

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

*На правах рукописи*

**Субхангулова Ксения Альмировна**

**Социальный диалог как инструмент  
развития социально-трудовых отношений в России**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным  
хозяйством (экономика труда)

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Москва  
2020

Работа выполнена на кафедре экономики труда и персонала экономического факультета Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова

**Научный руководитель:** *Артамонова Марина Вадимовна* – кандидат экономических наук, доцент

**Официальные оппоненты:** *Гришина Татьяна Васильевна*, доктор экономических наук, доцент, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», кафедра экономической теории, директор центра международных программ, профессор

*Медведева Татьяна Алексеевна*, доктор экономических наук, доцент, ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет путей сообщения», кафедра мировой экономики и туризма, профессор

*Садовая Елена Сергеевна*, кандидат экономических наук, доцент, Национальный исследовательский институт мировой экономики и международных отношений РАН им. Е.М. Примакова, заведующая Отделом комплексных социально-экономических исследований

Защита диссертации состоится «28» декабря 2020 г. в 17 часов 00 минут на заседании диссертационного совета МГУ.08.05 при Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова по адресу: 119991, Москва, ГСП-1, Ленинские горы, д. 1, стр. 46, экономический факультет, ауд. 374.

E-mail: MGU.08.05@yandex.ru

С диссертацией можно ознакомиться в отделе диссертаций научной библиотеки МГУ имени М. В. Ломоносова (Ломоносовский просп., д. 27). Со сведениями о регистрации участия защиты в удаленном интерактивном режиме и с диссертацией в электронном виде также можно ознакомиться на сайте ИАС «ИСТИНА»: <https://istina.msu.ru/dissertations/335839735/>

Автореферат разослан «27» ноября 2020 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета МГУ 08.05,  
кандидат экономических наук,  
доцент

В.В. Елизаров

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

### **Актуальность исследования.**

Актуальность исследования обусловлена рядом причин.

Во-первых, членство России в Международной организации труда (МОТ), являющееся прямым следствием стремления российского государства к стабилизации и укреплению трудовых отношений, предполагает мониторинг исполнения принятых Программ сотрудничества и ратифицированных Конвенций МОТ, распространяющих опыт международных трудовых стандартов в рамках Российской Федерации. На принципах социального диалога реализуется вся деятельность Международной организации труда, а само установление отношений в рамках социального диалога является ее приоритетным направлением в формировании прогрессивного сотрудничества между сторонами трудовых взаимоотношений. Согласно Уставу МОТ, одним из главных принципов социальной справедливости является то, что труд не является товаром, что означает, в свою очередь, что социально-трудовые отношения (СТО) не сводятся только к вопросам оплаты труда или получению иных материальных выгод.

За многие годы в рамках международного опыта построения СТО было выявлено, что наилучшим способом определения условий работы, оплаты труда, профессионального обучения и возможностей трудоустройства является проведение добровольных коллективных переговоров между социальными партнерами. Очень важен для проблематики данного исследования следующий факт: согласно Программе сотрудничества между РФ и МОТ на 2017–2020 гг. были сформулированы следующие приоритеты: «расширение возможностей занятости и повышение производительности труда, обеспечение соблюдения норм на рабочих местах и достойных условий труда; сотрудничество в области социального страхования и пенсионного обеспечения; продвижение международных трудовых норм, укрепление социального диалога».<sup>1</sup>

Далее неотъемлемой частью достижения социальной справедливости, как подчеркивается в Докладе Глобальной комиссии МОТ по вопросам будущего сферы труда, является возрождение общественного договора, в основе которого лежат всеобщие принципы, ориентированные на благополучие человека, среди которых: увеличение инвестиций в способности человека, в достойную и стабильную занятость и в институты рынка труда. Значимым условием является наличие прав у общества на

---

<sup>1</sup> Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2017–2020 гг. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/556323932> (дата обращения: 05.12.2019).

участие в определении направления изменений и в достижении качества собственной трудовой жизни. Ключевую роль для целей управления этими изменениями при полномочном участии всех заинтересованных лиц играет социальный диалог, благодаря которому возможно сохранение актуальности общественного договора<sup>2</sup>.

Результаты масштабных исследований свидетельствуют о том, что в мире около 90% работников считают, что именно правительства должны прикладывать больше усилий для того, чтобы законодательство в части трудовых отношений работало эффективнее. Поэтому необходимо создавать условия и повышать уровень доверия для успешной совместной работы между сторонами трудовых отношений, к чему и призван социальный диалог<sup>3</sup>.

Во-вторых, изучение и разработка показателей эффективности социального диалога являются предметом фундаментальных исследований экспертов МОТ. Они осуществляют деятельность по разработке основного набора статистических показателей СТО и социального диалога<sup>4</sup>. В настоящее время проведено несколько раундов сбора данных, посвященных оценке прогресса, достигнутого в направлении улучшения социального диалога. Так, исследования учеными заработной платы европейских стран показали, что социальный диалог является эффективным с точки зрения сокращения неравенства в оплате труда различных групп работников как внутри предприятий, так и между ними. При этом наименьшее неравенство в оплате труда отмечено в странах с более высоким охватом коллективными переговорами на национальном, региональном (межрегиональном) и отраслевом (межотраслевом) уровнях<sup>5</sup>. Как показывают вышеупомянутые исследования, на уровне предприятий факт снижения неравенства в оплате труда с помощью коллективных переговоров объясняется влиянием более сильной *совместной* позиции работников на решения руководителей подразделений по поводу оплаты труда. В тех странах, где отсутствует

---

<sup>2</sup> Работать ради лучшего будущего – Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Международное бюро труда – Женева: МБТ, 2019. С. 91. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662472.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf) (дата обращения: 04.11.2019).

<sup>3</sup> Социально-трудовые конфликты в России и в мире: IV Международная научно-практическая конференция, 30 марта 2018 года. - Сборник. / Ответственный редактор: Г.М. Бирженюк, научный редактор: Е.И. Макаров, — СПб.: СПбГУП, 2018. С. 19–20. – URL: [https://www.gup.ru/events/news/smi/conflikt\\_rf\\_18.pdf](https://www.gup.ru/events/news/smi/conflikt_rf_18.pdf) (дата обращения: 15.12.2019).

<sup>4</sup> Национальный трехсторонний социальный диалог. Руководство МОТ по эффективному управлению. 2014. – URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_dialogue/%40dialogue/documents/publication/wcms\\_247973.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40dialogue/documents/publication/wcms_247973.pdf) (дата обращения: 15.12.2019).

<sup>5</sup> Заработная плата в мире в 2016–2017 гг. Неравенство в оплате труда на предприятиях. – URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_544096.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544096.pdf) (дата обращения: 15.12.2019).

граница минимального размера оплаты труда, данный предел регулируется коллективными договорами (Дания, Финляндия, Швейцария и другие страны). Это сокращает риски установления аномально низкой оплаты труда, препятствующей поддержанию нормальной жизнедеятельности трудящихся. Таким образом, очевидна необходимость обобщения результатов исследований, их анализа, проекции и адаптации к практике российских социально-трудовых отношений.

В-третьих, принимая во внимание неразрывную связь трудовой деятельности и научно-технического прогресса в виде его современного направления – цифровизации экономики, которая, в свою очередь, способствует повышению эффективности, маневренности и большей доступности в реализации бизнес-процессов и социального диалога. Кроме того, цифровизация экономики сопровождается изменением характера и условий трудовой жизни населения. Это приводит к определенным, требующим сплоченных действий со стороны заинтересованных лиц на всех уровнях социального диалога, вызовам, таким как: рост неформальной занятости, недоиспользование полученного высшего образования вследствие новых требований рынка труда, устаревание большого количества профессий ввиду замены человеческого труда высокотехнологичными устройствами и, как следствие, потеря рабочих мест и т.д.

Помимо новых вызовов в трудовой сфере нуждаются в решении ранее существовавшие проблемы: большая дифференциация доходов населения (коэффициент Джинни, определяющий равномерность распределения доходов между членами общества, составил 0,411 в 2019 году<sup>6</sup>); доля населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума сокращается медленными темпами; сохранение высокой доли невыплаты заработной платы работникам (на 1 октября 2020 года суммарная задолженность по заработной плате составила 1828,3 млн рублей<sup>7</sup>); медленное сокращение численности пострадавших на производстве со смертельным исходом (в 2019 году – 1,06 тысяч человек, сократившись на 0,9% по сравнению с предыдущим годом)<sup>8</sup> и другие. Вышеперечисленные проблемы составляют угрозу благополучию каждого человека и

---

<sup>6</sup> Федеральная служба государственной статистики. Неравенство и бедность. – URL: <https://www.gks.ru/folder/13723> (дата обращения: 05.12.2019).

<sup>7</sup> Федеральная служба государственной статистики. Заработная плата. – URL: [https://www.gks.ru/labour\\_costs](https://www.gks.ru/labour_costs) (дата обращения: 05.12.2019).

Федеральная служба государственной статистики. О просроченной задолженности по заработной плате на 1 октября 2020 года. – URL: [https://rosstat.gov.ru/bgd/free/B04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d05/192.htm](https://rosstat.gov.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/192.htm) (дата обращения: 12.11.2020).

<sup>8</sup> Федеральная служба государственной статистики. Условия труда. – URL: [https://rosstat.gov.ru/working\\_conditions?print=1](https://rosstat.gov.ru/working_conditions?print=1) (дата обращения: 27.08.2020).

экономическому росту страны в целом и требуют своевременных и сплоченных коллективных действий для их разрешения.

