

Научная статья

УДК 332.146, 331.105

DOI: 10.47475/1994-2796-2026-512-6-55-66

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТОЙНОГО ТРУДА: РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ

Ирина Дмитриевна Колмакова¹, Екатерина Микаеловна Колмакова²

¹ Челябинский государственный университет, Челябинск, Россия, kolmirina@mail.ru, 0000-0002-8906-8700

² Челябинский государственный университет, Челябинск, Россия, ek.kolmakova@yandex.ru, 0000-0001-7635-2246

Аннотация. Социальное партнерство в сфере труда является важным элементом, стимулирующим экономическое развитие, обеспечивая при этом защиту интересов работников и стабильность на рынке труда. Социальное партнерство как институт регулирования социально-трудовых отношений на федеральном, региональном и муниципальном уровнях всегда находился в фокусе научного внимания. В современных условиях происходят коренные изменения труда, трудовых и социально-трудовых отношений. Термин «достойный труд» (или «достойная работа») был введен и стал популярным в контексте развития социально-экономической политики, в частности, в рамках усилий Международной организации труда (МОТ). Он включает в себя идеи о том, что работа должна обеспечивать не только заработок, но и базовые права работников, безопасность, достойные условия труда, возможность принимать решения и возможность развития. МОТ были разработаны стандарты достойного труда. В данной статье анализируется роль социального партнерства в обеспечении достойного труда в соответствии со стандартами МОТ, проанализированы современное состояние и уровень достижения индикаторов достойного труда в сфере социального партнерства на региональном уровне, обозначены основные изменения и проблемы, возможные пути их решения, а также направления совершенствования механизма социального партнерства в сфере труда региона, что будет способствовать повышению уровня жизни населения в регионе.

Ключевые слова: регион, социальное партнерство, достойный труд, стандарты достойного труда, индикаторы

Для цитирования: Колмакова И. Д., Колмакова Е. М. Социальное партнёрство как фактор обеспечения достойного труда: региональные аспекты // Вестник Челябинского государственного университета. 2026. № 6 (512). С. 55–66. DOI: 10.47475/1994-2796-2026-512-6-55-66.

Original article

SOCIAL PARTNERSHIP AS A FACTOR IN ENSURING DECENT WORK: REGIONAL ASPECTS

Irina D. Kolmakova¹✉, Ekaterina M. Kolmakova²

¹ Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia, kolmirina@mail.ru, 0000-0002-8906-8700

² Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia, ek.kolmakova@yandex.ru, 0000-0001-7635-2246

Abstract. Social partnership in the labor sphere is an important element stimulating economic development while ensuring the protection of workers' interests and stability in the labor market. Social partnership, as an institution for regulating social and labor relations at the federal, regional, and municipal levels, has always been the focus of scholarly attention. In modern conditions, fundamental changes are occurring in labor, labor, and social and labor relations. The term “decent work” (or “decent work”) was introduced and became popular in the context of developing socioeconomic policy, particularly through the efforts of the International Labor Organization (ILO). It encompasses the idea that work should provide not only income but also basic rights for workers, safety, decent working conditions, decision-making power, and opportunities for development. The ILO has developed decent work standards. This article analyzes the role of social partnership in ensuring decent work in accordance with ILO standards, analyzes the current state and level of achievement of decent work indicators in the field of social partnership at the regional level, identifies the main changes and problems, possible solutions, as well as directions for

improving the mechanism of social partnership in the field of labor in the region, which will contribute to raising the standard of living of the population in the region.

Keywords: region, social partnership, decent work, decent work standards, indicators

For citation: Kolmakova ID, Kolmakova EM. Social Partnership as a Factor in Ensuring Decent Work: Regional Aspects. *Bulletin of Chelyabinsk State University*. 2026;(6(512):55-66. (In Russ.). DOI: 10.47475/1994-2796-2026-512-6-55-66.

Введение

Социально-трудовые отношения являются важным элементом современной экономики. Солидарность, партнерство в сфере труда, отсутствие конфликтов — основополагающие принципы эффективных социально-трудовых отношений, позволяющие обеспечить устойчивый рост ВВП и поддержание социально-экономической стабильности.

Социальное партнерство как форму коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, социального взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений рассматривали в своих работах О. А. Врублевская [1], Э. Ф. Гумерова [2], А. К. Капчук [3], И. Д. Колмакова, Е. М. Колмакова [4; 6], Е. М. Конищева [7], С. В. Кравцевич, Е. И. Чернявская [12], С. Ю. Чуча [13], Т. А. Шиндина и др. [15]. Механизм социального партнерства как альтернативный способ государственного регулирования несовершенного конкурентного поведения работодателей, направленного на отчуждение части свободного располагаемого времени работника, рассматривал С. В. Кравцевич [9]. Особенности развития социального партнерства в условиях инновационной экономики изучали И. Д. Колмакова и Е. М. Колмакова [5]. Вопросы правовой регламентации информационного взаимодействия сторон социального партнерства в сфере труда раскрыты в работах Д. П. Чаштановой [11], А. С. Кудрина [8], С. Б. Тюрина, О. В. Охлопковой [10], С. Ю. Чучи [13] и др. Увеличение значения международных стандартов, направленных на обеспечение достойного труда и защиту прав работников в условиях глобализации, цифровизации и трансформации занятости, отмечают в своей работе Н. Г. Шатверян и А. А. Горбань [14]. Таким образом, проблемы социального партнерства в сфере труда и социально-трудовых отношений и регулирование отдельных его элементов всегда находились в фокусе научного внимания.

