

Научная статья

<https://doi.org/10.24412/2220-2404-2026-4-20>

УДК 316.45



Attribution

cc by

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Таджибова Л.Н.

Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации имени А.А. Новикова

***Аннотация.** В данной статье рассматриваются современные тенденции развития трудовых отношений, анализируются факторы, влияющие на функционирование института социального партнерства в сфере труда и реализацию его механизмов. Делается вывод о том, что технологическая трансформация, цифровизация экономики оказывает значимое влияние на систему трудовых отношений, способствуют ее трансформации. Это проявляется в изменении содержания трудовых отношений, распространении новых форм труда и занятости, таких как дистанционная, платформенная, комбинированная виды занятости, самозанятость. Данные тенденции определяют актуальность защиты трудовых прав и согласования интересов участников трудовых отношений. Отмечается, что в современных условиях особую значимость представляет развитие института социального партнерства, реализация его возможностей в решении возникающих социальных проблем.*

***Ключевые слова:** трудовые отношения, институт социального партнерства, формы занятости, цифровые технологии, коллективные переговоры.*

***Финансирование:** инициативная работа.*

Original article

CURRENT TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF THE INSTITUTE OF SOCIAL PARTNERSHIP

Larisa N. Tajibova

Novikov Saint Petersburg State University of Civil Aviation

***Abstract.** This article examines current trends in the development of labor relations, analyzing the factors influencing the functioning of the institution of social partnership in the labor sphere and the implementation of its mechanisms. It concludes that technological transformation and the digitalization of the economy have a significant impact on the system of social and labor relations, contributing to its transformation. This is reflected in changes in the content of labor relations and the proliferation of new forms of labor and employment, making it crucial to protect labor rights and align the interests of participants in labor relations. It is noted that, in these conditions, the development of the institution of social partnership and its potential for addressing emerging social issues are particularly important.*

***Keywords:** labor relations, institution of social partnership, forms of employment, digital technologies, collective bargaining.*

***Funding:** Independent work.*

Введение.

На современном этапе общественного развития происходят процессы, которые трактуются исследователями как переход к новому технологическому и экономическому укладу, формирование цифровой экономики.

Содержание данных процессов заключается во все большем использовании в различных секторах экономики сервисов и систем искусственного интеллекта, автоматизации, роботизации, цифровых технологий.

Эти тенденции оказывают большое влияние на сферу трудовых отношений, способствуют возникновению социальных проблем, связанных с взаимодействиями работников и работодателей.

Возникает необходимость формирования новых подходов к регулированию системы трудовых отношений. Это определяет актуальность исследования функционирования и развития института социального партнерства в сфере труда, изучение его возможностей в регулировании взаимодействия субъектов трудовых отношений.

Объектом исследования в данной статье выступает сфера трудовых отношений.

Предмет исследования - факторы, влияющие на развитие института социального партнерства.

Цель исследования - проанализировать современные тенденции развития трудовых отношений, определить факторы, влияющие на развитие института социального партнерства и реализацию его механизмов

Методы исследования: анализ, синтез, индукция, дедукция, систематизация, метод сравнительного анализа, анализ статистических данных, анализ данных социологических исследований.

Обсуждение.

С начала 1990-х годов в России сложилась и функционирует система социального партнерства в сфере трудовых отношений, направленная на регулирование взаимодействия государства, работников и работодателей, как участников трудовых отношений, согласование их интересов.

Система трехстороннего социального партнерства реализуется на федеральном, региональном, отраслевом и организационном уровнях и основывается на проведении коллективных переговоров и заключении договоров и соглашений между субъектами трудовых отношений.

По инициативе Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), в 2020 году в Конституцию Российской Федерации были включены нормы об обеспечении в Российской Федерации социального партнерства и обязанности Правительства Российской Федерации реализовывать принципы социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В настоящее время, в рамках сложившейся в России системы социального партнерства, заключены и действуют следующие виды соглашений, регулирующие вопросы трудовых отношений:

- Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024 – 2026 годы;

- 5 соглашений, заключенных на уровне федеральных округов;

- 54 отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне;

- 84 региональных трехсторонних соглашений;

- 1 529 территориальных соглашений;

- 1 041 отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне;

- 2 976 отраслевых соглашений, заключенных на территориальном уровне;

- 109 397 коллективных договоров [1].

Самой распространенной формой социального партнерства на уровне организаций является заключение коллективного договора на основе добровольного участия в переговорном процессе работодателей и работников.

