.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и на сайте организации www.vcot.info/.

Автореферат разослан «___» _____ 2026 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат экономических наук

Е.В. Вашаломидзе

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

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»¹ 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 человек². Данные за 2024 год показывают продолжение роста: по данным Министерства экономического развития, число занятых в и среднем предпринимательстве превысило 32 миллиона человек³, 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.

¹ 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).

² 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).

³ Там же.

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. Диссертация соответствует паспорту научной специальности 5.2.3 - Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда), а именно: 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.

Введение

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Заключение

Список использованных источников и литературы

Приложения

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Выявлена специфика влияния социального партнерства на социально-трудовые отношения в малом бизнесе.

В ходе теоретического анализа установлено, что социально-трудовые отношения на малых предприятиях обладают рядом специфических характеристик, отличающих их от аналогичных отношений на крупных и средних предприятиях. Автором выделены следующие особенности: компактность и близость коммуникаций, значительная нагрузка на каждого сотрудника, быстрая реакция на изменения рынка, прямое воздействие качества трудовых отношений на репутацию и бренд, необходимость гибких подходов к управлению.

На основе системного анализа теоретических источников и эмпирических данных доказано, что в условиях малого предприятия социальное партнерство утрачивает черты формального института и трансформируется в инструмент персонифицированного согласования интересов. Эффективность регулирования трудовых отношений в малом бизнесе зависит не от наличия формальных процедур (коллективных договоров, трехсторонних комиссий, отраслевых соглашений), а от:

- уровня правовой грамотности работников и работодателя;
- социального капитала и степени доверия между сторонами;
- добровольной вовлеченности сторон в диалог;
- персонификации взаимодействия (отсутствие промежуточных звеньев управления).

В таблице 1 систематизированы типы социально-трудовых отношений применительно к малым предприятиям.

Таблица 1. Основные типы социально-трудовых отношений

Типы социально-трудовых отношений	Характеристика типа социально-трудовых отношений
Патернализм	Жесткая регламентация форм 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 единодушии 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.

Автором доказана зависимость эффективности регулирования трудовых отношений от неформальных факторов (правовая грамотность, социальный капитал, добровольная вовлеченность), а не от формальных процедур.

Также были проанализированы данные об оценке защищенности работников от увольнений.

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. 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.

Установлено, что в малом бизнесе доминирующими типами являются патернализм и социальное партнерство в его адаптированной, неформальной форме, тогда как конкурентные и солидарные модели встречаются реже в силу малочисленности коллективов и отсутствия организационной инфраструктуры.

Специфика влияния социального партнерства на социально-трудовые отношения в малом бизнесе заключается в том, что оно перестает быть формальным институтом и становится инструментом персонифицированного согласования интересов, что требует пересмотра традиционных подходов к его регулированию и разработки адаптированных механизмов.

2. Раскрыто содержание социального партнерства как специализированного фактора совершенствования социально-трудовых отношений в секторе малого предпринимательства.

Для раскрытия содержания социального партнерства автором был применен комплекс методов: во-первых, проведен анализ нормативно-правовых актов, регулирующих социальное партнерство в РФ (ТК РФ, Федеральные законы № 10-ФЗ, № 92-ФЗ). Во-вторых, проведен авторский социологический опрос наемных работников малых предприятий, на основе которого осуществлен анализ данных об удовлетворенности работников различными аспектами трудовых отношений (оплата труда, социальные льготы, условия труда), позволивший выявить проблемные зоны, которые социальное партнерство призвано компенсировать.

Данные опроса показывают, что при 100 % официальной выплате заработной платы, 75 % работников малых предприятий не удовлетворены ее размером, а 80 % - уровнем социальных льгот. Для сопоставления приведены данные по средним предприятиям, где удовлетворенность зарплатой составляет 50 %, а соцпакетом - 75 %.