Объективной тенденцией современного развития социально-трудовой сферы является обеспечение «достойного труда». Работа имеет решающее значение для благополучия людей. Она является источником не только дохода, но и социального и экономического прогресса, укрепления благо-

получия отдельных людей и их семей, сообществ, регионов.

Термин «достойный труд» стал актуален на фоне глобализации, роста неформальной занятости, кризисов на рынке труда и растущего неравенства. Он служит основой для разработки стратегий и политики, направленных на улучшение условий труда и защиту прав работников во всём мире.

Достойный труд — это воплощение потребностей людей в их трудовой жизни. Термин «достойный труд» включает все аспекты трудовой жизни людей: прежде всего существование возможностей для реализации своего трудового потенциала, благоприятные условия труда на рабочем месте, справедливую оплату труда, гарантии социальной защиты, защиты трудовых прав и свобод работника в случае необходимости. Достойный труд означает возможность для работников участвовать в принятии решений.

К факторам и условиям достойного труда можно отнести наличие квалифицированного персонала, заинтересованного в инновациях; функционирование системы организации труда, поощряющей личную инициативу, генерацию новых идей и способов их реализации; эффективный механизм регулирования инновационной деятельности со стороны органов государственной и муниципальной власти и т. д. [6, с. 9].

В 1998 г. Международная организация труда (МОТ) приняла Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Конвенциями МОТ были утверждены стандарты достойного труда. Некоторые стандарты достойного труда и их индикаторы в соответствии с конвенциями МОТ приведены на рис. 1.

Важным аспектом достойного труда является эффективное социальное партнерство.

Стандарты эффективного социального партнерства

1. Принятие проектов законодательных актов и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений на основе согласованной позиции всех сторон социального партнерства.



Рис. 1. Пример стандартов и индикаторов достойного труда

Fig. 1. Example of decent work standards and indicators

Составлено авторами на основе: Перечень конвенций МОТ // Консультант. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289592/0e25baleceb8c5a65f50ff52e78282626efb2099/ (дата обращения: 15.04.2026).

2. Обязательность решения основополагающих (ключевых) проблем в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений через коллективные договоры и соглашения.

3. Обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений.

4. Обязательность распространения соглашения на каждого работодателя.

5. Эффективная система разрешения коллективных трудовых споров.

6. Реальное участие профсоюзов в управлении организацией.

В настоящей статье попытаемся раскрыть роль социального партнерства в обеспечении достойного труда в соответствии со стандартами МОТ, проанализировать современное состояние и уровень достижения индикаторов достойного труда в сфере социального партнерства на региональном уровне, обозначить основные изменения и проблемы, наметить возможные пути их решения, а также спрогнозировать будущие направления совершенствования механизма социального партнерства в сфере труда.

Материалы и методы исследования

Рассмотрим современное состояние социально-трудовой сферы в регионе с точки зрения достижения индикаторов стандартов достойного труда в сфере социального партнерства. Социаль-

ное партнерство на региональном уровне является важным механизмом для достижения баланса интересов различных групп и создания комфортных условий для жизни и работы в регионе.

Стандарты достойного труда в сфере социального партнерства были приняты исполкомом Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) 22.08.2012 г. Анализ современного состояния социально-трудовых отношений в регионе требует разработки четких критериев и индикаторов, которые помогут оценить уровень соблюдения стандартов достойного труда. В более ранней нашей работе были обобщены стандарты достойного труда в сфере социального партнерства, а также конкретизированы механизмы и индикаторы достойного труда в сфере социального партнерства [4], которые в дальнейшем будут использованы в нашем анализе.

Стандарты, механизмы и индикаторы достойного труда служат важными инструментами для обеспечения и оценки качества трудовых и социально-трудовых отношений в регионе. Стандарты и механизмы способствуют созданию безопасной рабочей среды, что существенно влияет на производительность труда и общую удовлетворенность работников трудом, позволяет минимизировать риски возникновения конфликтов и трудовых споров. Индикаторы достойного труда представляют собой количественные и качественные па-

раметры, которые позволяют оценивать степень соответствия фактических условий труда установленным стандартам. Они дают возможность проводить сравнительный анализ, выявлять тенденции и отслеживать изменения, а также служат основой для принятия обоснованных решений на уровне государственных и муниципальных органов, работодателей и профсоюзов.

Результаты исследования и их обсуждение

Предметом нашего анализа являются стандарты эффективного социального партнерства и уровень достижения их индикаторов в регионах РФ.

Под эффективным социальным партнерством будем понимать систему взаимодействия между субъектами социального партнерства в сфере труда — работниками, профсоюзами работников и их объединениями, работодателями и их объединениями и ассоциациями, а также органами государственной власти и местного самоуправления, позволяющую учитывать и согласовывать в равной и справедливой степени интересы каждой из сторон и обеспечивающую стабильное социально-экономическое развитие регионов.

Проанализируем региональные аспекты современного состояния социального партнерства и уровня достижения индикаторов стандартов достойного труда в сфере социального партнерства.

Индикатор 1. Количество законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, одобренных всеми сторонами социального партнерства и принятых органами власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Российское законодательство в сфере труда достаточно развито. Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ определяют законодательные основы взаимоотношений субъектов социального партнерства в сфере труда. На практике принимаются сотни актов (от законов до региональных соглашений), согласованных в рамках социального партнерства. Начиная с 1992 г. и по настоящее время в нашей стране было заключено 15 Генеральных соглашений, основополагающих документов в сфере социального партнерства. В настоящее время действует Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024–2026 гг. Более 30 лет в Российской Федерации функционирует созданная по Указу Президента РФ Российская трехсторонняя комиссия

по регулированию социально-трудовых отношений. Ее создание заложило основу социального диалога между работодателями, профсоюзами и Правительством РФ. В каждом из 89 субъектов РФ действуют свои трехсторонние комиссии. Общее число региональных актов исчисляется тысячами.

