ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ СВЯЗИ РОССИИ

119119, г. Москва, Ленинский проспект. дом 42, Тел.: (495) 938-83-06; факс: (495) 938-75-72;
www.profsvyazy.ru, e-mail: info@profsvyazy.ru

«10» ноября 2026 г. г. Москва № 137

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

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Скворцова Владимира Николаевича на тему: «Развитие социального партнерства как фактор совершенствования системы социально-трудовых отношений на малых предприятиях», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда)

Тема, выбранная автором, находится на пересечении двух важнейших тенденций современного российского рынка труда. С одной стороны, малый бизнес превратился в один из основных источников рабочих мест: сегодня в этом секторе занято более 32 млн человек, и их число продолжает расти. С другой стороны, именно в малом бизнесе трудовые отношения отличаются наибольшей степенью неформальности, слабой защищенностью работника и низкой вовлеченностью в институциональные механизмы социального диалога. Возникает парадоксальная ситуация: сектор, который определяет динамику занятости, остается фактически вне системы цивилизованного регулирования трудовых отношений. Именно этот разрыв, а не просто необходимость «развития социального партнерства» как таковая, составляет подлинную научную проблему, которую решает автор. Такой ракурс представляется принципиально важным и актуальным.

Автореферат представляет собой целостное и логически выстроенное изложение результатов завершенного исследования. Его содержание последовательно разворачивается от постановки научной проблемы и обоснования ее актуальности – через характеристику теоретических и методологических оснований, описание эмпирической базы – к формулировке ключевых положений, выносимых на защиту, и обобщающим выводам. Автор четко определяет объект, предмет, цель и задачи работы, выдвигает рабочую гипотезу, демонстрирует владение современным научным аппаратом.

Прослеживается ясная внутренняя логика: сначала дается критический анализ существующих подходов к социальному партнерству, затем – диагностика его реального состояния в малом бизнесе, и наконец - обоснование авторской модели и направлений совершенствования социально-трудовых отношений. Такое построение позволяет увидеть не только конечный результат, но и сам ход исследовательской мысли.

Эмпирическая основа исследования заслуживает отдельного внимания и выгодно отличает работу от многих аналогичных. Она не сводится к одному источнику, а представляет собой многослойную систему доказательств. Во-первых, это авторский социологический опрос, охвативший 330 наемных работников, а также представителей собственников и профсоюзных организаций на 23 предприятиях, из которых 20 относятся к малым, включая 15 организаций с действующими первичными профсоюзными структурами. География исследования включает четыре субъекта Российской Федерации позволяет говорить о репрезентативности выборки и учете региональной специфики. Во-вторых, автором проанализированы официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики и Федеральной налоговой службы (Единый реестр субъектов МСП), позволившие оценить динамику и структуру малого бизнеса в России за 2018–2025 гг. В-третьих, использованы нормативно-правовые акты Российской Федерации, регулирующие сферу социально-трудовых отношений, включая Трудовой кодекс РФ, федеральные законы о профсоюзах и Российской трехсторонней комиссии, стратегические документы и указы Президента РФ. В-четвертых, привлечены аналитические материалы Федерации независимых профсоюзов России и региональных трехсторонних комиссий, а также данные о распространенности коллективных договоров по регионам. Наконец, для целей сопоставительного анализа в выборку включены 3 крупных предприятия, что позволило автору не только выявить актуальные проблемы вовлеченности малых предприятий в систему социального партнерства, но и заложить основу для разработки нового механизма взаимодействия с учетом более предметного согласования интересов сторон.