Анализ данных позволяет сделать вывод о том, что на малых предприятиях существует острый дефицит достойной оплаты труда и социальных гарантий. Именно этот дефицит призвано компенсировать социальное партнерство в его адаптированной форме. В отличие от крупных предприятий в малом бизнесе содержание социального партнерства сводится к обеспечению базовых гарантий:

своевременная выплата заработной платы, минимальный социальный пакет, соблюдение элементарных норм охраны труда.

Для выявления специфических черт «партнерства выживания и развития» автором были проанализированы данные о наличии кадровой инфраструктуры на малых предприятиях. Только 30 % малых предприятий имеют утвержденные должностные инструкции, 40 % ведут кадровый документооборот и лишь 25 % имеют кадровую службу или HR-отдел. Это означает, что на 75 % малых предприятий отсутствуют специалисты, которые могли бы профессионально заниматься вопросами организации труда, оплаты труда и охраны труда.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что в малом бизнесе отсутствует институциональная база для реализации классической модели социального партнерства. Содержание социального партнерства в малом бизнесе неизбежно трансформируется: оно не может быть формализованным и процедурно сложным, а должно быть простым, доступным и не требующим специальных знаний и кадровых ресурсов.

Для подтверждения тезиса о слабой вовлеченности государственных органов в локальное регулирование на малых предприятиях автором был проведен анализ распространенности коллективных договоров по регионам РФ. Данные, представленные в таблице 2, показывают, что даже в наиболее благополучных регионах (Москва, Санкт-Петербург) доля малых предприятий, заключивших коллективные договоры, не превышает 13-14 %, а в большинстве регионов составляет менее 7 %. Средний показатель по РФ - 6,3 %. Анализ представленных данных свидетельствует о том, что механизмы государственного регулирования социально-трудовых отношений практически не охватывают малый бизнес.

Таблица 2. Распространенность коллективных договоров на малых предприятиях по регионам РФ (по данным Минтруда РФ и ФНПР за 2024 г.)

Регион РФ	Доля малых предприятий, 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 социального партнерства

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 год⁴

⁴ Коллективный договор на микропредприятии // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. - URL: https://www.consultant.ru/law/podborki/kollektivnyj_dogovor_na_mikropredpriyatii/ (дата обращения: 10.04.2026).

В отличие от крупных предприятий, в малом бизнесе содержание социального партнерства сводится к компенсации институциональной уязвимости работника и работодателя через механизмы прямой коммуникации и неформальные договоренности. Автором предложено классифицировать данную форму как «партнерство выживания и развития», сущностными характеристиками которого являются: отсутствие кадров, способных вести переговоры; дефицит понимания и заинтересованности со стороны работодателя; восприятие социального партнерства как «избыточного» компонента бизнеса; минимальная вовлеченность государственных органов в локальное регулирование; слабое распространение модели трехстороннего взаимодействия в сегменте малого предпринимательства.

3. Дана комплексная оценка современного состояния системы социального партнерства на малых предприятиях и систематизированы барьеры ее развития.

Для комплексной оценки состояния системы социального партнерства и систематизации барьеров ее развития автором были использованы три группы источников: во-первых, официальные статистические данные Федеральной налоговой службы (Единый реестр субъектов МСП) и Росстата, позволившие проанализировать динамику и структуру малого бизнеса в РФ. Во-вторых, данные авторского социологического опроса 2024 г., позволившие оценить реальное состояние трудовых отношений на малых предприятиях. В-третьих, проведен корреляционный анализ для выявления взаимосвязей между различными группами барьеров.

Для оценки динамики и структуры малого бизнеса в РФ автором были проанализированы данные Единого реестра субъектов МСП.

Таблица 3. 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.

Данные таблицы 3 свидетельствуют о высокой волатильности малого бизнеса и о доминировании микропредприятий, что создает объективные ограничения для внедрения классических моделей социального партнерства, ориентированных на крупные организации.

