В Диссертационный совет 46.1.001.01,
созданный на базе ФГБУ «ВНИИ труда»
Минтруда России

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

кандидата экономических наук, доцента Садовой Елены Сергеевны на диссертационную работу Скворцова Владимира Николаевича на тему «Развитие социального партнёрства как фактор совершенствования системы социально-трудовых отношений на малых предприятиях», представленную на соискание учёной степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда)

Актуальность темы исследования. Диссертационная работа В.Н. Скворцова выполнена на тему, актуальность которой определяется структурными сдвигами в российской экономике и трансформацией рынка труда. Малый бизнес сегодня — не просто сегмент предпринимательства, а значимый институт занятости: в нём занято более 15 млн человек (с. 73), а по данным Единого реестра субъектов МСП на 2025 год, на малых и микропредприятиях работает свыше 13 млн человек (с. 50). При этом малые предприятия демонстрируют наиболее высокие показатели неформальной занятости, текучести кадров и нарушений трудовых гарантий (с. 72–73; с. 83; с. 86–87).

Особую остроту проблеме придаёт то, что действующий институт социального партнёрства, закреплённый в Трудовом кодексе РФ и ориентированный на крупные предприятия с развитой профсоюзной и кадровой инфраструктурой, оказывается неэффективным на предприятиях малого бизнеса. Как убедительно показывает соискатель, коллективными договорами охвачено лишь 6,3 % малых предприятий (с. 103), уровень

профсоюзного членства не превышает 5–7 % (с. 98), а ст. 309.2 ТК РФ фактически позволяет микропредприятиям отказываться от локального нормотворчества (с. 40; с. 134). В этих условиях разработка адаптированной модели социального партнёрства приобретает не только теоретическую, но и серьезную практическую значимость.

Дополнительным аргументом актуальности является цифровизация экономики: распространение платформенной занятости, самозанятости и удалённой работы требует пересмотра традиционных форматов социального диалога (с. 43; с. 64; с. 90–91). Автор своевременно обращает внимание на то, что самозанятые, формально находясь в легальном поле, фактически лишены базовых социальных гарантий (с. 91).

Структура и содержание работы. Диссертация состоит из введения, трёх глав, заключения, списка литературы и приложений. Основной текст — 157 страниц, 42 таблицы, 4 рисунка, 227 источников. Структура работы выстроена логично: от теоретического осмысления социально-трудовых отношений в малом бизнесе — через эмпирический анализ их состояния — к разработке адаптированной модели и инструментов её реализации. Такая логика обеспечивает внутреннее единство исследования.

Во введении корректно определены объект, предмет, цель и задачи исследования, раскрыты научная новизна, теоретическая и практическая значимость, методологическая база, приведены сведения об апробации и публикациях.

Первая глава посвящена теоретическим основам регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях. Автор последовательно раскрывает содержание категории «социально-трудовые отношения» (табл. 1.1, с. 20–21), их субъектный состав (табл. 1.2, с. 22) и типы (табл. 1.3, с. 23), рассматривает международные стандарты достойного труда (с. 28–30), анализирует специфику малых предприятий как института развития социально-трудовых отношений (с. 43–57). Отдельного внимания заслуживает авторская систематизация институциональных барьеров внедрения

социального партнёрства в малом бизнесе (табл. 1.4–1.7, с. 40–42), в которой выделены институционально-правовые, организационно-управленческие, социально-психологические и экономические барьеры. Данная классификация носит оригинальный характер и развивается в последующих главах.

Вторая глава содержит глубокий анализ состояния социально-трудовых отношений и влияния на них социального партнёрства. Автор исследует структуру, динамику и факторы развития малых предприятий в 2018–2025 гг. (табл. 2.1–2.2, с. 70–71), региональную асимметрию (табл. 2.5, с. 75), особенности регулирования социально-трудовых отношений (с. 79–93). Эмпирическую базу составляет авторский опрос 330 работников и представителей работодателей на 23 предприятиях в Москве, Волгоградской, Псковской и Тульской областях. Полученные данные позволили выявить критически низкий уровень кадровой формализации (табл. 2.4, с. 73), неудовлетворительные условия труда (табл. 2.12–2.13, с. 86–87), нарушения в оплате труда (табл. 2.15, с. 88), распространённость нестандартных форм занятости (табл. 2.18, с. 90) и подмену трудовых договоров гражданско-правовыми (табл. 2.20, с. 92). Диагностика институциональных барьеров (с. 95–109) завершается корреляционным анализом (табл. 2.25, с. 107), который подтверждает системный характер проблемы и обосновывает необходимость комплексного решения.

Третья глава представляет авторскую адаптированную модель социального партнёрства. Модель включает четыре модуля: нормативный, функциональный, мотивационный и информационный (с. 112–115), базируется на принципах адаптивности, многоуровневости, институциональной гибкости, цифровизации и нормативной совместимости (с. 111–112). Автор предлагает конкретные инструменты: типовые модульные коллективные договоры, институт территориальных кураторов, федеральную цифровую платформу, налоговые преференции, реестр ответственных работодателей (с. 121–128). Разработаны этапы внедрения модели (табл. 3.5, с. 118; табл. 3.8, с. 126–127), проведён сравнительный анализ традиционной и

адаптированной моделей (табл. 3.6, с. 119–120), предложены поправки в Трудовой кодекс РФ (с. 134).