В-четвертых, с 2016 по 2018 годы произошла относительная стабилизация уровня развития трудовых конфликтов при их незначительном сокращении. Вместе с тем, по сравнению с предыдущим годом в 2019 году в России число трудовых конфликтов увеличилось на 3% и составило 171<sup>9</sup>, то есть конфликтность остается очень острой проблемой в социально-трудовых отношениях. При этом по данным Федеральной службы по труду и занятости РФ невыплата заработной платы является основной причиной трудовых конфликтов в России.<sup>10</sup>

Последствия пандемии коронавируса усилили эту тенденцию, увеличив количество трудовых конфликтов. Так, в 1 полугодии 2020 года исследователями было выявлено на 12% больше трудовых конфликтов, чем за аналогичный период в 2019 году. За время пандемии зафиксированы увольнение 3,8 миллионов работников, увеличение количества официально зарегистрированных безработных до 1,72 миллионов человек, рост числа трудящихся, которых отправили в простой или неоплачиваемый отпуск, на неполный рабочий день, в 5 раз. Все это привело к возникновению новых источников социальной напряженности.<sup>11</sup>

Выявленная аналитиками социальная напряженность требует совместного поиска конструктивных, долгосрочных отношений, основанных на сотрудничестве и коллективных переговорах между участниками современного рынка труда.

Таким образом, высокая значимость социального диалога в качестве инструмента, способствующего развитию социально-трудовых отношений на российском рынке труда, усиление роли взаимодействия между социальными партнерами, установление доверительных отношений между ними, обязательность исполнения принятых международных Программ сотрудничества, а также необходимость разрешения обострившихся

---

<sup>9</sup> Итоги социально-трудовых конфликтов в Российской Федерации и развитие трудовых отношений в 2019 году. ФНПР. – URL: <http://www.fnpr.ru/n/256/18870.html> (дата обращения: 12.11.2020).

<sup>10</sup> Отчеты о работе государственных инспекций труда за 2013–2017 годы по полугодиям. Федеральная служба по труду и занятости РФ. – URL: [https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-otrude/?CAT\\_ID=4185](https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-otrude/?CAT_ID=4185) (дата обращения: 18.08.2020).

<sup>11</sup> Ухудшение эпидемиологической ситуации вынуждает работодателей переводить работников на «удаленный режим». – URL: <http://industrialconflicts.ru/event/4965/uhudshenie-epidemiologicheskoy-situatsii-vynuzhdaet-rabo.html> (дата обращения: 13.11.2020).

Коронавирус спровоцировал рост числа трудовых конфликтов в России. За время пандемии уволено почти четыре миллиона работников. – URL: <https://7x7-journal.ru/articles/2020/08/05/koronavirus-sprovociroval-rost-chisla-trudovyh-konfliktov-v-rossii-za-vremya-pandemii-uvoleno-pochti-4-mln-rabotnikov> (дата обращения: 13.11.2020).

социально-значимых проблем и снижения уровня трудовой конфликтности обуславливают актуальность данного исследования.

### **Степень разработанности проблемы.**

Вопросы, связанные с изучением и развитием социально-трудовых отношений, занимают заметное место в экономической теории, экономике труда, юриспруденции, психологии, социологии, истории, политологии. Широкий спектр исследований, посвященных анализу трудовых конфликтов, поиску путей разрешения и выхода из спорных ситуаций был представлен зарубежными учеными и мыслителями эпохи Возрождения и Нового времени, такими как: Ф. Бэкон, Т. Гоббс, Н. Макиавелли и другими. Среди авторов, разработавших классическую теоретико-методологическую базу исследования и внесших значительный вклад в изучение вопросов производственных отношений между наемными работниками и собственниками предприятий, а также антагонизма в борьбе между трудом и капиталом, необходимо отметить Л.Ж.Ж. Блана, К. Маркса, Д. Рикардо, А. Смита, Ф. Энгельса и других. Идеи «общественного договора», лежащие в основе регулирования договорных взаимоотношений между членами общества, были представлены в трудах зарубежных ученых Нового времени и эпохи Просвещения: И. Канта, Дж. Локка, Ж.-Ж. Руссо и других. В настоящее время на международном уровне вновь стала обсуждаемой идея о «возрождении общественного договора» для восстановления и поддержания социальной справедливости.

Теория социальной солидарности, либерально-демократические взгляды на социально-трудовые отношения между работниками и работодателями, основанные на равноправии всех членов общества, а также разработки в области коллективно-договорного регулирования, относящиеся к рубежу XIX-XX веков, представлены в работах как отечественных, так и зарубежных ученых: В.В. Берви-Флеровского, Н.Х. Бунге, Н.А. Витке, Э.К. Дрезена, Э. Дюркгейма, Э. Леви, В.П. Литвинова-Фалинского, П.Ж. Прудона, П.Б. Струве, М.И. Туган-Барановского, Л. Фейербаха и других.

Современные теоретические аспекты исследования переговорных процессов были изложены зарубежными учеными XX века: О. Ашенфельтером, Д. Джонсоном, Д.Р. Хиксом, Н.В. Чемберленом и другими.

В ведущих современных научных учреждениях (XX-XXI веков) изучением российской специфики социально-трудовых отношений и рынка труда занимались следующие ученые: В.Н. Бобков, Н.А. Волгин, В.Е. Гимпельсон, Е.Т. Гурвич, Ж.А. Ермакова, С.В. Калашников, Р.И. Капелюшников, Р.П. Колосова, Т.А. Медведева, Ф.Т. Прокопов, С.Ю. Рошин и другие. В том числе, исследования, связанные с развитием социального

партнерства, проводились российскими учеными: Н.Н. Гриценко, Т.В. Гришиной, Н.Н. Кузьминой, В.А. Михеевым, Е.С. Садовой и др.

Работы вышеназванных авторов посвящены вопросам изменений современного российского рынка труда, социального партнерства, институтов социально-трудовых отношений. Анализ литературы по данным темам позволяет сделать вывод о том, что проблемы регулирования переговоров между социальными партнерами остаются актуальными по сей день, порождают серьезные дискуссии, требуют дальнейших исследований, а также совершенствования инструментов развития социально-трудовых отношений.

Среди современных отечественных авторов (XX-XXI веков) исследованиями конфликтов, возникающих в области трудовых отношений, занимались ведущие социологи и историки, такие как: Г.М. Бирженюк, А.В. Вершинин, Д.В. Лобок, Е.И. Макаров, А.А. Осеев и другие ученые. Исследователи предлагают понятийно-категориальный аппарат, методы мониторинга трудовых конфликтов и ресурсы, сокращающие конфликтность в социально-трудовых отношениях, однако в работах снижение конфликтности в трудовой сфере не рассматривается с точки зрения развития социального диалога.

Значительный вклад в изучение показателей, связанных с реализацией принципов социального диалога, а также исследование практики и отдельных аспектов социального диалога на международном уровне внесли современные эксперты МОТ (XX-XXI веков), такие как: Р. Гайет, В. Гласснер, Л. Кенуорти, М. Кине, Б. Киттель, Х. Компстон, С. Лоуренс, Ю. Ишикава, К. Пападакис, Э. Перин, Т. Д. Проссера, С. Рольфер, Д. Таррен, А. Требилкок, К.-Э. Триумф, Т. Фашойн, С. Хайтер и другие.

Работы вышеназванных авторов посвящены исследованию социально-экономических результатов, полученных благодаря вкладу социальных партнеров и институтов социального диалога в развитие социально-трудовых отношений посредством объединений работников и работодателей, переговоров друг с другом и участия в процессах разработки политики. Однако в научных исследованиях оценка меры реализации социального диалога сводится в основном к оцениванию состояния его субъектов – объединений работников и работодателей, а результаты применения принципов социального диалога как структурного элемента общей оценки развития социально-трудовых отношений недостаточно акцентированы в исследованиях.

Таким образом, при всем многообразии научных работ, посвященных развитию рынка труда и социально-трудовых отношений, не представлена



система оценки меры реализации социального диалога в рамках российской трудовой сферы в качестве основополагающего элемента комплексного анализа изменений социально-трудовых отношений на различных уровнях реализации. Также в исследованиях не прослеживается роль социального диалога в качестве инструмента реализации для различных типов трудовых отношений.

**Целью исследования** является теоретическое и практическое обоснование возможностей социального диалога как инструмента реализации социально-трудовых отношений на национальном, региональном и локальном (уровень предприятия) уровнях управления и разработка на основе полученных результатов практических рекомендаций по совершенствованию взаимодействия между социальными партнерами.

Для достижения цели были поставлены и последовательно решены следующие **задачи**:

1. Рассмотрены теоретико-методологические аспекты функционирования социального диалога для разработки методических подходов к оценке его состояния и эффектов.
2. Проведен количественный и качественный анализ влияния субъектов и процессов социального диалога на трудовые конфликты на локальном уровне.
3. Проанализированы коллективные региональные соглашения в части установления условий реализации социального диалога на основе проекции отраслевой методики контент-анализа и дополнений к ней на новом проблемном поле – регионе.
4. Разработаны и апробированы методические подходы к оценке меры реализации социального диалога на национальном уровне на основе анализа документов о результатах переговоров на заседаниях Российской трехсторонней комиссии.
5. Выработаны практические рекомендации, направленные на совершенствование взаимодействия социальных партнеров.

**Предмет и объект исследования.**

Объектом исследования является социальный диалог в системе социально-трудовых отношений.

Предметом исследования является система управленческих решений в сфере труда и трудовых отношений, направленная на регулирование социально-трудовых и экономических отношений на различных уровнях с помощью реализации принципов социального диалога.

**Теоретической и методологической основой исследования** послужили труды отечественных и зарубежных исследователей социально-

трудовых отношений, институциональной теории рынка труда, экономики труда, социального партнерства, нормативно-правовые документы, материалы международных научных конференций и организаций. Были использованы современные общенаучные методы познания и методы экономического анализа – исторический, логический, социологический, анализ нормативно-правовой базы, основные положения теории социально-трудовых отношений и социального диалога, контент-анализ и эконометрический метод.