На региональном уровне принимаются законы и постановления субъектов РФ, конкретизирующие отдельные условия и системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, например, постановление Правительства Челябинской области от 31.08.2010 № 131-П (в ред. от 06.10.2025) «О Положении об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений, в отношении которых Министерство социальных отношений Челябинской области выполняет функции и полномочия учредителя, и подведомственных областных государственных казенных учреждений», постановление Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П (в ред. от 11.07.2025) «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» и др.

Таким образом, федеральное и региональное законодательство о труде достаточно развито и все нормативные акты в сфере труда, согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (ст. 26 и 35), принимаются с учетом мнения комиссий.

Индикатор 2. Количество коллективных договоров, в которые включены основополагающие вопросы в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Индикатор 3. Количество соглашений, в которые включены основополагающие вопросы в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В РФ действует 89 региональных трехсторонних соглашений (по одному в каждом субъекте), которые являются базисными документами социального партнерства на региональном уровне. В настоящее время в нашем регионе принят Закон «О Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». В соответствии с Трудовым кодексом РФ и этим региональным Законом Правительство Челябинской области в обязательном порядке направляет на рассмотрение Челябинской област-

ной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

На федеральном и региональном уровнях заключено более 60 федеральных отраслевых соглашений и сотни региональных отраслевых соглашений.

Индикатор 4. Количество нарушений в сфере труда.

Согласно данным Росстата в 2024 г. в Российской Федерации было проведено 6,7 тыс. проверок и выявлено 47,3 тыс. нарушений трудового законодательства. Наибольшее количество нарушений было выявлено по вопросам охраны труда, обеспечения средствами индивидуальной защиты, трудового договора, аттестации рабочих мест (рис. 2).

Динамика количества выявленных нарушений в сфере труда в Российской Федерации может варьироваться в зависимости от множества факторов, включая изменения в законодательстве, ситуацию в экономике страны, меры контроля со стороны государственных органов и уровень информированности работников о своих правах.

В 2024 г. по сравнению с 2010 г. количество проверок сократилось в 27,3 раза, а количество выявленных нарушений в сфере труда — в 20,9 раза. Динамика количества проверок по соблюдению трудового законодательства и динамика количества нарушений приведена на рис. 3.

Если в 2010 г. на одну проверку приходилось 5,4 выявленного нарушения, то в 2020 г. — 2,5 нарушения, в 2021 г. — 2 нарушения, в 2022 г. — 1,23, в 2023 г. — 7,7, в 2024 г. — 7,1 нарушения. По нашему мнению, эти данные свидетельствуют об увеличении количества нарушений трудового законодательства в условиях существенного снижения количества проверок.

Динамика нарушений в сфере труда является сложным и многогранным явлением, требующим постоянного мониторинга и анализа.

Количество обращений по вопросам трудового законодательства в Государственную инспекцию труда Челябинской области за 2025 г. приведено в табл. 1.

Наибольшее количество обращений (почти 40 %) зафиксировано по вопросам оплаты труда, увольнений (32 %), приема на работу.

Индикатор 5. Количество штрафных санкций к работодателям.

Штрафные санкции к предпринимателям представляют собой меры ответственности, наложенные на юридических и физических лиц за нарушение законодательства в сфере труда. Они могут быть связаны с различными правонарушениями, такими как:

1. Нарушение трудового законодательства: это может быть отсутствие трудового договора, нарушение сроков выплаты заработной платы, непредоставление гарантий и компенсаций работникам.

2. Нарушение условий охраны труда: за создание небезопасных условий труда, отсутствие

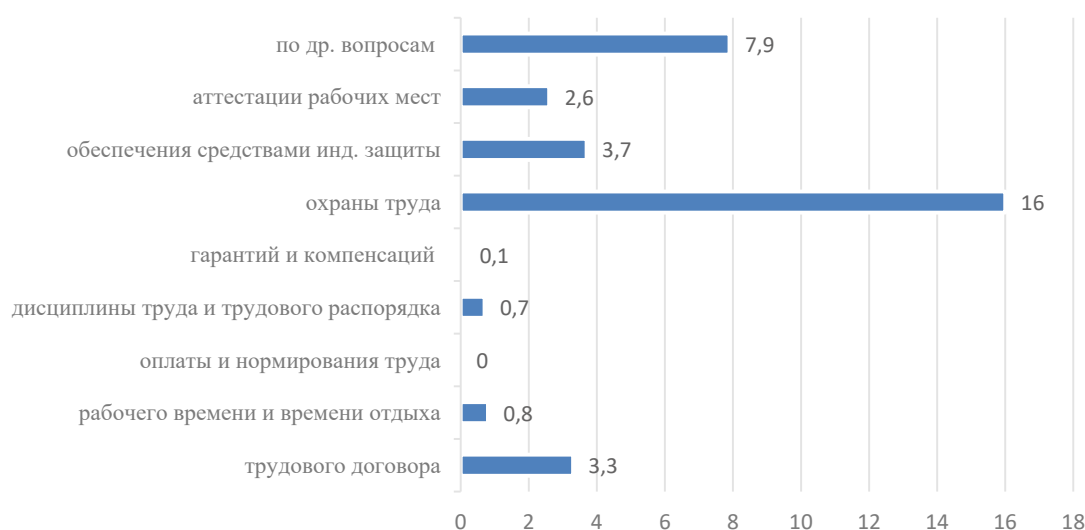


Рис. 2. Количество выявленных нарушений в сфере труда в РФ в 2024 г.