Заключение обобщает результаты исследования и формулирует выводы, соответствующие поставленным задачам.

Научная новизна исследования не вызывает сомнений. К наиболее значимым результатам следует отнести:

1. Выявление специфики действия механизмов социального партнёрства в малом бизнесе, состоящей в его трансформации из формального института в инструмент персонифицированного согласования интересов. Автор вводит понятие «партнёрство выживания и развития», что представляет собой оригинальный вклад в теорию социального партнёрства.

2. Уточнение содержания социального партнёрства как специализированного фактора компенсации институциональной уязвимости работника и работодателя на предприятиях малого бизнеса.

3. Комплексную оценку состояния системы социального партнёрства и систематизацию барьеров её развития с подтверждением их системного характера с использованием инструментария корреляционного анализа.

4. Авторскую адаптированную модель социального партнёрства с модульной структурой, не требующую создания институциональной инфраструктуры внутри предприятия.

5. Обоснованный комплекс инструментов реализации модели.

6. Направления совершенствования социально-трудовых отношений, включая механизм интеграции малых предприятий в отраслевые объединения работодателей.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций. Достоверность результатов обеспечивается опорой на фундаментальные положения экономики труда и институциональной экономики; использованием системного, институционального и сравнительно-аналитического подходов; корректным применением экономико-статистических методов; репрезентативной

эмпирической базой, включающей авторское социологическое исследование, данные Росстата, ФНС России, Минтруда России, ФНПР, материалы МОТ и ОЭСР; апробацией результатов на международных и всероссийских конференциях; публикацией 15 работ, в том числе 9 статей в журналах, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России.

Теоретическая и практическая значимость. Теоретическая значимость состоит в развитии концепции социального партнёрства применительно к малому бизнесу, преодолении разрыва между классическими теориями, сформированными для крупного индустриального производства, и реальными практиками регулирования трудовых отношений. Практическая значимость подтверждается актами внедрения в деятельность Российского профсоюза работников инновационных и малых предприятий и его социальных партнёров, а также в учебный процесс Академии труда и социальных отношений. Предложенные автором поправки в Трудовой кодекс РФ могут быть использованы в нормотворческой деятельности, а разработанные инструменты — в практике работы объединений работодателей, профсоюзов и органов власти.

Отмечая высокий уровень исследования, следует высказать ряд замечаний:

1. В работе автор определяет социально-трудовые отношения как комплекс, включающий формальные трудовые отношения и более широкую систему взаимодействий (с. 38–39), а социальное партнёрство — как механизм согласования интересов (с. 59). Вместе с тем в тексте эти категории в ряде случаев используются как взаимозаменяемые (например, с. 18–20; с. 59–60). Целесообразно было бы более чётко обозначить авторскую позицию в соотношении данных понятий: является ли социальное партнёрство формой, механизмом или институтом социально-трудовых отношений.

2. В таблице 1.3 (с. 23) автор приводит типы социально-трудовых отношений (патернализм, социальное партнёрство, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация, конфликт), опираясь на

работы предшественников. Однако применительно к малому бизнесу эта классификация не раскрыта: не показано, какие типы доминируют на малых предприятиях и как они трансформируются. Дополнение таблицы авторской колонкой «проявление в малом бизнесе» усилило бы теоретическую ценность раздела.

3. Во введении и первой главе автор использует эти термины (с. 43–44), оговаривая, что основное внимание уделяется малым предприятиям. Однако в эмпирической части (глава 2) границы между категориями размываются: данные приводятся то по малым, то по микропредприятиям, то по ИП (с. 50; с. 70–71; с. 73). Уточнение единиц анализа по всему тексту повысило бы строгость исследования.

4. О месте концепции достойного труда в работе. Автор подробно раскрывает концепцию достойного труда МОТ (с. 28–30), однако в дальнейшем не возвращается к ней при разработке адаптированной модели. Было бы логично показать, как предложенная модель соотносится с индикаторами достойного труда (защищённость занятости, доход, безопасность труда и т.д.), — это усилило бы теоретическую связность работы.

Указанные замечания носят дискуссионный характер и не затрагивают существа защищаемых положений, не снижают научной и практической ценности диссертационного исследования.

Диссертационная работа Скворцова Владимира Николаевича на тему «Развитие социального партнёрства как фактор совершенствования системы социально-трудовых отношений на малых предприятиях» является завершённым, самостоятельно выполненным научным исследованием, обладающим внутренним единством, содержащим новые научные результаты и практические рекомендации, имеющие значение для развития экономики труда и совершенствования системы социально-трудовых отношений в Российской Федерации.

Диссертация соответствует требованиям Положения о присуждении учёных степеней, утверждённого Постановлением Правительства Российской

Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842 (в действующей редакции), предъявляемым к диссертациям на соискание учёной степени кандидата экономических наук, в том числе критериям пп. 9–14, а её автор — Скворцов Владимир Николаевич — заслуживает присуждения учёной степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда).

Официальный оппонент

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» (ИМЭМО РАН)

Садовая Елена Сергеевна

Адрес: 117997, г. Москва, Профсоюзная ул., 23
Телефон: 8-916 683-32-57
E-mail: sadovaja.elena@yandex.ru

«_19_» __октября__ 2026 г.

ОТДЕЛ КАДРОВ

Подпись Садовая Е.С.
ЗАВЕРЯЮ Злая Е.М.
Заведующий Отделом кадров ИМЭМО РАН