**Информационную базу исследования** сформировали статистические данные Росстата, Международной организации труда, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, материалы Правительства Российской Федерации, Федерации независимых профсоюзов России, Российского союза промышленников и предпринимателей, Академии труда и социальных отношений. Эмпирическая база исследования была получена на основе количественного и качественного анализа и систематизации: документов, регулирующих процессы осуществления социального диалога между субъектами на национальном уровне (выписки из протоколов заседаний Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений); коллективных соглашений на региональном уровне; эмпирических данных, полученных в результате авторского опроса 446 экспертов, занимающих руководящие должности в компаниях города Москвы и Московской области.

**Нормативно-правовую базу исследования** составили Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон от 01.05.1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральный закон от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», Кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ «Об административных правонарушениях», Конвенция МОТ от 09.07.1948 г. № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию», Конвенция МОТ от 01.07.1949 г. № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров», Конвенция МОТ от 23.06.1971 г. № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях», Рекомендация МОТ от 20.06.1960 г. № 113 «О консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями предпринимателей и трудящихся в отраслевом и в национальном масштабе» и др.

По результатам проведенного исследования представлены следующие элементы **научной новизны**:

1. Дополнен раздел экономической теории труда в части «Социально-трудовые отношения» постановкой и решением задачи по разработке методических подходов к оценке меры реализации социального диалога на основе систематизации научных взглядов и положений российских и зарубежных ученых и экспертов Международной организации труда.
2. Впервые выявлена и охарактеризована взаимосвязь между социальным диалогом и трудовыми конфликтами на локальном (внутрифирменном) уровне, которая может служить одним из важнейших оснований для разработки эффективной кадровой политики предприятий и организаций.
3. Спроецирована на новое проблемное пространство – регион, территорию, и дополнена в соответствии с целями исследования разработанная ранее отраслевая методика контент-анализа содержания коллективных соглашений и проведена их количественная оценка.
4. Впервые в российском научном сообществе при помощи контент-анализа документов за 2010–2019 годы, отражающие процессы социального диалога в рамках ведущего института рынка труда – Российской трехсторонней комиссии (РТК), осуществлен анализ реализации социального диалога по отдельным важнейшим направлениям на национальном уровне.
5. На основании полученных результатов исследования был разработан комплекс адресных практических рекомендаций, направленных на развитие социального диалога и, тем самым, совершенствование системы социально-трудовых отношений в сфере труда России.

#### **Положения, выносимые на защиту.**

1. Систематизированы ведущие теоретические положения о социальном диалоге в зарубежных и отечественных исследованиях с целью выявления основных принципов его формирования. Далее упорядочены показатели по оценке эффектов социального диалога и определена их группа, характеризующая участие объединений работников и работодателей в формировании государственной политики в социально-трудовой сфере. На этой основе впервые разработаны методические подходы и положения по проведению оценки социального диалога и выявлению степени сбалансированности интересов социальных партнеров в СТО и предложены логика и алгоритмы решения этой задачи, применительно к региональному и национальному уровням.
2. В результате проведения автором опроса экспертов, являющихся руководителями в организациях города Москвы и Московской области, выявлены следующие основные формы разрешения трудовых конфликтов:

сотрудничество сторон – в 42% ответов экспертов преобладает указанный способ разрешения конфликтов; увольнение – в 28% ответов; перенос конфликта на другое время – в 16% ответов; другие способы – 14% ответов. И далее на основе эконометрического анализа данных опроса показано положительное влияние следующих факторов трудовой деятельности, способствующих снижению вероятности возникновения трудовых конфликтов: наличие профсоюзов или иных представителей работников, коллективного договора, а также участие работников в коллективных переговорах и управлении организацией.

3. На основе авторской методики определены коэффициенты эффективности региональных коллективных соглашений в субъектах Центрального федерального округа, полученные в результате суммирования положений документов, повышающих уровень прав социальных партнеров над трудовым законодательством и соглашениями более высокого уровня. Анализ коллективных соглашений 18 регионов показал, что наиболее высокие коэффициенты эффективности указанных документов были в следующих 3 субъектах Центрального федерального округа: город Москва, Московская область, Белгородская область, а сопоставительный анализ показал, что в данных регионах отмечены наибольшие показатели по производительности труда и наименьшая социально-экономическая напряженность (исключение по второму из них составляет город Москва).

Представленная методика может быть использована в качестве элемента системной оценки социального диалога в целях разработки региональной политики на рынке труда, а также позволяет оценить качество соглашений, заключаемых в результате переговоров между социальными партнерами.

4. В рамках разработанного автором методического подхода к оценке социального диалога на национальном уровне – РТК – установлено, что наибольшая степень совпадения интересов между сторонами на федеральном уровне была достигнута по вопросам помощи жителям Крайнего Севера, профессиональных стандартов, морского и внутреннего водного транспорта, установления праздников и выходных дней, социального обеспечения, соблюдения законодательства (уровень согласия не ниже 70% от общего количества рассматриваемых вопросов по данной теме). Наименьшая согласованность интересов была отмечена по вопросам поддержки безработных, образования, бюджета Фонда социального страхования, пенсионной реформы, бюджетной и налоговой политики, социальной защиты инвалидов, увольнения работников (уровень согласия ниже 50% от общего количества рассматриваемых вопросов по данной теме).

Для направлений «оплата труда» и «охрана труда», выбранным с учетом их высокой значимости для российского общества – главного принципа формирования целеполагания социального диалога на российском рынке труда – проведена их детализированная оценка, учитывающая масштабы и динамику трудовых нарушений по данным Рострудинспекции. За 10 лет к вопросам оплаты труда РТК обратилась 23 раза, по вопросам охраны труда – 22. В рассмотренных документах, составленных по итогам обсуждений вопросов на заседаниях РТК, отмечено положительное влияние деятельности Комиссии на решения, связанные с согласованием МРОТ, ратификацией соответствующих Конвенций МОТ, изменений законодательства в части регулирования вопросов оплаты и охраны труда, проведением государственной инспекцией системных мер по взысканию задолженности по заработной плате, определением направлений совершенствования законодательства по исследуемым категориям.

5. На основании полученных результатов исследования был разработан комплекс адресных практических рекомендаций, направленных на развитие социального диалога в сфере труда России, а именно предложено: *для социальных партнеров на региональном уровне* – применение методики расчета коэффициента эффективности коллективных соглашений, использование коэффициента для определения рейтинга качества социальной политики региона; учет в большей мере специфики региона при разработке региональных соглашений. *Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений* – расширение направлений развития социального диалога, применительно к новым реалиям рынка труда и типам социально-трудовых отношений; совершенствование системы контроля исполнения решений. *Государственной инспекции труда* *рекомендуется*: детализировать отчеты о выявленных нарушениях с учетом риск-ориентированного подхода по типам трудовых нарушений для повышения информативности документов и их представления на заседаниях РТК.

#### **Теоретическая и практическая значимость работы.**

Теоретическую значимость работы определяет приращение знаний в области экономической теории труда в ее части, отражающей сущность и стратегию развития социально-трудовых отношений.

Практическая значимость обусловлена тем, что сформулированные в работе рекомендации по развитию социально-трудовых отношений могут быть использованы: государственными органами для построения наиболее эффективной работы по совершенствованию социально-трудовых отношений на различных уровнях; институтами социального диалога в части разработки

и совершенствования документов, регулирующих отношения в рамках совместной трудовой деятельности.

Предложенные методические рекомендации по оценке меры реализации социального диалога могут быть использованы в процессе преподавания курсов «Экономика труда» и «Управление персоналом».

#### **Соответствие диссертации паспорту научной специальности.**

Исследование осуществлялось согласно специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (Экономика труда) в соответствии со следующими пунктами паспорта научных специальностей: 5.1. «Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.)»; 5.11. «Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и её отраслей»; 5.14 «Противоречия в социально-трудовой сфере: пути их предупреждения и разрешения».

#### **Публикации, материалы из которых включены в диссертацию**

При подготовке разделов диссертации «Общая характеристика социального диалога в системе социально-трудовых отношений», «Социальная напряженность и управление трудовыми конфликтами в рамках социально-трудовых отношений», «Оценка деятельности социальных партнеров на национальном и региональном уровнях социально-трудовых отношений» использованы публикации, выполненные автором лично или в соавторстве, в которых, согласно Положению о присуждении ученых степеней в МГУ, отражены основные результаты, положения и выводы исследования, в том числе фрагменты 14 работ автора, общим объемом 9,18 п.л., среди которых 7,41 п.л. авторских п.л.

#### **Апробация и реализация результатов диссертации**

По теме диссертации опубликовано 14 научных работ общим объемом 9,18 п.л., в том числе 9 работ в научных изданиях, входящих в перечень ВАК, из них 5 работ в научных журналах из списка МГУ. Объем личного вклада автора в публикации, выполненные автором лично или в соавторстве, составляет 7,41 п.л.

Результаты проведенных исследований по теме диссертации освещены в рамках следующих конференций:

- XXII, XXIII и XXIV Международные научные конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов» (Москва, Россия, 2015, 2016, 2017);
- научные конференции «Ломоносовские чтения – 2017», посвященная 260-летию МГУ имени М.В. Ломоносова и «Ломоносовские чтения – 2016» (Москва, Россия, 2016, 2017);
- Пятый, Шестой, Седьмой, Десятый межвузовские круглые столы «Российский рынок труда глазами молодых ученых» в рамках Фестивалей науки МГУ имени М.В. Ломоносова (Москва, Россия, 2014, 2015, 2016, 2019);
- Международная заочная научно-практическая конференция «Достойный труд в экономике XXI века» (Саратов, Россия, 2015) (публикация тезисов);
- Четвертая ежегодная научная конференция консорциума журналов экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова (Москва, Россия, 2020).

### **Структура работы**

Работа состоит из введения, 3 глав, заключения и приложений, изложенных на 221 странице, включая 31 рисунок, 14 таблиц, 3 приложения и библиографию из 176 источников.