Fig. 2. The number of violations detected in the labor sphere in the Russian Federation in 2024

Составлено авторами на основе: Труд и занятость в России. 2025 : стат. сб. / Росстат. М., 2025. С. 117.

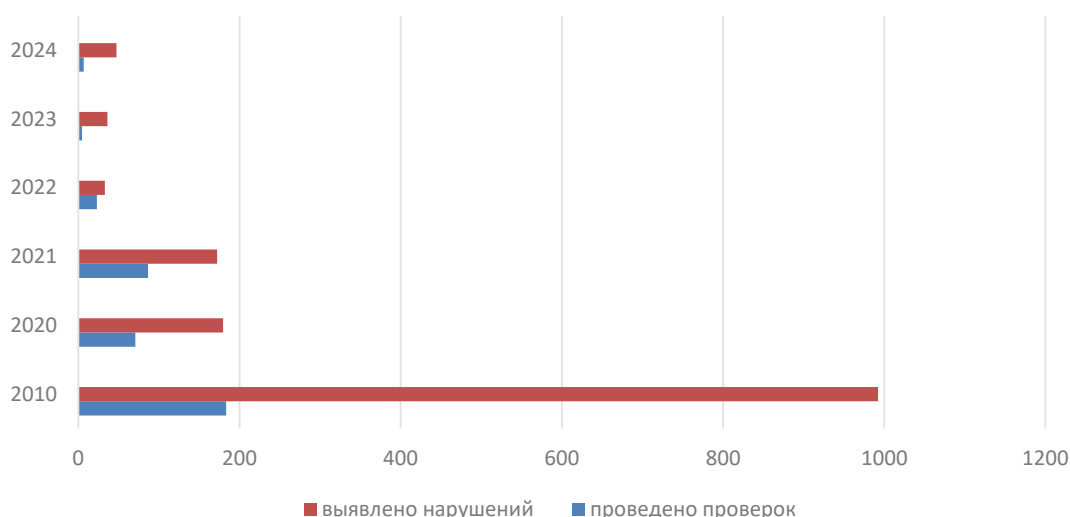


Рис. 3. Динамика количества проверок и выявленных нарушений
Fig. 3. Dynamics of the number of inspections and identified violations

Составлено авторами на основе: Труд и занятость в России. 2025 : стат. сб. / Росстат. М., 2025. С. 116.

инструктажей или средств индивидуальной защиты предусмотрены штрафы.

3. Неправильное ведение документации, например за отсутствие отчетности по трудовым отношениям, а также за неправильное оформление кадровых документов.

4. Дискриминация работников: нарушение прав работников на равное обращение также может повлечь за собой штрафные санкции.

По данным Роструда, за первое полугодие 2024 г. по всем регионам РФ было выдано 5 971 предписание (табл. 2).

По результатам экспертного опроса, проведенного авторами среди руководителей малых

и средних предприятий и организаций Челябинской области (72 руководителя, среди них 23 % — первые руководители; 42 % — директора по направлениям; 35 % — руководители подразделений), более половины отметили недостаточную степень определенности и прозрачности процедуры проведения государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права. Большинство опрошенных отметили, что несогласованность обязательных требований трудового законодательства, которые подлежат проверке, открывает возможность для произвольной

Таблица 1
Table 1

**Количество обращений по вопросам трудового законодательства
в Государственную инспекцию труда Челябинской области за 2025 г.
Number of requests on labor legislation to the State Labor Inspectorate of the Chelyabinsk Region
in 2025**

Тематический раздел трудового законодательства	Количество обращений	Количество вопросов
Заработная плата	686 (39 %)	95 (17 %)
Прочие вопросы	308 (17 %)	94 (16 %)
Увольнение	565 (32 %)	92 (16 %)
Охрана труда	18 (1 %)	72 (13 %)
Время отдыха	23 (1 %)	44 (8 %)
Рабочее время	15 (1 %)	42 (7 %)
Изменение условий труда	39 (2 %)	29 (5 %)
Условия труда отдельных категорий работников	7 (0 %)	28 (5 %)
Прием на работу	50 (3 %)	23,4 (4 %)

Составлено авторами на основе: Количество вопросов и обращений по разделам трудового законодательства // онлайнинспекция.пф. URL: <https://xn-80akibcicpdbetz7e2g.xn-plai/statistics> (дата обращения: 15.04.2026).

Таблица 2

Table 2

**Результаты контрольных (надзорных) мероприятий Государственной инспекции труда
в субъектах Российской Федерации за период с 01.01.2024 по 30.06.2024**
**Results of control (supervisory) activities of the State Labor Inspectorate in the constituent entities
of the Russian Federation for the period from 01.01.2024 to 30.06.2024**

Результаты контрольных (надзорных) мероприятий	1-е полугодие 2024 г.
Общее количество выданных предписаний	5 971
в том числе:	
– о запрещении к использованию единиц средств индивидуальной защиты работников в связи с несоответствием требованиям охраны труда	545
Количество запрещенных средств индивидуальной защиты	4 457
– об отстранении от работы лиц в связи с непрохождением подготовки по охране труда (обучение, инструктаж, стажировка, проверка знаний)	1 324
Количество отстраненных работников	11 920
Количество направленных материалов в органы прокуратуры и следствия в целях рассмотрения вопроса о привлечении к уголовной ответственности лиц, виновных в допущенных нарушениях требований трудового законодательства, всего	297
в том числе:	
– в связи с нарушениями законодательства об оплате труда (в соответствии со ст. 145-1 Уголовного кодекса РФ), всего	247
– в связи с другими нарушениями прав граждан, всего	50
из них возбуждено	16
Общая сумма наложенных административных штрафов, тыс. руб.	671 874,49
Общая сумма уплаченных (взысканных) административных штрафов, тыс. руб.	574 494,79

Составлено авторами на основе: Государственных инспекции труда в субъектах Российской Федерации за период с 01.01.2024 по 30.06.2024 // Роструд. URL: <https://git57.rostrud.gov.ru/osnovnye-pokazатели-deyatelnosti-gosudarstvennoy-inspektsii-truda/> Отчет о работе (дата обращения 15.04.2026).