Для оценки состояния трудовых отношений на малых предприятиях автором были проанализированы данные об оформлении договоров.

Для оценки состояния профессионального развития работников малых предприятий автором были проанализированы данные о прохождении обучения и переподготовки. Данные опроса показывают, что на 75 % малых предприятий

обучение не проводится, а в 20 % случаев работники обучаются за свой счет. Лишь 5 % работников прошли обучение за счет работодателя.

Автором выявлено отсутствие системной кадровой политики на малых предприятиях и перекладывание затрат на профессиональное развитие на самих работников, что является одним из проявлений институциональной уязвимости работников малого бизнеса.

Для систематизации барьеров развития социального партнерства автором был проведен корреляционный анализ. Данные, представленные в таблице 4, выявляют взаимосвязи между четырьмя группами барьеров.

Таблица 4. Матрица парных коэффициентов корреляции барьеров развития социального партнерства 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

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

Анализ данных таблицы 4 позволяет сделать следующие выводы. Во-первых, выявлена наиболее тесная корреляционная связь между организационно-управленческими и экономическими барьерами ($r=0,74$), что свидетельствует о системном характере проблемы: дефицит компетенций в вопросах социального партнерства усугубляется отсутствием ресурсов на внедрение партнерских механизмов. Во-вторых, социально-психологические барьеры значимо коррелируют со всеми типами барьеров (r от 0,52 до 0,71), что указывает на необходимость их учета при проектировании адаптированной модели. В-третьих, высокие коэффициенты корреляции между всеми группами барьеров подтверждают, что они не являются изолированными, а образуют взаимосвязанный комплекс, требующий системного подхода к преодолению.

Для обоснования необходимости институционального участия малых предприятий в системе социального партнерства автором были проанализированы факторы ограниченной эффективности региональных соглашений для малого бизнеса. Данные таблицы 5 показывают, что существующая система региональных соглашений практически недоступна для малых предприятий: нет объединений для представления интересов, отсутствует информированность, сложная процедура присоединения, в ряде регионов соглашения не обновляются годами.

Таблица 5. 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.

Автором установлено, что система характеризуется: низкой институциональной интегрированностью (охват коллективными договорами - 6,3 %); слабой правовой защищенностью работников (подмена трудовых договоров на гражданско-правовые договоры до 40 %); отсутствием системного профессионального развития (обучение не проводится на 75 % предприятий).

Таким образом, в диссертации систематизированы барьеры развития социального партнерства, объединенные в четыре группы (институционально-правовые, организационно-управленческие, социально-психологические, экономические), доказано наличие тесных корреляционных связей между ними, а также определены перспективы преодоления данных барьеров через переход от декларативной модели к адаптированной, внедрение типовых договоров, цифровых платформ и института территориальных кураторов.

4. Разработана авторская адаптированная модель социального партнерства для малых предприятий.

Адаптированная модель социального партнерства базируется на следующих принципах: адаптированности (учет масштаба и ресурсных особенностей малого предпринимательства); многоуровневой реализации (локальный, территориальный, отраслевой, федеральный уровни); институциональной гибкости (подключение через посреднические субъекты); цифровизации (переход к цифровым форматам участия); экономической устойчивости (создание экономических стимулов); нормативной совместимости (интеграция в существующее нормативное поле).

Логика конструирования модели отражена в таблице 6, где каждому выявленному барьеру поставлен в соответствие определенный модуль модели, направленный на преодоление конкретной группы барьеров. Нормативный модуль решает проблему отсутствия профсоюзов и юристов за счет внедрения типовых договоров. Информационный модуль компенсирует низкую правовую грамотность через цифровую платформу и обучение. Стимулирующий модуль снижает издержки администрирования через налоговые преференции. Функциональный модуль обеспечивает переговорную практику через институт кураторов.