В соответствии с поставленными целью и задачами работа имеет следующую структуру:

### **Введение**

## **Глава I. Общая характеристика социального диалога в системе социально-трудовых отношений**

*1.1. Теоретические основы исследования социального диалога как инструмента реализации социально-трудовых отношений*

*1.2. Роль ключевых субъектов социально-трудовых отношений в социальном диалоге*

*1.3. Методические подходы к оценке меры реализации социального диалога на российском рынке труда*

## **Глава II. Социальная напряженность и управление трудовыми конфликтами в рамках социально-трудовых отношений**

*2.1. Характеристика социальной напряженности субъектов социально-трудовых отношений и основные показатели трудовых конфликтов между субъектами социального диалога*

*2.2. Определение влияния показателей социального диалога на трудовые конфликты на локальном уровне*

## **Глава III. Оценка деятельности социальных партнеров на национальном и региональном уровнях социально-трудовых отношений**

*3.1. Количественная оценка коллективно-договорного регулирования на региональном уровне*

*3.2. Контент-анализ деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений*

*3.3. Разработка практических рекомендаций, направленных на совершенствование рынка труда и социально-трудовых отношений*

**Заключение**

**Список литературы**

**Приложения**



## II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

### **I. Обобщение и систематизация основных теоретических положений о социальном диалоге отечественных и зарубежных авторов с позиции разработки методических подходов позволяют проводить оценку состояния социального диалога и его эффектов.**

А) В рамках исследовательской работы мы рассматриваем социальный диалог как инструмент, обеспечивающий реализацию и функционирование социально-трудовых отношений. При этом социальный диалог позиционирован в системе базовых инструментов развития социально-трудовых отношений, в совокупности которых выделены: государственные программы по социальной политике, нормативно-правовое регулирование, которые реализуются на пяти взаимосвязанных уровнях - национальном, отраслевом (межотраслевом), региональном (межрегиональном), территориальном и локальном (уровень предприятия), а также социальная ответственность бизнеса, которая определяется качеством реализации социального диалога (более подробное содержание инструментов для каждого уровня представлены в табл. 1 диссертационного исследования).

**Социальный диалог** представлен в качестве наиболее эффективного инструмента для разных типов социально-трудовых отношений (патернализм, солидарность, трудовой конфликт, субсидиарность, прекаризация, социальное партнерство и другие). Однако необходимы, на наш взгляд, специальные исследования форм и меры концентрации использования данного инструмента применительно к указанным типам социально-трудовых отношений.

Так, *социальное партнерство* вобрало в себя наибольшую часть принципов реализации социального диалога в сравнении с другими типами, поэтому термины иногда используются как взаимозаменяемые в средствах устной и печатной информации. Социальное партнерство, в свою очередь, официально признано в России системой взаимоотношений между субъектами социально-трудовых отношений и имеет четко отлаженную законодательную базу. При этом очевидно, что конфликт и дискриминация, как типы социально-трудовых отношений, содержат специфические (искаженные) формы социального диалога, «далекие от совершенства», причины формирования и реализации которых должны стать предметом специальных исследований.

Экспертами МОТ также разработаны технологические аспекты построения социального диалога, включающие регламенты и руководство по проведению переговорного процесса. Для обозначения **основных принципов социального диалога** нами были проанализированы ключевые

документы, разработанные МОТ, обобщены основополагающие идеи, характеризующие данный инструмент. В контексте целей данного исследования особую значимость имеют следующие принципы, устанавливающие: приоритеты обновления законодательной базы в части трудовой деятельности; уровень взаимоотношений между сторонами; основные параметры участия социальных партнеров в социальном диалоге; условия ведения коллективных переговоров и заключения коллективных соглашений (договоров); ответственность за неисполнение обязательств в рамках социально-трудовых отношений; формирование целеполагания социального диалога, важные вопросы которого в условиях российского рынка труда сосредоточены в области охраны, оплаты и производительности труда.

Содержание и реализация вышеназванных принципов является основой для разработки системы показателей оценки социального диалога. В мировом научном сообществе принято выделять следующие группы показателей оценки реализации социального диалога<sup>12</sup>, разработанные и апробированные в европейских странах:

**1 группа:** показатели, характеризующие состояние объединений работников и работодателей, среди которых наиболее часто используемыми являются: плотность членства в профсоюзе внутри организации; индекс концентрации Херфиндаля в крупнейших профсоюзных организациях; централизация профсоюзов/объединений работодателей;

**2 группа:** показатели, регулирующие порядок установления заработной платы, среди которых распространены следующие: централизация заработной платы; согласование заработной платы между социальными партнерами;

**3 группа:** показатели, характеризующие представительство на уровне предприятий: уровень институционализации объединений работников в организациях; дихотомическая мера правовой основы коллективного договора на уровне фирм.

В соответствии с целью данного исследования – социального диалога, в качестве ориентиров для адаптации к российской практике и законодательству использованы показатели четвертой группы, а именно:

**4 группа:** показатели, характеризующие участие объединений работников и работодателей в формировании государственной политики:

---

<sup>12</sup> Kenworthy L., Kittel B. «Indicators of Social Dialogue: Concepts and Measurements. Working Paper No. 5». Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group International Labour Office. Geneva. 2003. С. 24 – 30. [Электронный ресурс]. – URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_079091.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079091.pdf) (дата обращения: 14.11.2020).

классификация профсоюзов по характеру их участия в формировании государственной политики; уровень участия работников/работодателей в формировании государственной политики; уровень сотрудничества между объединениями работодателей (бизнесом) и государством.

### **Б1) Разработка методического положения по проведению оценки реализации социального диалога на национальном уровне**

На основе развернутого анализа принципов, системы показателей, теории и практики социального диалога, зарубежного и отечественного опыта, нами предложено оригинальное методическое положение по оценке реализации социального диалога на российском рынке труда.

Методологической основой осуществления оценки являются контент-анализ документов, фиксирующих результаты деятельности трехсторонних комиссий.

*Фактологические материалы исследования:* документы, составленные по итогам работы членов трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и фиксирующие решения сторон на текущие вопросы, отчеты со статистическими показателями о работе государственных инспекций труда и судебная статистика по вопросам нарушения трудового законодательства.

#### **Алгоритм исследования:**

- *Выбор периода исследования* предполагает учет временного ограничения и частоты проведения заседаний комиссией.
- *Классификация документов по категориям вопросов с помощью проведения контент-анализа содержания документов об итогах работы трехсторонних комиссий.* Каждая категория образуется путем суммирования количества вопросов по определенной тематике и представляет собой количественную переменную.
- *Распределение результатов обсуждений по уровням согласованности.* Основным этапом анализа является исследование результатов обсуждения вопросов между сторонами. Как правило, в документах, регулирующих процессы осуществления социального диалога в рамках институтов – трехсторонних комиссий, должны быть отражены решения сторон по каждому обсуждаемому вопросу. Два типа реакций на обсуждение темы: обсуждения привели к согласию трех сторон; обсуждения не привели к согласию трех сторон.
- *Установление категорий вопросов с наибольшей и наименьшей степенью совпадения интересов между сторонами.* По полученным данным, в зависимости от количества вопросов в категории и установления уровня согласованности, исследователь может судить о наиболее острых вопросах в

трудовой сфере, решение которых требует наибольшей концентрации внимания со стороны социальных партнеров. Стоит отметить, что углубление анализа и получение ответа на вопрос о факторах и причинах различия степеней совпадения интересов сторон должно стать предметом будущих специальных исследований.

– Для оценки степени остроты и значимости полученных результатов деятельности проводится их соотнесение с экономическими индикаторами, характеризующими трудовые отношения (данными о работе государственных инспекций труда, судебной статистикой по вопросам нарушения трудового законодательства и другими).

Разработанное методическое положение позволяет получить **следующие результаты:**

- установить степени совпадения интересов между сторонами переговоров;
- зафиксировать влияние работы трехсторонней комиссии на решение обозначенных выше проблем трудовой сферы;
- провести оценку некоторых важнейших направлений деятельности РТК с позиции масштабов и динамики трудовых нарушений в данной области.

## **Б2) Разработка методических подходов по проведению оценки реализации социального диалога на региональном уровне**

Разработанные методические подходы основаны на отечественном и зарубежном опыте оценки состояния коллективных договоров и соглашений, а также системе показателей, характеризующих меру реализации социального диалога, и построены на сочетании показателей отраслевой методики контент-анализа коллективных договоров<sup>13</sup> и следующих авторских дополнений, касающихся условий совершенствования социального диалога на региональном уровне:

- осуществление оценки на новом проблемном поле: объектом исследования являются региональные коллективные соглашения;
- для расчета количества условий региональных соглашений, улучшающих положение работников, учитывается не только трудовое законодательство, но и соглашения, заключенные на более высоких уровнях: национальном и межрегиональном;
- для анализа выбирается раздел региональных соглашений, посвященный правилам реализации социального диалога.

### **Алгоритм исследования:**

---

<sup>13</sup> Данная методика ранее была использована для исследования коллективных договоров образовательных учреждений Александровым В.В. в исследовании «Результаты анализа коллективных договоров московских вузов», выполненном по заказу Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

В соответствии с имеющейся отраслевой методикой и авторскими дополнениями производится расчет:

— скорректированных вышеназванными дополнениями показателей, повышающих права субъектов социального диалога над уровнем трудового законодательства и вышестоящих соглашений:

А (ст. 41 ТК РФ) – подсчет количества приращений прав субъектов социального диалога в трудовой деятельности;

В (регулирование) – количество пунктов, в которых регулирование вопросов отведено социальным партнерам;

С (специфика) – количество пунктов с учетом специфики региона - заполнение пробелов в законодательстве.