интерпретации этих требований инспекторами и затрудняет возможность предоставления работодателям адекватных рекомендаций по устранению нарушений.

Существующая система требований достаточно жесткая и не принимает во внимание ни особенности трудовых отношений в разных отраслях экономики, ни категории предприятий (большие, средние, малые и микропредприятия). Недостаток дифференцированного подхода в установлении процедур для реализации требований трудового законодательства для различных категорий хозяйствующих субъектов ведет к применению мер административной ответственности, которые не всегда являются адекватными. Это не позволяет ни предотвратить правонарушения, ни создать систему наказаний, соответствующую их последствиям.

Индикатор 6. Количество коллективных трудовых споров (рис. 4).

По данным АНО «Научно-мониторинговый центр», в 2025 г. в российской экономике было

зарегистрировано 138 социально-трудовых конфликтов в 56 субъектах РФ, что составляет 66 % от общего количества регионов РФ.

Данные за 2022–2025 гг. по количеству и распределению социально-трудовых конфликтов указывают на сопоставимые показатели территориальной диверсификации.

Наиболее конфликтным регионом в РФ в 2025 г. по количеству противодействий участников социально-трудовых отношений стала Челябинская область, где было зарегистрировано 7 социально-трудовых конфликтов. В 32 субъектах зарегистрировано от 2 до 4 социально-трудовых конфликтов, в 18 субъектах РФ — по одному социально-трудовому конфликту¹.

¹ Анализ развития социально-трудовых отношений в Российской Федерации в 2025 году по данным мониторинга социально-трудовых конфликтов // Социально-трудовые конфликты. URL: http://industrialconflicts.ru/lib/159/analiz_razvitiya_sotsialno-trudovyh_otnosheniy_w_rossiy.html (дата обращения 15.04.2026).

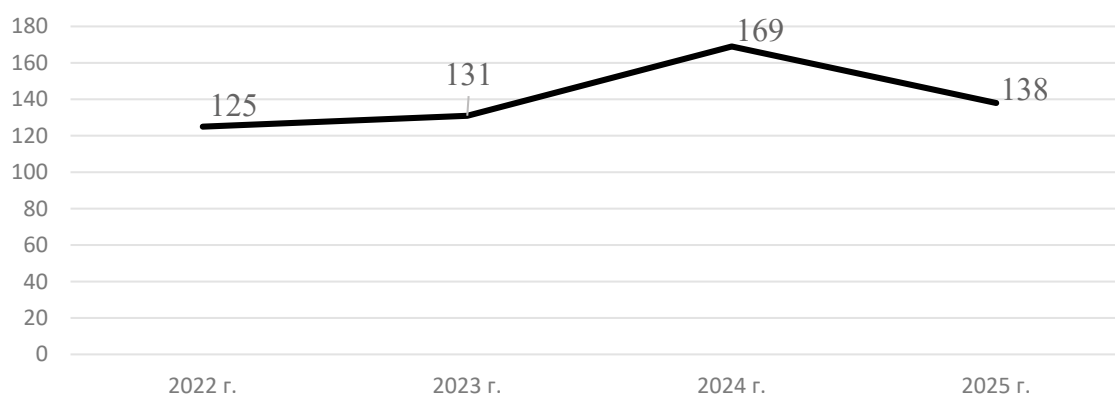


Рис. 4. Динамика количества социально-трудовых конфликтов в РФ за 2022–2025 гг.

Fig. 4. Dynamics of the number of social and labor conflicts in the Russian Federation for 2022–2025

Составлено авторами на основе: Konception 2015–2020.docx // Роструд. URL: <https://rostrud.gov.ru/search/index> (дата обращения 15.04.2026).

Наиболее конфликтными отраслями являются: здравоохранение, строительство, обрабатывающие производства, ЖКХ.

Индикатор 7. Численность работников, охваченных коллективными договорами, соглашениями.

Численность работников, охваченных коллективными договорами и соглашениями, — это статистический показатель, отражающий количество работников, на которых распространяются социально-трудовые льготы и гарантии, предусмотренные локальными трудовыми актами, принятыми в организации.

По данным ФНПР, в России действует более 120 000 коллективных договоров на локальном уровне (предприятиях), охватывающих миллионы работников. По разным оценкам, численность работников, охваченных коллективными договорами и соглашениями, составляет от 40 до 46 % от общей численности занятых. Большинство из них трудятся на крупных и средних предприятиях. Значительно меньший охват наблюдается на малых предприятиях.

Точное количество организаций в России, где представители профсоюзов участвуют в работе коллегиальных органов управления (советы директоров, правления), официально не агрегируется в едином государственном реестре. Однако, по данным на 2025–2026 гг., профсоюзное движение сохраняет влияние в крупных промышленных и государственных секторах.

Индикатор 8. Число организаций, на которых проходили коллективные трудовые споры и забастовки.

Индикатор 9. Численность работников, участвовавших в коллективных трудовых спорах и забастовках.

Индикатор 10. Количество времени, не отработанного работниками, участвовавшими в забастовках.

По данным АНО «Научно-мониторинговый центр» в 2025 г., средняя вовлеченность работников в СТК снизилась на 4 % по сравнению с 2024 г. и составила 28 %, а по сравнению с 2022 г. снизилась на 11 %. Потери рабочего времени от забастовок и других протестных действий составили 7 950 человеко-дней (рис. 5). Активность организаций ФНПР в защите трудовых прав в ходе социально-трудовых конфликтов возросла¹.