Таблица 6. Логика конструирования адаптированной модели социального партнерства 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
Высокие издержки администрирования (экономический барьер)	Стимулирующий модуль: налоговые льготы, реестр
Отсутствие переговорной практики (институциональный барьер)	Функциональный модуль: институт кураторов, территориальные комиссии

Источник: разработано автором.

Субъектная структура модели представлена в таблице 7, где для каждого субъекта определены функции в системе социального партнерства и типовые проблемы, которые решает его включение.

Таблица 7. Структура субъектов адаптированной модели социального партнерства для малых предприятий и индивидуальных предпринимателей

Субъекты	Функции и роли в системе социального партнерства	Типовые проблемы, которые решает
Руководитель малого предприятия	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.

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.

Сравнительный анализ разработанной модели с традиционной моделью, ориентированной на крупные предприятия, представлен в таблице 8, которая 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.

Отличительной особенностью модели является модульная структура реализации (нормативный, функциональный, стимулирующий, информационный модули), обеспечивающая возможность гибкого внедрения элементов партнерства в зависимости от ресурсных возможностей конкретного предприятия без утраты базовых гарантий для работников.

Таблица 8. 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 коллективных договоров
Переговорный механизм	Очные переговоры с участием представителей сторон	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.

Модель не требует от малого предприятия создания собственной институциональной инфраструктуры (профсоюза, юриста, кадровой службы), все функции компенсируются внешними доступными инструментами (типовые договоры, цифровая платформа, территориальные кураторы, налоговые стимулы).



Рис.1. Авторская модель взаимодействия субъектов социального партнерства в секторе малого бизнеса

5. Определен и обоснован комплекс инструментов реализации адаптированной модели.

Определение инструментов реализации модели осуществлялось на основе: во-первых, анализа практических потребностей малых предприятий, выявленных в ходе опроса; во-вторых, анализа успешных практик цифровизации трудовых отношений и государственной поддержки малого бизнеса; в-третьих, анализа зарубежного опыта адаптации социального партнерства к малому бизнесу. Каждый инструмент направлен на реализацию одного или нескольких модулей модели.

В таблице 9 представлены ключевые инструменты реализации модели в соотнесении с модулями, которые они обеспечивают.

Как видно из таблицы, каждый инструмент закреплен за определенным модулем модели и имеет конкретный механизм действия. Типовой коллективный договор (инструмент 1) обеспечивает работу нормативного модуля. Цифровая платформа (инструмент 2) - информационного модуля. Территориальные кураторы (инструмент 3) и гибкие формы представительства (инструмент 6) - функционального модуля. Налоговые преференции и публичный реестр (инструменты 4 и 5) - стимулирующего модуля.

Таблица 9. Инструменты реализации адаптированной модели социального партнерства для малого бизнеса

Инструмент	Модуль модели	Механизм действия	Ожидаемый эффект
Типовой коллективный договор (утверждается Минтрудом России)	Нормативный	Упрощенная структура (3-5 стр.), уведомительный порядок присоединения	Снижение юридических барьеров, рост числа договоров
Федеральная цифровая платформа СП	Информационный	Регистрация, консультирование, мониторинг, реестры	Доступность для всех МП, автоматизация
Институт территориальных кураторов	Функциональный	Сопровождение МП на всех этапах (от информирования до мониторинга)	Преодоление институционального вакуума
Налоговые преференции (снижение страховых взносов на 1-2%)	Стимулирующий	Экономическая выгода для работодателя при наличии коллективного договора	Создание позитивного стимулирования к участию в СП
Публичный реестр ответственных работодателей	Стимулирующий + Информационный	Формирование имиджа социально надежного работодателя, приоритетный доступ к госзаказу	Репутационные и экономические стимулы
Гибкие формы представительства работников (инициативные группы)	Функциональный	Представительство интересов работников без создания полноценного профсоюза	Легитимизация переговорной позиции работников

Источник: авторская разработка (диссертация, табл. 2.24, 3.1, 3.2)

Таким образом, в диссертации определен 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 экономическое стимулирование для внедрения партнерских механизмов. Разработанный комплекс инструментов обеспечивает практическую реализацию всех четырех модулей модели и создает условия для устойчивого функционирования системы социального партнерства в секторе малого бизнеса.