— показателей, представленных ранее в отраслевой методике:

*Коэффициент эффективности* ( $K_{эф.}$ ) – это общая оценка приращения уровня трудовых прав субъектов СТО, которая в отличие от экономического показателя эффективности зависит от степени реализации правовых функций в коллективном соглашении<sup>14</sup>:  $K_{эф.} = A + B + C$

*Коэффициент значимости* ( $K_{зн.}$ ) характеризует долю пунктов, за счет которых обеспечивается эффективность соглашения:

$K_{зн.} = K_{эф.}/M \times 100\%$ , где М – это общее количество пунктов раздела коллективного соглашения о правилах реализации социального диалога<sup>15</sup>.

В качестве ориентира при оценке эффективности региональных соглашений было рассчитано значение коэффициента эффективности, равное 8. При его определении были приняты во внимание статьи 8, 32, 39, 52, 53, 374, 377, 414 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020), статьи 25, 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В указанных документах определены условия учета мнения представительного органа при принятии локальных нормативных актов; обязанности работодателей по предоставлению условий для обеспечения деятельности профсоюзов и другие аспекты.<sup>16</sup>

Региональные соглашения – неэффективны, если коэффициенты их эффективности не достигают значения, равного 8.

Показатели, рассчитанные в соответствии с предложенными методическими подходами, позволяют получить **следующие результаты**:

<sup>14</sup> Александров В.В. Результаты анализа коллективных договоров московских вузов. Москва. 2014. – 48 с. [Электронный ресурс]. – URL: [https://pron-m-uva0.ru/docs/ib-1\\_1-14.pdf](https://pron-m-uva0.ru/docs/ib-1_1-14.pdf) (дата обращения: 04.10.2020).

<sup>15</sup> Там же.

<sup>16</sup> Более подробно изложено в диссертации в параграфе 3.3. «Разработка практических рекомендаций, направленных на совершенствование рынка труда и социально-трудовых отношений»

установить регионы с наиболее эффективными соглашениями в соответствии с рассчитанными коэффициентами эффективности; в зависимости от общего количества пунктов охарактеризовать долю положений, за счет которых достигается полученная эффективность региональных соглашений. Невысокие показатели  $M$  и  $K_{эф.}$  позволяют судить о низкой степени разработанности раздела коллективных соглашений об условиях реализации социального диалога; определить, за счет приращения каких прав в коллективном соглашении достигается улучшение условий ведения социального диалога в регионе: А, В или С.

Предложенные методические положение и подход являются дополняющим способом оценки социального диалога, необходимой для разработки политики на рынке труда.

**II. Трудовые конфликты на локальном уровне выявляют проблемные зоны во взаимоотношениях между социальными партнерами. Факторами, способствующими снижению трудовых конфликтов, являются профсоюзы, коллективные договоры, участие работников в управлении организацией и в переговорах.**

Как было обозначено выше, трудовой конфликт, как тип социально-трудовых отношений, содержит в себе особые искаженные формы социального диалога, и требует тщательного изучения. Для исследования трудовых конфликтов на локальном уровне автором разработана анкета, адресованная экспертам, занимающим руководящие должности в организациях. Эксперты были опрошены в период с **марта 2018 года по август 2018 года**. Методом опроса была получена информация от 446 экспертов, представляющих компании в городе Москве и Московской области. Сферы деятельности опрошенных экспертов разнообразны: здравоохранение, образование, финансы, журналистика, сфера услуг, юриспруденция, производство, строительство, телекоммуникации, IT-технологии, культура, пищевая промышленность и прочие. На основе полученных данных было проведено эконометрическое исследование при помощи кроссплатформенного программного пакета для эконометрического анализа Gretl.

Таким образом, были получены следующие результаты.

**Основными причинами трудовых конфликтов** в организациях города Москвы и Московской области эксперты, участвующие в опросе, назвали: невыплата или частичная задержка заработной платы (42,80 %), нарушение трудового договора (18,30 %), ухудшение условий труда (17,80 %), увольнение работников (13,10 %). Определены основные **формы**

**разрешения конфликтов** в рамках организаций г. Москвы и Московской области, среди которых: сотрудничество сторон (основной метод) (42%) и увольнение (28%).

Установлена обратная связь между возникновением трудовых конфликтов и наличием профсоюзов, коллективных договоров, участием работников в управлении организацией и в переговорах следующим образом: *наличие профсоюзов или иных представителей интересов работников* в организации снижает вероятность возникновения трудового конфликта на 7,32 процентных пункта; *наличие коллективного договора* в организации – на 17,16 процентных пункта; *участие работников в коллективных переговорах с работодателем* – на 10,77 процентных пункта; *участие работников в управлении организацией* – на 7,94 процентных пункта.

Результаты проведенного авторского опроса позволили также оценить деятельность профсоюзов, эффективность коллективных договоров, участие работников в коллективных переговорах, а также в управлении организацией<sup>17</sup>:

— *оценка деятельности профсоюзов*: 46% респондентов отметили формальный характер профсоюзов, их бездействие, 33% считают, что профсоюзы всегда готовы к сотрудничеству, 12% указали на то, что профсоюз оказывает давление на работодателя;

— *оценка эффективности коллективных договоров*: большинство из респондентов (74%) отметили, что коллективные договоры создают достойные условия труда, 26 % опрошенных указали на неэффективность коллективных договоров;

— *оценка участия работников в коллективных переговорах*: большинство респондентов (52%) считают, что участие работников в коллективных переговорах оказало положительное влияние, а 11% указали на отрицательное влияние, 29% респондентов отметили, что данное участие не имеет никаких результатов;

— *оценка участия работников в управлении организацией*: по мнению 48% респондентов, участие работников в управлении организацией не имеет никаких результатов, при этом положительное влияние отметили 34%, а на отрицательное указали 12% респондентов.

Стоит отметить, что профсоюзы играют главную роль с точки зрения представления интересов работников при заключении коллективного договора, поэтому большая эффективность коллективных договоров, в

---

<sup>17</sup> Данные получены путем авторского опроса 446 экспертов, занимающих руководящие должности, а также занятых подбором и развитием персонала в организациях города Москвы и Московской области.

первую очередь, обусловлена положительным влиянием профсоюзов на условия заключаемых документов.

Таким образом, проведенное исследование показало, что наиболее предпочтительным способом разрешения трудовых конфликтов является сотрудничество сторон. Кроме того, снижению вероятности возникновения трудовых конфликтов способствуют профсоюзы, коллективные договоры, участие работников в переговорах и управлении организацией.

### **III. Оценка коллективных соглашений на региональном уровне позволяет выявить основные направления совершенствования документов, полученных в результате переговоров субъектов социально-трудовых отношений.**

Социальный диалог на региональном уровне представляет особую область исследования, в которой присутствуют и общие закономерности, присущие российскому рынку труда в целом, и региональная специфика. Для проведения оценки социального диалога на региональном уровне рекомендуется проводить контент-анализ коллективных соглашений в соответствии с методическим подходом, изложенным в данном исследовании.

*Фактологические материалы исследования:* Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «Об объединениях работодателей», Генеральное соглашение РФ (на 2016 – 2018 годы), Межрегиональное коллективное соглашение ЦФО, региональные коллективные соглашения 18 субъектов округа. В качестве анализа были выбраны части коллективных договоров, касающихся развития социального диалога применительно к кругу проблем.

Ниже представлена табл. 1 с вычисленными автором показателями по ЦФО.

*Таблица 1.* Центральный федеральный округ: показатели А, В, С, коэффициент эффективности ( $K_{эф.}$ ) и коэффициент значимости ( $K_{зн.}$ )

Регион	А	В	С	$K_{эф.}$	$K_{зн.}$
Белгородская область	5	2	1	8	22,86%
Брянская область	3	0	0	3	23,08%
Владимирская область	4	0	0	5	13,51%
Воронежская область	3	0	0	3	8,82%
Ивановская область	2	0	0	2	5,88%
Калужская область	3	2	1	6	17,14%
Костромская область	4	2	1	7	12,50%
Курская область	1	1	1	3	8,82%



Липецкая область	1	0	2	3	9,38%
Московская область	9	1	2	12	26,67%
Орловская область	3	0	0	3	10,34%
Рязанская область	4	0	0	4	12,90%
Смоленская область	1	1	2	4	11,11%
Тамбовская область	1	2	1	4	10,00%
Тверская область	1	3	1	5	14,29%
Тульская область	4	1	1	6	13,64%
Ярославская область	2	2	1	5	20,83%
г. Москва	6	1	12	19	52,78%

*Источник:* региональные соглашения ЦФО.

Было установлено, что в регионах ЦФО в различной степени развито коллективно-договорное регулирование:

— по рассчитанным коэффициентам эффективности установлено, что наибольшее количество приращения трудовых прав имеется в региональных соглашениях таких регионов ЦФО, как Белгородская и Московская области и город Москва.<sup>18</sup> При этом в 83% регионов ЦФО действуют коллективные соглашения, положения которых несут информативный характер, повторяя имеющиеся положения в трудовом законодательстве и соглашениях более высоких уровней, и не в полной мере способствуют улучшению положения субъектов социального диалога;

— коэффициенты значимости в выделенных регионах характеризуют наибольшие показатели, за счет которых обеспечивается эффективность соглашений. Отметим, что коэффициенты значимости в Брянской и Ярославской областях высокие, однако в региональных соглашениях реализованы всего 3 и 5 дополнительных условий, повышающих права субъектов СТО соответственно. По сравнению с выделенными выше документами регионов рассчитанные коэффициенты эффективности указанных двух областей достаточно низкие. Высокий коэффициент значимости обусловлен низким общим количеством пунктов исследуемого раздела (показатель М), поэтому не он может характеризовать соглашения данных регионов как эффективные;

— в каждом проанализированном коллективном соглашении присутствуют показатели А, В, С в разной степени. По показателям мы можем судить о том, к реализации какого признака каждый регион подошел плотнее. Так, в Белгородской и Московской областях в общей сумме приращенных трудовых прав, наибольшую долю занимают условия, повышающие права субъектов СТО над уровнем трудового законодательства

<sup>18</sup> В диссертационном исследовании в главе 3 параграфе 3.3. «Разработка практических рекомендаций, направленных на совершенствование рынка труда и социально-трудовых отношений» нами рассчитан рекомендованный минимальный коэффициент эффективности, равный 8.