Индикатор 11. Количество организаций, в которых решения принимаются с участием представителей профсоюзной организации при работе коллегиальных органов управления (общего собрания, совета директоров (наблюдательного совета), правления). Рассчитать данный индикатор достаточно сложно; он требует открытости со стороны организаций для обеспечения точности данных.

Таким образом, оценить текущее состояние социального партнерства в сфере труда возможно, проанализировав законодательную базу, регулируемую трудовые отношения, права работников, профсоюзов и работодателей; степень вовлеченности работодателей и их организаций (объединений работодателей), работников и их организаций (профсоюзов) в процессы переговоров

¹ Анализ развития социально-трудовых отношений в Российской Федерации в 2025 году по данным мониторинга социально-трудовых конфликтов // Социально-трудовые конфликты. URL: http://industrialconflicts.ru/lib/159/analiz_razvitiya_sotsialno-trudovyh_otnosheniy_w_rossiy.html (дата обращения 15.04.2026).

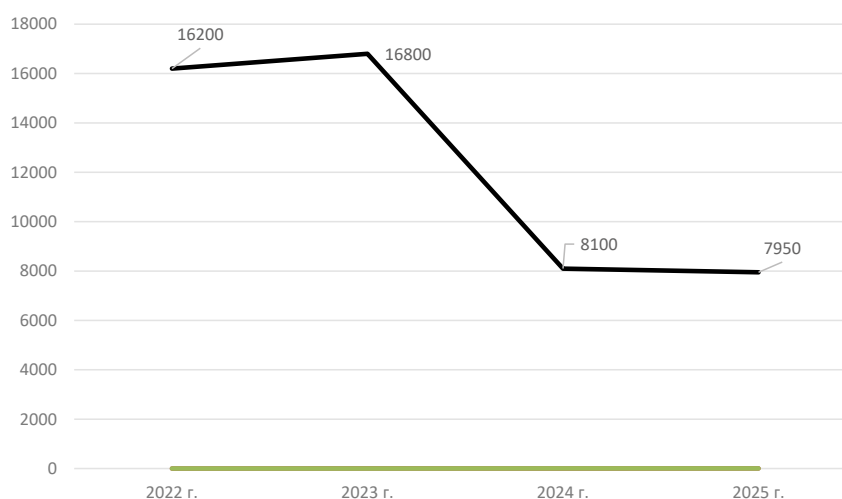


Рис. 5. Потери рабочего времени от протестов

Fig. 5. Loss of working time due to protests

Составлено авторами на основе: Анализ развития социально-трудовых отношений в Российской Федерации в 2025 году по данным мониторинга социально-трудовых конфликтов // Социально-трудовые конфликты. URL: http://industrialconflicts.ru/lib/159/analiz_razwitiya_sotsialno-trudowyh_otnosheniy_w_rossiy.html (дата обращения 15.04.2026).

и принятия решений; изучив уровень трудовых конфликтов, протестных действий и мер сторон по выходу из них. Можно оценить, насколько активно стороны участвуют в социальном партнерстве на уровне предприятий, отраслей и регионов. Однако для комплексной оценки необходимо учитывать вышеуказанные аспекты вместе с качественными исследованиями и мнениями экс-

пертов в области труда и социальных отношений.

Анализ текущего состояния социального партнерства в регионах показал, что по некоторым индикаторам был достигнут определенный прогресс, по другим — сложно рассчитать тенденцию изменения (рис. 6). Достижение цели обеспечения достойного труда осложняется внешними политическими факторами, специфическим развитием

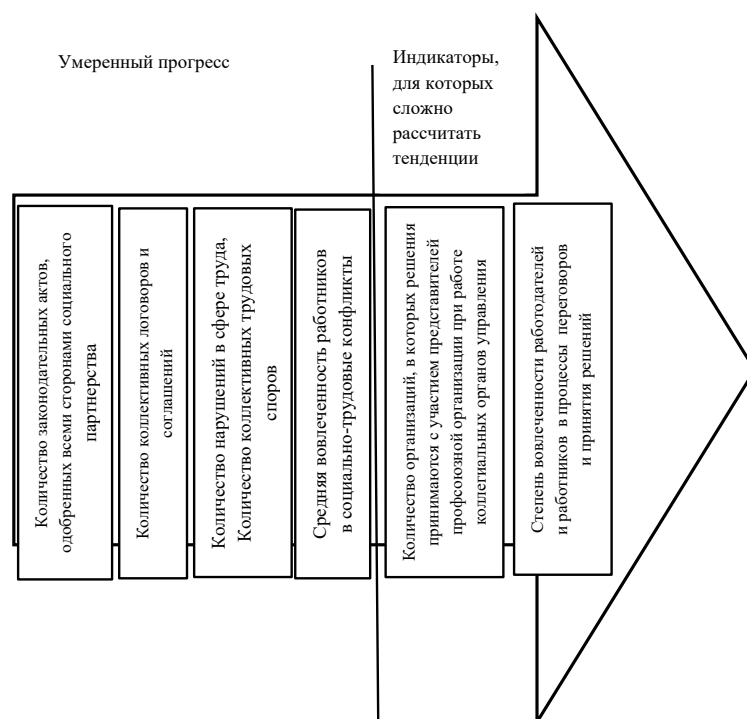


Рис. 6. Обзор прогресса в развитии индикаторов социального партнерства в сфере труда

Fig. 6. Review of progress in developing indicators of social partnership in the world of work

Источник: собственная разработка авторов.