6. Разработаны и обоснованы направления совершенствования социально-трудовых отношений на малых предприятиях.

Результаты проведенного исследования, представленные в положениях, выносимых на защиту, позволяют определить основные направления совершенствования 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:

Нормативная адаптация:

- уточнение субъектного состава социального партнерства в Трудовом кодексе РФ 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. Минтруд 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.

В целях создания более комфортных условий для практической реализации предлагаемых направлений в диссертации предложен механизм интеграции малого предпринимательства в отраслевые объединения работодателей (через создание специализированных секций в РСПП, «Опоре России», а также формирование территориальных кластеров). Доказано, что такая интеграция повышает

репрезентативность интересов малого бизнеса и расширяет его возможности для коллективно-договорного регулирования труда на региональном и местном уровнях.

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

III. ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ

Основные итоги проведенного исследования заключаются в следующем.

1. Установлено, что классическая модель социального партнерства, ориентированная на крупные предприятия, не может быть механически перенесена в сектор малого предпринимательства. В условиях малого бизнеса социальное партнерство утрачивает черты формального института и трансформируется в инструмент персонифицированного согласования интересов, где ключевое значение приобретают не формальные процедуры, а уровень правовой грамотности, социальный капитал и добровольная вовлеченность сторон.

2. Раскрыто содержание социального партнерства в малом бизнесе как специализированного фактора совершенствования социально-трудовых отношений. В отличие от крупных предприятий, где социальное партнерство ориентировано на поддержание и развитие отраслевых стандартов, в малом бизнесе его содержание сводится к компенсации институциональной уязвимости работника и работодателя. Это позволило предложить классификацию данной формы как **«партнерства выживания и развития»**.

3. Систематизированы барьеры развития социального партнерства на малых предприятиях, объединенные в четыре группы: институционально-правовые, организационно-управленческие, социально-психологические и экономические. Корреляционный анализ подтвердил их системный взаимосвязанный характер (наиболее тесная связь между организационно-управленческими и экономическими барьерами), что указывает на необходимость комплексного подхода к их преодолению.

4. Разработана адаптированная модель социального партнерства для малых предприятий, отличительной особенностью которой является модульная структура реализации (нормативный, функциональный, стимулирующий, информационный модули). Модель не требует от малого предприятия создания собственной институциональной инфраструктуры (профсоюза, юриста, кадровой службы) - все функции компенсируются внешними доступными инструментами: типовыми договорами, цифровой платформой, территориальными кураторами, налоговыми стимулами.

5. Определен комплекс инструментов реализации модели, включающий: разработку типового модульного коллективного договора; создание федеральной цифровой платформы социального партнерства; внедрение института территориальных кураторов; введение налоговых преференций для работодателей,

участвующих в системе социального партнерства, и формирование реестра ответственных работодателей.

6. Обоснован механизм институциональной интеграции малых предприятий в систему социального партнерства через создание специализированных секций в структуре отраслевых объединений работодателей, формирование территориальных кластеров и введение квоты на представительство малых предприятий в региональных трехсторонних комиссиях (не менее 20 % от стороны работодателей).

7. По результатам диссертационного исследования сформулированы четыре направления совершенствования системы социально-трудовых отношений на малых предприятиях. В рамках нормативного направления предлагается внести соответствующие корректировки и дополнения в Трудовой кодекс РФ. По организационному направлению рекомендуется создать институт социальных кураторов социального партнерства и федеральную цифровую платформу социального партнерства для сопровождения и консультации малых предприятий в рамках исследуемой проблематики. Стимулирующее направление предполагает введение налоговых преференций и инструментов репутационного и экономического стимулирования для малых предприятий, заключивших коллективный договор. В рамках институционального направления предлагается создать секции по работе с малыми предприятиями в структурах РСПП и «Опоры России», обеспечить представительство малых предприятий в трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений и сформировать территориальные кластеры социального партнерства для совместного участия в соглашениях и информационного обмена для снижения трансакционных издержек.

ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России:

1. Скворцов В. Н. Специфические особенности организации труда на предприятиях малого бизнеса // Труд и социальные отношения. - 2018. - Т. 29, № 4. - С. 26-33.

2. Скворцов В. Н. Развитие социального партнерства в сфере малого предпринимательства // Труд и социальные отношения. - 2020. - Т. 31, № 1. - С. 27-34.

3. Скворцов В. Н. Роль профсоюзов в повышении эффективности социального партнерства в сфере регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях // Труд и социальные отношения. - 2020. - Т. 31, № 3. - С. 53-64.

4. Скворцов В. Н. Формирование и развитие социального партнёрства в сфере малого предпринимательства // Вестник БИСТ. - 2020. - № 2. - С. 119-129.

5. Скворцов В. Н. Профсоюз как ключевой драйвер модернизации института социального партнёрства в сфере малого бизнеса в условиях пандемии коронавируса // Труд и социальные отношения. - 2020. - Т. 31, № 5. - С. 42-53.

6. Скворцов В. Н. Особенности регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях на современном этапе // Социально-трудовые исследования. - 2022. - № 1. - С. 128-141.

7. Скворцов В. Н. Оценка механизма функционирования системы социального партнёрства на малых предприятиях // Труд и социальные отношения. - 2022. - Т. 33, № 6. - С. 45-54.

8. Скворцов В. Н. Региональные аспекты занятости: взгляд профсоюзов // Труд и социальные отношения. - 2024. - Т. 35, № 1. - С. 25-36.

9. Скворцов В. Н. Социальное партнёрство как форма реализации социально-трудовых отношений на малых предприятиях // Социально-трудовые исследования. - 2025. - № 4. - С. 111-124.

Публикации в прочих научных изданиях:

10. Скворцов В. Н. Профсоюз как ключевой драйвер модернизации института социально-трудовых отношений в сфере малого бизнеса в экономических условиях современной России // Современные проблемы развития научной мысли в общественных и экономических науках : сборник материалов Международного молодёжного научного форума (23 мая 2018 г.) / под общей ред. Ю. И. Щербакова. - М. : ИИЦ «АТиСО», 2018. - С. 156-165.

11. Скворцов В. Н. Специфические особенности организации труда на предприятиях малого бизнеса // Современные проблемы развития научной мысли в общественных, экономических, юридических, социально-политических и философских науках : сборник материалов Международного молодёжного научного форума, посвящённого 100-летию ОУП ВО «АТиСО» (19 июня 2019 г.) / под общей ред. Ю. И. Щербакова. - М. : ИИЦ «АТиСО», 2019. - С. 64-72.

12. Скворцов В. Н. Трансформация роли профессиональных союзов как фактор повышения эффективности социального партнёрства в сфере малого предпринимательства // К новому технологическому укладу: человек и его работа : сборник статей аспирантов, посвящённый 30-летию Федерации независимых профсоюзов России (19 марта 2020 г.) / под общей ред. Ю. И. Щербакова. - М. : ИИЦ «АТиСО», 2020. - С. 64-72.

13. Косаковская Е. И., Скворцов В. Н. Труд и вызовы современности: проблемы социального диалога в новых секторах экономики // Труд и вызовы современности: от уроков прошлого к перспективам будущего : сборник научных трудов / под науч. ред. С. А. Шапиро. - Москва : Директ-Медиа, 2022. - С. 110-117.

14. 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.

15. Скворцов В. Н. Развитие социального партнёрства в сфере регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях : монография. - Москва : Директ-Медиа, 2023. - 136 с.