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)

Актуальность диссертационного исследования определяется демографическими и структурными сдвигами, которые переживает современный российский рынок труда. Сокращение трудоспособного населения, старение рабочей силы, рост доли женщин и лиц старших возрастов в структуре занятых, увеличение числа работников с семейными обязанностями — все эти процессы особенно остро проявляются именно в секторе малого предпринимательства, где занято более 32 млн человек. Малые предприятия становятся все более значимым сегментом приложения труда для социально уязвимых групп населения, однако механизмы регулирования социально-трудовых отношений здесь остаются слаборазвитыми. Именно малый бизнес зачастую выступает единственной сферой занятости для лиц с ограниченными возможностями здоровья, женщин с детьми, работников предпенсионного и пенсионного возраста. В этой связи разработка адаптированных механизмов социального партнерства, учитывающих демографическую специфику занятости, приобретает особую научную и практическую значимость.

Автореферат представляет собой целостное и логически выстроенное изложение результатов завершенного исследования. 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. Она не сводится к одному источнику, а представляет собой многослойную систему доказательств. Во-первых, это авторский социологический опрос, охвативший 330 наемных работников. 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. Собранный эмпирический материал позволил автору не только выявить актуальные проблемы вовлеченности малых предприятий в систему социального партнерства, но и заложить основу для разработки нового механизма взаимодействия.

Научная новизна работы 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.

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 следующее замечание.

В работе недостаточно полно учтена социально-демографическая неоднородность работников малых предприятий. Автор рассматривает наемных работников как относительно однородную группу, тогда как их состав существенно различается по возрасту, полу, семейному положению, состоянию здоровья и уровню образования. Между тем потребности в социальных гарантиях, гибких режимах работы и защите от дискриминации у разных демографических групп неодинаковы: молодые работники в большей степени заинтересованы в профессиональном развитии и карьерных перспективах, женщины с детьми -в гибком графике и социальных отпусках, лица старших возрастов - в устойчивости занятости и охране труда, работники с инвалидностью — в адаптации рабочих мест. Представляется, что учет демографической структуры занятых при разработке типового модульного коллективного договора и адаптированной модели социального партнерства позволил бы сделать их более адресными и, следовательно, более востребованными как работниками, так и работодателями. Это особенно важно в контексте старения населения и роста дефицита рабочей силы, когда привлечение и удержание

работников разных демографических групп становится стратегической задачей для малого бизнеса.

Указанное замечание носит дискуссионный характер и не снижает 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).

Доктор социологических наук, профессор,
главный научный сотрудник,
Федеральный научно-исследовательский социологический центр Российской академии наук (ФНИСЦ РАН),
Институт социальной демографии (ИСД)

Волкова Ольга Александровна
22 октября 2026 г

Контактные данные:
адрес места работы: 119333, г. Москва, улица Фотиевой, дом 6, корпус 1;
рабочий телефон: +7 499 530 28 84, +7(909)200-01-09;
e-mail: info@idrras.ru, volkovaoa@rambler.ru.

Подпись Волковой О. А
ЗАВЕРЯЮ
Ведущий специалист по кадрам
Скворцов Е.В. Четверова