Также на организационном уровне применяются следующие формы социального партнерства:

- совместная разработка социальных программ, направленных на решение проблем деятельности компании (например, программы обучения, повышения квалификации, профессиональной переподготовки персонала, программы по социальной защите сотрудников, программы, связанные с внедрением инноваций);

- система регулярных совместных консультаций представителей работодателя и трудового коллектива с целью принятия согласованных решений по вопросам трудовых отношений;

- постоянно действующие комиссии по ведению переговоров между субъектами трудовых отношений;

- участие представителей трудового коллектива, руководителей профсоюза в работе руководящих структур компании.

Институт социального партнерства выполняет функции регулирования взаимодействий участников производственной деятельности, согласования, реализации и защиты их интересов в социально-трудовой сфере.

Институт социального партнерства включает в себя:

- правовые нормы, закрепленные в законодательстве;

- социальные роли и статусы субъектов трудовых отношений;

- часто реализуемые социальные практики.

В настоящее время на развитие трудовых отношений и института социального партнерства в России оказывает влияние целый комплекс факторов, которые можно разделить на внешние и внутренние.

К внешним факторам следует отнести, в первую очередь:

- обострение внешнеполитической обстановки и, как следствие, введение экономических санкций недружественными государствами;

- неблагоприятные демографические тенденции.

Эти факторы оказывают негативное влияние на экономическую и финансовую деятельность российских компаний.

Специалисты отмечают замедление темпов экономического роста, нехватку квалифицированных кадров на рынке труда. Данные исследований показывают, что обеспеченность предприятий работниками в первом квартале 2025 года снизилась до исторического минимума, многие отрасли начали испытывать нехватку не только высококвалифицированного персонала, но и неквалифицированных работников [1].

Компании также сталкиваются с такими проблемами, как рост издержек производства, сложность получения кредитов, необходимость изменения логистики.

Данная ситуация способствует росту конкуренции работодателей за трудовые ресурсы и увеличению нагрузки на занятых работников. Работодатели чаще предпринимают такие действия, как введение нового режима труда, перевод сотрудников на ограниченный режим занятости или самозанятость. При благоприятных внешних условиях деятельности компаний чаще допускаются нарушения трудового законодательства, например, невыплаты или задержки выплаты заработной платы.

Важнейшим процессом развития современного общества является происходящая технологическая трансформация, знаменующая формирование так называемой цифровой экономики и переход к новому этапу общественного развития. Она проявляется во все большем распространении в различных сферах экономики систем искусственного интеллекта, автоматизированных систем и сервисов. Эти процессы оказывают значимое влияние на систему социально трудовых отношений, способствуют ее трансформации.

Внедрение технологий искусственного интеллекта приводит одновременно к ликвидации рабочих мест и созданию новых, соответствующих требованиям рынка. Так, например, по прогнозам Всемирного экономического форума развитие систем искусственного интеллекта приведет уже в 2030 году к сокращению 92 миллионов рабочих мест в мире [2]. По оценкам некоторых экспертов, около 40% рабочих мест будут автоматизированы в ближайшие годы [3].

Ряд традиционных профессий и форм занятости теряет актуальность, растет востребованность новых профессий, навыков и компетенций, связанных с использованием инновационных технологий.

Результаты исследований отечественных ученых показывают, что российские предприятия входят в число десяти мировых лидеров по использованию искусственного интеллекта. В 2023 году почти треть отечественных компаний использовала технологии искусственного интеллекта в своей деятельности [4].

Распространение цифровых технологий привело к изменениям в способах организации труда, развитию новых разнообразных и гибких форм трудовой деятельности граждан.

Для российского рынка труда характерно распространение новых нестандартных форм занятости, к которым в настоящее время относят дистанционную, платформенную, комбинированную виды занятости, самозанятость. В 2025 году 22% работающих россиян трудились удаленно. Доля фрилансеров, самозанятых оценивается экспертами примерно в 30% [3]. Отмечается тенденция дальнейшего роста доли нестандартных форм занятости.

Число занятых сотрудников, работающих посредством использования цифровых платформ, превышает 3 млн. человек, а неформально занятыми остаются более 13 млн. россиян, что подтверждает растущий спрос на гибкие формы занятости. Платформенная занятость наиболее развита в торговле, транспорте и сфере услуг [3].

В структуре занятости высокие показатели составляет неформальная занятость, к которой относят также индивидуальных предпринимателей и самозанятых. По данным Росстата, в 2024 году число неформально занятых составляло около 16 млн. человек, или 21,3% в структуре занятости [5]. Это самый высокий показатель с 2016 года. Высокие показатели неформальной занятости являются негативной тенденцией развития трудовых отношений, так как отсутствие правового регулирования ухудшает положение субъектов

трудовых отношений, не обеспечивает социальную защиту работников, снижает налоговые поступления.