экономики в этот период, что также оказывает влияние на текущее состояние социально-трудовых отношений в экономике страны и в регионах.

Заключение

Анализ текущего состояния социального партнерства в сфере труда в регионах, проведенный по 6 стандартам с использованием 11 индикаторов, позволил выявить те аспекты развития социального партнерства в сфере труда, по которым наблюдается умеренный прогресс, а также те, по которым сложно просчитать тенденцию.

Умеренный прогресс, по нашему мнению, наблюдается в развитии законодательства в сфере труда, в развитии коллективно-договорного регулирования трудовых и социально-трудовых отношений. Российская Федерация имеет развитое законодательство в сфере труда на федеральном и региональном уровнях. В последние годы наблюдается рост количества коллективных договоров, охватывающих работников различных отраслей, что свидетельствует о более активном участии работников и работодателей в процессе переговоров. В каждом из 89 субъектов РФ действуют свои трехсторонние комиссии. Общее число региональных актов исчисляется тысячами. Усиливается фокус внимания на социальной ответственности. Всё больше компаний и организаций осознают значимость социальной ответственности, что подразумевает более тщательное отношение к условиям труда и благополучию сотрудников. Это сказывается на развитии корпоративной культуры и стратегий. Уменьшилась средняя вовлеченность работников в социально-трудовые конфликты. Активность организаций ФНПР в защите трудовых прав в ходе социально-трудовых конфликтов возросла. Увеличилось число социальных инициатив со стороны работодателей, направленных на улучшение условий труда и социальной защиты работников.

Сложность в прогнозе тенденции наблюдается по следующим индикаторам:

- Количество организаций, в которых решения принимаются с участием представителей профсоюзной организации при работе коллегиальных органов управления. Расчет данного показателя требует открытости со стороны организаций для обеспечения точности данных.
- Вовлеченность работодателей и работников в процессы переговоров и принятия решений. Сегодня профсоюзы сталкиваются с вызовами, связанными с уменьшением их влияния и численности. Оценить, насколько это повлияет на социаль-

ное партнерство, трудно. Сложность возникает при оценке качества социальных диалогов. Хотя формально социальный диалог существует, его реальная эффективность и качество часто ставятся под сомнение, что затрудняет оценку реальных изменений и влияния на трудовые отношения.

Разработке прогноза дальнейшего развития социального партнерства на уровне регионов мешает экономическая нестабильность. Трансформации экономической ситуации, такие как кризисы или корректировки в законодательстве, могут быстро изменить условия труда и способы влияния партнеров, делая прогнозы сложными. В условиях экономической нестабильности и быстрого изменения обстоятельств неформальные способы взаимодействия между работниками и работодателями становятся всё более распространенными. Это может проявляться в диалоге на уровне отдельных команд или рабочих групп. Также можно отметить неоднородность развития социального партнерства по регионам. Ситуация с социальным партнерством может сильно различаться в зависимости от региона, что усложняет создание единой картины и понимание общих тенденций.

Следовательно, можно сказать, что в регионах есть определенные положительные сдвиги в области социального партнерства в сфере труда, однако ряд факторов затрудняет оценку и прогнозирование дальнейших трендов.

Таким образом, анализ уровня развития социального партнерства в стране и в отдельных регионах в современных условиях как фактора обеспечения достойного труда остается важной проблемой. Развитие социального партнерства — это динамичный процесс. Поэтому комплексный анализ и оценка текущего состояния социального партнерства в рамках обеспечения достойного труда может выявить сильные и слабые стороны диалога между социальными партнерами, включая механизм разрешения конфликтов, обсуждение условий труда, оплаты и социальных гарантий, дать ответ на вопрос о путях дальнейшего развития социально-трудовых отношений. Эффективность выполнения стандартов достойного труда зависит от уровня развития социального партнерства в каждом конкретном регионе, а также от готовности всех сторон к сотрудничеству и открытости к диалогу.

Достижение индикаторов стандартов достойного труда в сфере социального партнерства позволяет оценить эффективность функционирования региональной социально-трудовой сферы.

Список источников

1. Врублевская О. А. Социальное партнерство как форма социального взаимодействия : дис. ... канд. филос. наук / Сибирская аэрокосмическая академия им. М. Ф. Решетнева. Красноярск, 2012.
2. Гумерова Э. Ф. Социальное партнерство как форма коллективно-договорного регулирования трудовых отношений // Альманах современной науки и образования. 2007. № 2. С. 288–291.
3. Капчук А. К. Социальное партнерство как система регулирования социально-трудовых отношений // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики: российский и зарубежный опыт. 2019. № 4 (23). С. 61–64.
4. Колмакова И. Д., Колмакова Е. М. Социально-трудовая сфера: тренды нового тысячелетия // Human Progress. 2021. Т. 7, № 3. С. 8.
5. Колмакова И. Д., Колмакова Е. М. Состояние социально-трудовой сферы в контексте стратегии достижения целей устойчивого развития // Вестник Челябинского государственного университета. 2022. № 11 (469). С. 81–91.
6. Колмакова Е. М. Развитие потенциала социально-трудовой сферы региона: теоретические, методические и прикладные аспекты : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет). Челябинск, 2013.
7. Коничева Е. М. Понятие, принципы, стороны, система (уровни) и организационные формы социального партнерства в сфере труда // Тенденции развития науки и образования. 2021. № 70-6. С. 48–51.
8. Кудрин А. С. К вопросу о сторонах социального партнерства в сфере труда: сравнительно-правовой анализ // Современный город: власть, управление, экономика. 2025. Т. 1. С. 195–201.
9. Кравцевич С. В. Социальное партнерство как способ регулирования несовершенного конкурентного поведения работодателей на рынке труда // Globus. 2020. № 9 (55). С. 21–23.
10. Тюрин С. Б., Охлопкова О. В. Теория и практика социального партнерства в сфере труда. Ярославль, 2024.
11. Чаштанова Д. П. Правовое регулирование информационного взаимодействия сторон социального партнерства в сфере труда // Юридическая наука и практика. 2025. Т. 21, № 2. С. 53–60.
12. Чернявская Е. И. Социальное партнерство как институт развития трудового потенциала: зарубежный опыт // Академическая публицистика. 2025. № 4-2. С. 279–285.
13. Чуча С. Ю. Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений // Государство и право. 2022. № 1. С. 130–142.
14. Шатверян Н. Г., Горбань А. А. Роль международной организации труда в современном мире // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2026. № 1 (68). С. 36–38.
15. Shindina T. A., Kolmakova E. M., Vlasova G. A., Orlova N. A., Kolmakova I. D. Labour and Social Relations as the Economical Category and The Efficiency of the Regional System of Labour and Social Relations // Journal of Applied Economic Sciences. 2016. Т. 11, № 4. С. 782–785.