и соглашениями более высоких уровней (показатель А наибольший). В коллективном соглашении города Москвы большее внимание уделено реализации прав, основанных на специфике региона (показатель С наибольший);

— по названному выше методическому подходу для сопоставления результатов анализа соглашений использованы экономические индикаторы, принятые в России: показатели производительности труда, исходя из принципа целеполагания социального диалога, изложенного выше, и социально-экономическая напряженность в регионах<sup>19</sup>. В регионах с наиболее эффективными коллективными соглашениями (Белгородская, Московская области и город Москва) была установлена самая высокая производительность труда среди регионов Центрального федерального округа. В то же время в Московской и Белгородской областях отмечена наименьшая социально-экономическая напряженность, а в городе Москве неоднозначная ситуация – в 2016, 2017 и 2019 годах субъект не входил в число конфликтных субъектов, при этом в 2018 году субъект числился в рейтинге наиболее конфликтных регионов по данным российских исследовательских центров.<sup>20</sup>

Таким образом, проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что развитие социального диалога посредством детальной проработки региональных соглашений способствует повышению производительности труда и снижению конфликтности в регионах.

#### **IV. Контент-анализ документов, регулирующих процессы осуществления социального диалога в рамках важнейшего института сферы труда на национальном уровне – Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, позволяет на экспертном уровне определить степени совпадения интересов между участниками Комиссии и выделить положительное влияние данного института.**

Социальный диалог на национальном уровне является основополагающим направлением развития социально-трудовых отношений и задействованных в них субъектов на всех уровнях взаимодействия в

---

<sup>19</sup> Более подробно см. в главе 2 параграфе 2.3.2 «Контент-анализ коллективных соглашений регионов Центрального федерального округа» диссертации.

<sup>20</sup> Протесты 2017-2018: рост протестной активности населения. Центр экономических и политических реформ. [Электронный ресурс]. – URL: <http://cepr.su/2018/11/08/protests-2017-2018/> (дата обращения: 04.11.2019).

Итоги социально-трудовых конфликтов в Российской Федерации и развитие трудовых отношений в 2019 году. ФНПР. – URL: <http://www.fnpr.ru/n/256/18870.html> (дата обращения: 12.11.2020).

России. В соответствии с разработанными методическими положениями к оценке реализации социального диалога на российском рынке труда, изложенными выше, проанализированы документы, составленные по итогам обсуждений вопросов на заседаниях РТК.

*Фактологические материалы исследования:* выписки из протоколов заседаний РТК за 10 лет: с 2010 по 2019 годы, - представленные на официальном сайте Правительства РФ; отчеты о работе государственных инспекций труда; экономические индикаторы, представленные в официальной статистике Федеральной службы государственной статистики РФ.

На основе контент-анализа текстов документов, составленных по итогам обсуждений вопросов на заседаниях РТК, были укрупнены темы обсуждений на ее заседаниях и получены следующие категории вопросов по разделам (см. табл.2).

*Таблица 2. Категории вопросов по выпискам из протоколов заседаний РТК в период с 2010 по 2019 годы включительно*

Раздел	Категории вопросов	Кол-во обращений	Согласие трех сторон (в абсолютных единицах)	Согласие в % к общему числу обращений
1	поддержка безработных	15	7	47
2	реализация Генерального Соглашения	15	9	60
3	образование	3	1	33
4	помощь жителям Крайнего Севера	7	5	<b>71</b>
5	профессиональные стандарты	9	8	<b>89</b>
6	бюджет Пенсионного фонда	<b>21</b>	12	57
7	бюджет Фонда медицинского страхования	<b>25</b>	14	56
8	бюджет Фонда социального страхования	<b>24</b>	11	46
9	компенсации при несчастных случаях и профессиональных заболеваниях	<b>23</b>	15	65
10	специальная оценка условий труда, охрана труда	<b>22</b>	11	50
11	занятость населения	<b>28</b>	14	50
12	иностранцы работники	<b>27</b>	16	59
13	оплата труда различных категорий профессий	<b>23</b>	14	61
14	оценка квалификации, аттестация, образование, развитие ИПК	<b>22</b>	13	59

15	МРОТ	11	7	64
16	соблюдение законодательства	6	6	<b>100</b>
17	социальное обеспечение	12	9	<b>75</b>
18	пенсионное, медицинское, социальное страхование	<b>34</b>	19	56
19	пенсионная реформа	<b>26</b>	9	35
20	деятельность РТК	15	10	67
21	праздники, выходные	16	15	<b>94</b>
22	морской и внутренний водный транспорт	4	3	<b>75</b>
23	бюджетная и налоговая политика	10	0	0
24	социальная защита инвалидов	3	0	0
25	увольнение работников	3	0	0
26	трудовой договор	7	4	57
27	разное	79	48	61

*Источник:* Составлено автором на основе выписок из протоколов заседаний РТК за 2010 – 2019 годы. – URL: <http://government.ru/department/141/events/> (дата обращения: 16.08.2020).

Были получены следующие результаты:

А) Определены **степени совпадения интересов** между Правительством РФ, представителями работников и работодателей.

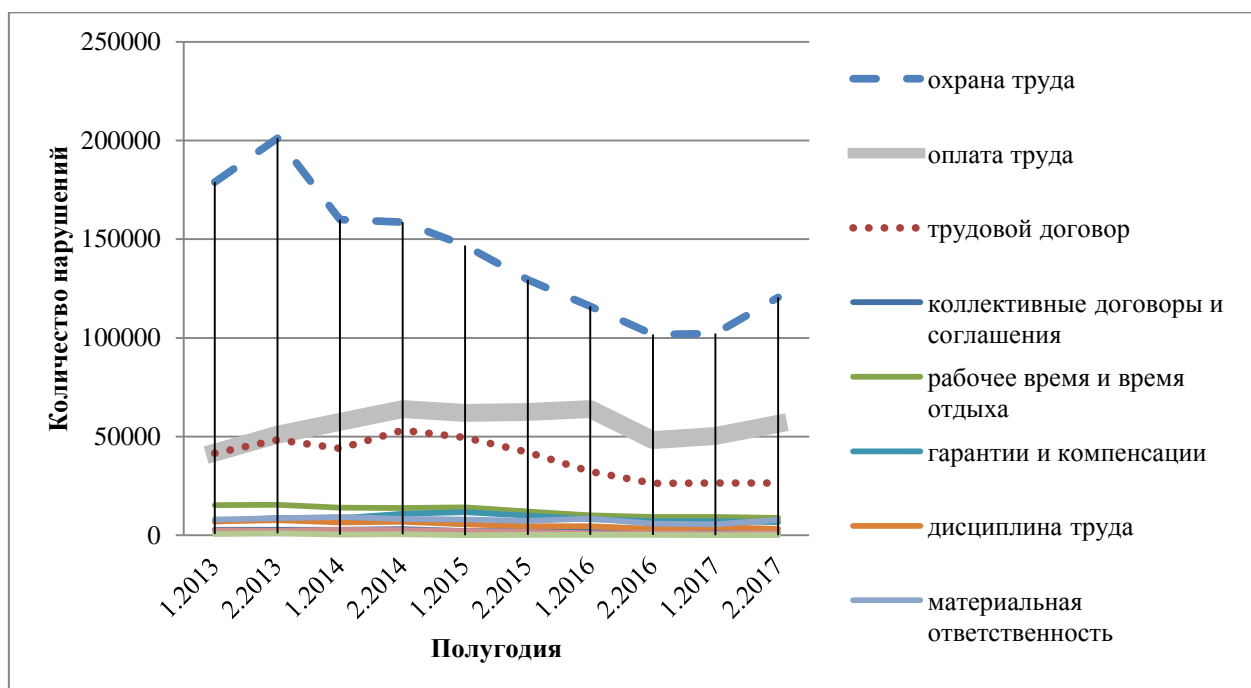
В табл. 2 представлены общее количество тем обсуждений, согласованных вопросов, а также доля вопросов, по которым было достигнуто согласие трех сторон, среди общего числа. В число несогласованных вопросов входило как полное отсутствие согласия между тремя сторонами, так и частичное согласие партнеров с учетом дальнейших доработок, которое отражает незавершенный диалог между сторонами и впоследствии может привести либо к согласованию интересов, либо к недоговоренности.

Таким образом, были зафиксированы наибольшие степени совпадения интересов (помощь жителям Крайнего Севера (71%), профессиональные стандарты (89%), морской и внутренний водный транспорт (75%), установление праздников и выходных дней (94%), социальное обеспечение (75%), соблюдение законодательства (100%)) и наименьшие степени совпадения интересов (поддержка безработных (47%), образование (33%), бюджет Фонда социального страхования (46%), пенсионная реформа (35%)). Абсолютное несогласие между сторонами возникло по вопросам бюджетной и налоговой политики, социальной защиты инвалидов, увольнения работников (0%).

Б) Для сопоставления с данными, характеризующими темы заседаний РТК, была рассмотрена статистика нарушений, выявленных государственной

инспекцией труда в субъектах РФ. На рис. 1 представлена диаграмма, где прослеживается наибольшее количество выявленных нарушений по вопросам, касающимся: оплаты труда, охраны труда, трудового договора.

На официальном сайте государственной инспекции труда представлены данные за 2013–2017 годы. В 2018 году категории вопросов в отчете по проведенным проверкам были изменены, вследствие чего сопоставить и объединить новые данные и старые невозможно без доступа к детализации статистики.