Научная новизна работы, если отойти от формального перечисления пунктов, состоит в смене угла зрения на сам предмет исследования. Автор не пытается «улучшить» или «адаптировать» классическую модель социального партнерства к условиям малого бизнеса – он показывает, что эта модель в принципе не может работать в данном секторе, поскольку построена на предпосылках, которых там нет: наличие профсоюза, кадровой службы, юридической поддержки, формализованных процедур. Вместо этого автор предлагает рассматривать социальное партнерство на малых предприятиях как качественно иной феномен, в котором решающую роль играют не институты, а личные качества и мотивация участников: правовая грамотность, доверие, готовность к диалогу. Такой подход позволяет увидеть в малом бизнесе не «урезанную» версию крупного предприятия, а самостоятельную модель трудовых отношений, требующую собственной теоретической рамки. Введение понятия «партнерство выживания и развития» удачно фиксирует эту специфику: речь идет не о борьбе за улучшение условий, а о совместном выживании

работника и работодателя в условиях институциональной уязвимости. Разработанная на этой основе модульная модель – не просто очередная схема, а попытка предложить инструмент, который не требует от предприятия того, чего у него нет, и при этом не снижает базовых гарантий для работника.

Значимость для науки и практики также выходит за рамки привычных формулировок. В теоретическом плане работа вносит вклад в переосмысление самого понятия социального партнерства: автор показывает, что его классические модели, сформированные для крупного индустриального производства, не универсальны и нуждаются в пересмотре применительно к новым секторам экономики. Это открывает перспективу для дальнейших исследований социально-трудовых отношений в малом бизнесе как самостоятельного научного направления. В прикладном отношении ценность работы состоит в том, что она предлагает конкретные, реализуемые решения: типовой модульный коллективный договор, цифровую платформу, институт территориальных кураторов, налоговые преференции. Эти инструменты могут быть использованы органами власти при разработке программ поддержки малого предпринимательства, объединениями работодателей и профсоюзами – при выстраивании системы социального диалога, а также самими предприятиями – при формировании локальных нормативных актов. Особенно важно, что предлагаемые механизмы не требуют от малого бизнеса дополнительных ресурсов, а компенсируют их отсутствие за счет внешней поддержки.

Предложенная автором модульная модель представляет особую ценность для практики регулирования рынка труда, поскольку позволяет малому предприятию поэтапно внедрять элементы социального партнерства без создания собственной институциональной инфраструктуры. Это создает реальные предпосылки для повышения устойчивости занятости, снижения неформальных трудовых практик и расширения охвата работников социальными гарантиями.

Вместе с тем по тексту автореферата можно сделать два замечания:

1. В работе недостаточно полно раскрыта связь предлагаемой модели социального партнерства с процессами трансформации занятости, в частности с распространением нестандартных и платформенных форм занятости. Малые предприятия все чаще используют гибкие режимы работы, аутсорсинг, привлечение самозанятых и работников по гражданско-правовым договорам. Автор справедливо указывает на подмену трудовых договоров гражданско-правовыми (до 40 %), однако в предлагаемой модели не предусмотрены специальные механизмы регулирования таких форм занятости и их интеграции в систему социального партнерства. Учет этого аспекта усилил бы практическую ценность работы для специалистов по рынку труда.

2. При обосновании институциональной интеграции малых предприятий в отраслевые объединения работодателей автор не в полной мере учитывает региональную дифференциацию рынка труда. Уровень развития малого бизнеса, степень активности объединений работодателей и профсоюзов, а также возможности региональных бюджетов

существенно различаются по субъектам РФ. Представляется, что предложенный механизм создания территориальных кластеров и введения квоты на представительство малых предприятий в трехсторонних комиссиях (не менее 20 %) требует более детальной проработки с учетом специфики регионов с разным уровнем социально-экономического развития. Это позволило бы сделать модель более универсальной и адаптивной.

Указанные замечания носят дискуссионный характер и не снижают общей положительной оценки исследования.

Автореферат соответствует требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Основные положения исследования апробированы, опубликованы в 15 печатных работах, в том числе в 9 изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России. Автор, Скворцов Владимир Николаевич, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда).

Председатель Профсоюза работников связи России,
Президент Ассоциации профсоюзов
транспорта и связи РФ,
кандидат экономических наук Анатолий Георгиевич Назейкин.

Подпись Назейкина А.Г. заверяю:
Главный бухгалтер
Профсоюза работников связи России Л.В. Конофольская

Название организации: Общественная организация Профсоюз работников связи России
Адрес: 119119, г. Москва, Ленинский проспект, дом 42 корпус 3
e-mail: info@profsvyazy.ru
телефон: +7 (495) 938-83-06