References

1. Vrublevskaya OA. Sotsial'noye partnerstvo kak forma sotsial'nogo vzaimodeystviya: dissertatsiya na soiskaniye uchenoy stepeni kandidata filosofskikh nauk = Social partnership as a form of social interaction: dissertation for the degree of candidate of philosophical sciences. Krasnoyarsk; 2012. (In Russ.).
2. Gumerova EF. Social partnership as a form of collective bargaining regulation of labor relations. *Al'manah sovremennoj nauki i obrazovaniya* = *Almanac of Modern Science and Education*. 2007;(2):288-291. (In Russ.).
3. Kapchuk AK. Social partnership as a system for regulating social and labor relations. *Aktual'nye problemy i perspektivy razvitiya ekonomiki: rossijskij i zarubezhnyj opyt* = *Current problems and prospects for economic development: Russian and international experience*. 2019;(4(23):61-64. (In Russ.).
4. Kolmakova ID, Kolmakova EM. Social and labor sphere: trends of the new millennium. *Human Progress* = *Human Progress*. 2021;7(3):8. (In Russ.).
5. Kolmakova ID, Kolmakova EM. The state of the social and labor sphere in the context of the strategy for achieving sustainable development goals. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta* = *Bulletin of Chelyabinsk State University*. 2022;(11(469):81-91. (In Russ.).
6. Kolmakova EM. Razvitie potentsiala social'no-trudovoj sfery regiona: teoreticheskie, metodicheskie i prikladnye aspekty: avtoreferat dissertacii na soiskanie uchenoj stepeni kandidata ekonomicheskikh nauk =

Development of the potential of the social and labor sphere of the region: theoretical, methodological and applied aspects: abstract of a dissertation for the degree of candidate of economic sciences. Chelyabinsk; 2013. (In Russ.).

7. Konicheva EM. Concept, principles, aspects, system (levels) and organizational forms of social partnership in the sphere of labor. *Tendencii razvitiya nauki i obrazovaniya = Trends in the development of science and education*. 2021;(70-6):48-51. (In Russ.).

8. Kudrin AS. On the Issue of the Parties to Social Partnership in the Sphere of Labor: A Comparative Legal Analysis. *Sovremennyy gorod: vlast', upravlenie, ekonomika = The modern city: power, governance, economy*. 2025;1:195-201. (In Russ.).

9. Kravceovich SV. Social partnership as a way to regulate imperfect competitive behavior of employers in the labor market. *Globus = Globus*. 2020;(9(55):21-23. (In Russ.).

10. Tyurin SB, Okhlopova OV. Teoriya i praktika social'nogo partnerstva v sfere truda = Theory and practice of social partnership in the sphere of labor. Yaroslavl; 2024. (In Russ.).

11. Chashtanova DP. Legal regulation of information interaction between parties to social partnership in the sphere of labor. *Yuridicheskaya nauka i praktika = Legal science and practice*. 2025;21(2):53-60. (In Russ.).

12. Chernyavskaya EI. Social partnership as an institution for the development of labor potential: international experience. *Akademicheskaya publicistika = Academic journalism*. 2025;4-2:279-285. (In Russ.).

13. Chucha S.YU. Social partnership in the sphere of regulation of labor and other directly related relations. *Gosudarstvo i pravo = State and Law*. 2022;(1):130-142. (In Russ.).

14. Shatveryan NG, Gorban' AA. The role of the International Labor Organization in the modern world. *Rossiyskaya nauka i obrazovanie segodnya: problemy i perspektivy = Russian Science and Education Today: Problems and Prospects* 2026;(1(68):36-38. (In Russ.).

15. Shindina TA, Kolmakova EM, Vlasova GA, Orlova NA, Kolmakova ID. Labour and Social Relations as the Economical Category and The Efficiency of the Regional System of Labour and Social Relations. *Journal of Applied Economic Sciences*. 2016;11(4):82-785.

Информация об авторах

И. Д. Колмакова — доктор экономических наук, заведующий кафедрой инноватики и управления.

Е. М. Колмакова — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики отраслей и рынков.

Information about the authors

I. D. Kolmakova — Doctor of Economic Sciences, Head of the Department of Innovation and Management.

E. M. Kolmakova — Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economics of Industries and Markets.

Статья поступила в редакцию 23.03.2026; одобрена после рецензирования 03.06.2026; принята к публикации 15.06.2026.

The article was submitted 23.03.2026; approved after reviewing 03.06.2026; accepted for publication 15.06.2026.

Вклад авторов: оба автора сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare no conflicts of interests.