**Рисунок 1. Выявленные нарушения по категориям вопросов по полугодиям с 2013 по 2017 годы**

*Источник:* составлено автором на основе отчетов о работе государственных инспекций труда за 2013–2017 годы по полугодиям. – URL: [https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT\\_ID=4185](https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT_ID=4185) (дата обращения: 18.08.2020).

Вопросы, связанные с **трудовым договором**, не так часто поднимались в рамках трехсторонних обсуждений на федеральном уровне, и были рассмотрены 7 раз за исследуемый 10-летний период, из них 4 раза за последние 3 года (2017 – 2019 года). В то же время **проблемы оплаты и охраны труда** являлись одними из самых актуальных вопросов на заседаниях РТК, что может являться откликом на преобладающую долю нарушений в данной области. При этом по вопросам оплаты труда было достигнуто согласие лишь в 61% случаев, охраны труда – в 50% случаев.

Исходя из принципа формирования целеполагания социального диалога, представляющего национальный интерес в области оплаты и охраны труда, эти вопросы представляют значимые направления в деятельности РТК.

К вопросам, связанным с **оплатой труда различных категорий работников**, РТК обращалась 23 раза за исследуемые 10 лет. В работе также

проанализировано количество обращений к вопросу об оплате труда по годам за этот же период по данным государственной инспекции труда. Из данных табл. 3 видим, что количество нарушений, зафиксированных государственной инспекцией труда на 1 единицу занятого населения, неуклонно росло до 2 полугодия 2016 года, сократившись на 25,6% к началу 2017 года, и продолжило рост, вплоть до начала 2018 года, увеличившись на 18% по сравнению с самым низким значением наблюдаемой совокупности.

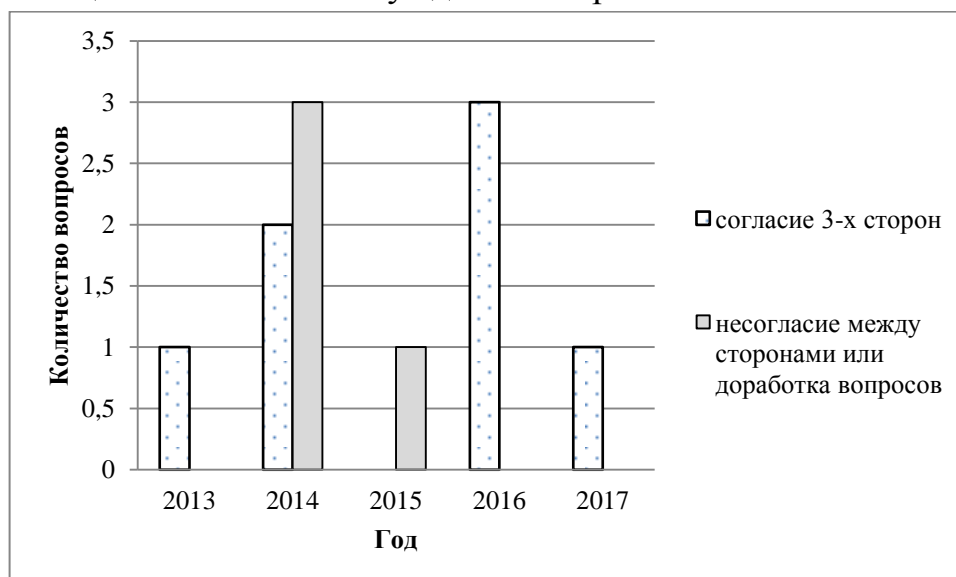
Таблица 3. Оплата труда

	количество трудовых нарушений на 1 занятого	доля согласий в общем количестве вопросов
<b>1 полугодие 2013</b>	0,000588306	0
<b>2 полугодие 2013</b>	0,000712062	1
<b>1 полугодие 2014</b>	0,000806436	0
<b>2 полугодие 2014</b>	0,000888236	0,5
<b>1 полугодие 2015</b>	0,000860968	0
<b>2 полугодие 2015</b>	0,000858592	0,5
<b>1 полугодие 2016</b>	0,000890759	1
<b>2 полугодие 2016</b>	0,000661251	1
<b>1 полугодие 2017</b>	0,000700669	0
<b>2 полугодие 2017</b>	0,00077745	1

Источник: составлено автором на основе выписок из протоколов заседаний РТК за 2010 – 2019 годы. – URL: <http://government.ru/departament/141/events/> (дата обращения: 16.08.2020).

Отчеты о работе государственных инспекций труда за 2013–2017 годы по полугодиям. – URL: [https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT\\_ID=4185](https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT_ID=4185) (дата обращения: 18.08.2020).

На рис. 2 показана диаграмма с данными об обращениях РТК к вопросу об оплате труда по годам за анализируемый период, по которым можно судить об общем количестве обсуждений вопроса.



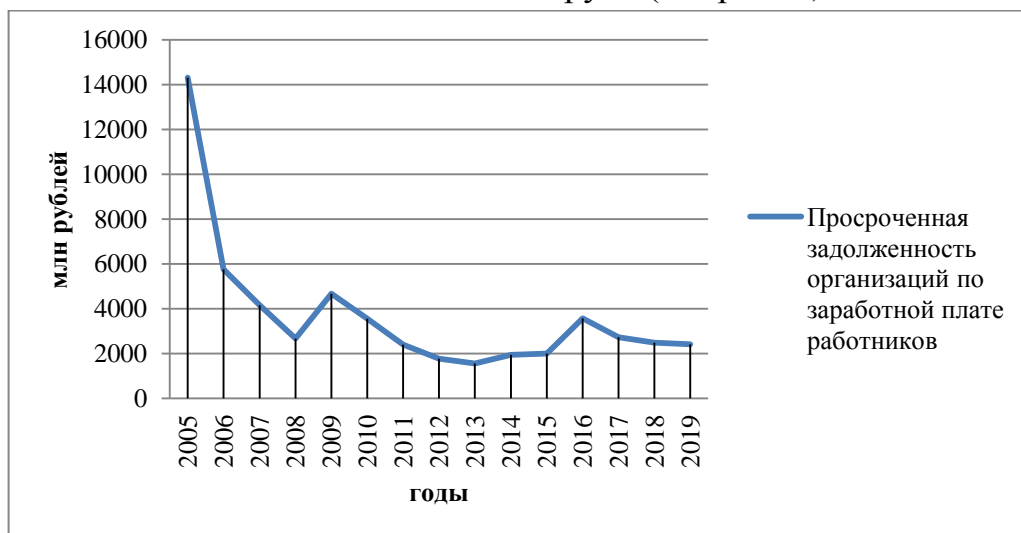
## Рисунок 2. Достижение согласованного решения между тремя сторонами по вопросам оплаты труда.

Источник: Составлено автором на основе выписок из протоколов заседаний РТК за 2010 – 2019 годы. – URL: <http://government.ru/departments/141/events/> (дата обращения: 16.08.2020).

Так, за весь период наблюдения РТК обращалась к вопросу об оплате труда 11 раз, 7 из которых были согласованы всеми тремя сторонами.

Получить количественную оценку влияния согласованных вопросов на динамику трудовых нарушений в области оплаты труда с учетом дополнительных предикторов, улучшающих качество уравнивания, невозможно ввиду проблемы, связанной с отсутствием соответствующей статистической информации в открытых официальных источниках.

При этом стоит отметить, что деятельность важнейшего института рынка труда России имело прямое положительное влияние на изменения просроченной задолженности по оплате труда (см. рис. 3).



## Рисунок 3. Просроченная задолженность организаций по заработной плате.

Источник: Просроченная задолженность по заработной плате работникам организаций по видам экономической деятельности. Росстат. – URL: <https://www.gks.ru/folder/210/document/12993> (дата обращения: 23.10.2019).

На графике видно, что просроченная задолженность по заработной плате в 2016 и 2017 годах имела тенденцию к снижению, в этот же период на заседаниях РТК были согласованы все вопросы, связанные с оплатой труда.

Положительное влияние деятельности РТК также подтверждается тем, что решения, принимаемые на заседаниях, сыграли значимую роль при достижении следующих результатов: установлении МРОТ на уровне прожиточного минимума; снижении задолженности по заработной плате: ратификация соответствующей Конвенции МОТ<sup>21</sup>, коррекция

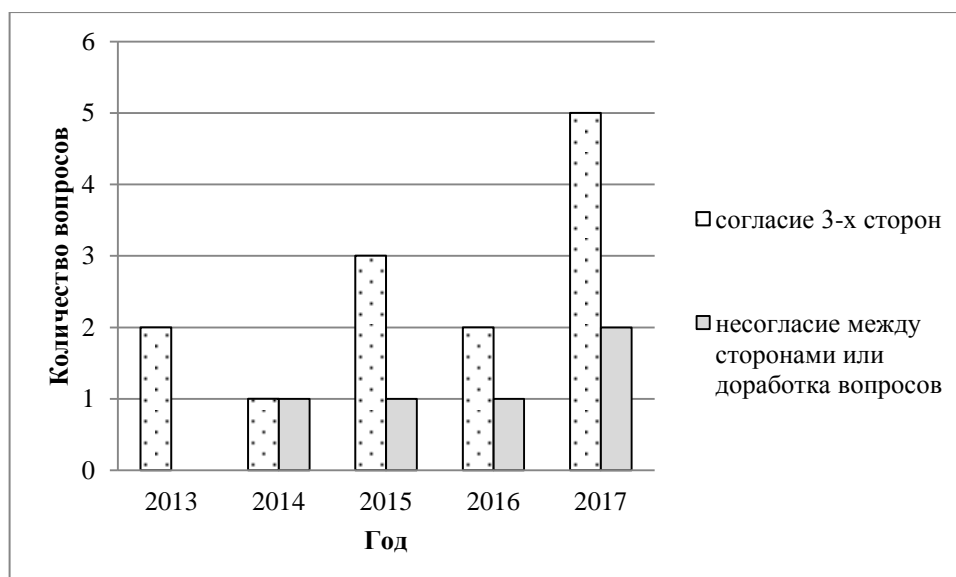
<sup>21</sup> Конвенции МОТ №173 «О защите требований, трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (принята в г. Женеве 23.06.1992 на 79-ой сессии Генеральной конференции МОТ). – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_151685/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_151685/) (дата обращения: 19.08.2020).

законодательной базы в части совершенствования регулирования защиты прав работников в ходе дела о банкротстве, взыскания с работодателей сумм задолженности и повышения их ответственности за нарушения по оплате труда; проведение государственной инспекцией системных мер, направленных на взыскание задолженности по заработной плате.

За 10 лет к вопросам по теме **охраны труда и специальной оценки условий труда** Комиссия обращалась 22 раза, что связано со значительными проблемами в данной сфере на российском рынке труда.

В соответствии с данными государственной инспекции труда, количество трудовых нарушений после 2013 года неуклонно снижалось.

На диаграмме, представленной ниже, более наглядно раскрыты данные об общем количестве обращений РТК к вопросу об охране труда (см. рис. 4). Здесь видно, что за исследуемый период РТК обращалась к вопросу об охране труда 18 раз, 13 из которых были полностью согласованы сторонами на заседаниях.



**Рисунок 4. Достижение согласованного решения между тремя сторонами по вопросам охраны труда**

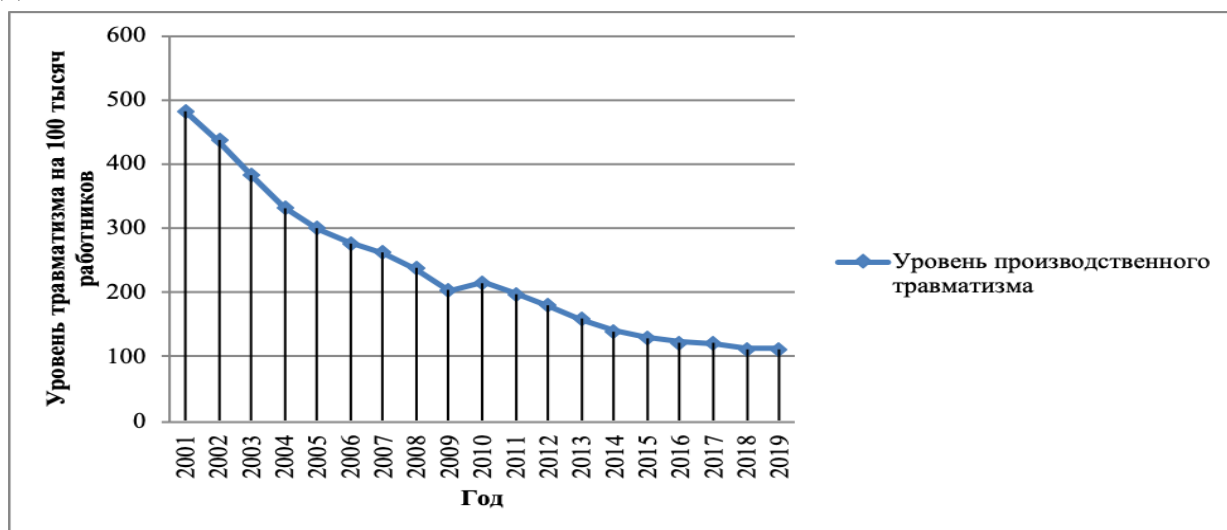
*Источник:* Составлено автором на основе выписок из протоколов заседаний РТК за 2010 – 2019 годы. – URL: <http://government.ru/department/141/events/> (дата обращения: 16.08.2020).

Выявить оценку зависимости выявленных государственной инспекцией нарушений от решений, принятых на заседаниях РТК, по вопросам охраны труда невозможно ввиду обозначенной выше проблемы отсутствия необходимых соответствующих статистических данных.

При этом влияние результатов переговоров РТК можно отметить на примере одного из индикаторов достойного труда: уровне производственного травматизма с не смертельным исходом. По данным Росстата, указанный показатель с 2001 по 2018 годы имеет стойкую тенденцию к сокращению (см.



рис. 5). При этом за 2013 – 2017 годы на заседаниях РТК большая часть вопросов была согласована единодушно всеми тремя сторонами социального диалога.



**Рисунок 5. Уровень производственного травматизма, количество человек на 100 тысяч работающих человек.**

*Источник:* Рынок труда, занятость и заработная плата. Индикаторы достойного труда. Росстат. – URL: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) (дата обращения: 18.08.2020).

Переговоры на заседаниях РТК способствовали также принятию следующих решений по совершенствованию нормативно-правовой базы регулирования условий охраны труда: ратификация соответствующих Конвенций МОТ; введение положений о повышении уровня обеспечения безопасности работников<sup>22</sup>; одобрение проекта Федерального закона «О специальной оценке условий труда»<sup>23</sup>; определение основных ориентиров улучшения законодательства и надзора в сфере охраны труда.

Таким образом, анализ деятельности института на национальном уровне позволяет выделить направления для разработки политики на рынке труда.

**V. На защиту выносятся комплекс адресных рекомендаций, основанных на проведенных исследованиях и направленных на совершенствование практики реализации социального диалога между работниками, работодателями и государством.**

Исходя из проведенного исследования, среди основных направлений развития социального диалога мы выделили следующие основные направления развития социального диалога на всех уровнях социально-трудовых отношений:

<sup>22</sup> ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24.07.1998 № 125-ФЗ. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_19559/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19559/) (дата обращения: 19.08.2020).

<sup>23</sup> ФЗ "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_156555/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/) (дата обращения: 19.08.2020).

- повышение значимости договорных отношений и коллективных переговоров между субъектами в решении вопросов, связанных с трудовой деятельностью и качеством трудовой жизни работников;
- сокращение социальной напряженности и повышение роли сотрудничества при разрешении вопросов;
- усиление всесторонней поддержки со стороны государства объединений работников и работодателей и создание условий для их качественного функционирования, а также повышение социальной ответственности бизнеса;
- увеличение роли заключаемых на различных уровнях коллективных соглашений и договоров (от национального уровня до уровня предприятий) и улучшение качественной составляющей указанных документов с учетом специфики выбранного региона и возможности законотворческой деятельности.

### **Практические рекомендации для социальных партнеров на региональном уровне**

При разработке коллективных региональных соглашений в его части, касающейся социального партнерства, мы предлагаем использовать установление коэффициента эффективности, исходя из анализа норм трудового законодательства, предоставляющего возможности повышения прав субъектов социально-трудовых отношений в целях улучшения условий труда работников. Также мы рекомендуем применять указанный коэффициент в качестве критерия для формирования рейтинга социальной эффективности региональной политики.

Таким образом, можно будет судить об эффективности раздела о социальном диалоге в зависимости от того, насколько положения регионального соглашения способствуют приращению новых трудовых прав субъектов, и в какой мере региональные партнеры реализуют предоставленную государством возможность осуществления законотворчества для совершенствования социального диалога.

### **Практические рекомендации по организации социального диалога для Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**

– На заседаниях РТК рассматриваются важнейшие вопросы взаимодействия социальных партнеров на российском рынке труда. Учитывая, что возрастает доля трудовых отношений, формирующихся в цифровой экономике, новых явлений в сфере труда, неформальной и дистанционной занятости, целесообразно рекомендовать РТК акцентировать внимание на вопросах

особенностей социального диалога применительно к новым формам занятости и новой архитектуре рынка труда.

– Как показал анализ документов РТК и позиций экспертов, целесообразно совершенствовать систему мониторинга и контроля за ходом выполнения решений, принятых в рамках трехстороннего сотрудничества на федеральном уровне.

#### **Практические рекомендации для государственной инспекции труда**

На основе проведенного исследования была установлена высокая значимость исполняемой государственной инспекцией труда работы по обнаружению проблем развития социально-трудовых отношений и необходимость в детализации результатов их деятельности для Российской трехсторонней комиссии в целях более эффективной работы по основным разделам трудовых отношений. На наш взгляд, возможно использование риск-ориентированного подхода при подготовке отчетов о выявленных нарушениях по типам трудовых нарушений для присуждения категории риска соответствующего класса опасности. Это позволит увеличить, на наш взгляд, концентрацию государственных ресурсов в зонах наибольшего риска и будет способствовать ранжированию полученных данных в порядке убывания их значимости.

### III. ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

*Статьи в научных рецензируемых изданиях, рекомендованных для защиты в диссертационном совете МГУ по специальности:*

1. Субхангулова К.А. Социальный диалог на российском рынке труда // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: экономика и управление. №2. 2018 (0,35 п.л.). — С. 111–115 (пятилетний импакт-фактор журнала РИНЦ: 0,405).
2. Субхангулова К.А. Деятельность Российской трехсторонней комиссии как макроаспект развития социального диалога // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3. Экономика. Экология. №2. 2018 (0,67 п.л.). — С. 16–24 (пятилетний импакт-фактор журнала РИНЦ: 0,717).
3. Субхангулова К.А. Показатели оценки социального диалога // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: экономика и управление. №4. 2018 (0,27 п.л.). — С. 88–90 (пятилетний импакт-фактор журнала РИНЦ: 0,405).
4. Субхангулова К.А. Характеристика социальной напряженности субъектов социально-трудовых отношений в России // Аудит и финансовый анализ. №2. 2020 (0,71 п.л.) (пятилетний импакт-фактор журнала РИНЦ: 0,301).
5. Субхангулова К.А. Социальный диалог: достижение доверительных отношений между социальными партнерами на рынке труда // Региональная экономика: теория и практика. Т. 18, выпуск 3, март 2020 (1,05 п.л.) — С. 446–459 (пятилетний импакт-фактор журнала РИНЦ: 0,675).