Распространение нестандартных форм занятости, в частности, значительный рост самозанятости и удаленной (платформенной) занятости, приводит к постепенному сокращению традиционных форм трудоустройства. Расширяющийся сектор новых форм занятости в настоящее время еще слабо регулируется законодательством, что создает риски для всех субъектов трудовых отношений, как работников, так и работодателей и государства. Это касается, прежде всего, регулирования вопросов социального обеспечения, защиты трудовых прав и интересов, прозрачного налогообложения.

Следующей важной тенденцией, характерной для российского рынка труда по данным 2025 года, являлось сочетание низкой безработицы и высокого дефицита квалифицированных кадров.

По данным Росстата, уровень безработицы в 2025 году составлял 3,7%, что является одним из самых низких показателей за последние 30 лет [6]. В общей сложности, по данным Министерства труда, потребность российской экономики в кадрах к 2030 году составит 74,3 млн. человек, что на 3,1 млн. человек больше, чем было в 2022 году [6].

Трансформация форм занятости и распространение цифровых технологий делает востребованным и актуальным применение новых систем обучения, переобучения, повышения квалификации персонала, разработки новых соответствующих программ на государственном и корпоративном уровнях. Необходимым становится использование новых технологических ресурсов, приобретения дополнительного оборудования для оснащения рабочих мест.

Рассмотренные процессы неизбежно влияют на функционирование и развитие трудовых отношений, повышают риск возникновения социальных проблем и обострения противоречий между работниками и работодателями, что делает актуальным изучение результатов мониторинга социально-трудовой сферы.

Данные мониторинговых исследований социально-трудовых отношений, проводимых Федерацией независимых профсоюзов России (ФНПР), показали, что в 2025 году наибольшее количество трудовых конфликтов носило локальный характер, возникали на уровне предприятий. Наибольшее количество конфликтов происходило в таких отраслях, как строительная (20% от общего количества), отрасль обрабатывающих производств (18%), здравоохранение (17%), ЖКХ– 12 (9%), сфера образования и транспортная отрасль (7%) [7].

Главные причины возникновения большинства трудовых конфликтов в 2025 году были связаны с нарушениями работодателями трудового законодательства, к которым относятся следующие действия:

- полная или частичная невыплата заработной платы (59% от общего количества конфликтов),
- сокращения персонала (17%),
- нарушения условий труда (15%) [7].

Таким образом, в 2025 году на первый план вышел фактор нарушения работодателями трудового законодательства. Это можно объяснить финансовыми трудностями, с которыми предприятия столкнулись в своей деятельности вследствие влияния комплекса факторов, о которых говорилось выше, в том числе влияния экономических санкций, необходимости внедрения инноваций.

Наибольшее количество трудовых конфликтов в 2025 году (81% от общего количества) возникло в организациях с традиционными формами трудовых отношений, где заключались бессрочные трудовые договоры. Результаты исследований показали факт снижения на 27% числа трудовых конфликтов в учреждениях, где заключались коллективные договоры [7].

Результаты исследований позволяют сделать вывод о том, что произошли определенные изменения в формах осуществления трудовых конфликтов. Работники и профсоюзы, как представители работников, чаще используют коллективные обращения в органы государственной власти в целях выражения своих интересов и защиты трудовых прав, привлечения внимания к возникающим проблемам. При этом часто используются СМИ и социальные медиа как инструмент коммуникации и информирования.

Привлечение СМИ и социальных медиа позволяет участникам трудовых отношений повысить публичность обсуждаемых проблем, влиять на общественное мнение, обеспечить поддержку общественности.

Рассмотрение динамики трудовых конфликтов за последние 5 лет показывает уменьшение количества забастовок как формы конфликта. Это позволяет делать вывод о том, что использование возможностей коллективных переговоров и консультаций в рамках социального партнерства показывает свою эффективность.

Результаты.

Таким образом, можно определить следующие наиболее значимые проблемы, характерные для сферы трудовых отношений.

1. Отсутствие полноценного правового регулирования новых форм труда и занятости, что повышает риски ухудшения условий труда работников, сокращения рабочих мест и нарушений действующего трудового законодательства работодателями в части условий, режима и оплаты труда.

2. Увеличивающееся несоответствие профессиональных навыков и компетенций сотрудников новым видам трудовой деятельности и требованиям работодателей.

3. Проблема своевременного перехода самих руководителей компаний к использованию новых цифровых технологий, автоматизации, сервисов искусственного интеллекта.

4. Новые формы занятости требуют адаптации системы социального партнерства, разработки новых форматов коллективных переговоров, совместных консультаций с целью решения спорных вопросов и согласования интересов сторон трудовых отношений.

5. Не в полной мере используются возможности Российской трехсторонней комиссии в части рассмотрения и экспертизы иницилируемых законопроектов [8]. Необходимо расширение перечня вопросов трудовых отношений, рассматриваемых на уровне Российской трехсторонней комиссии.

Обозначенные проблемы делают необходимой активизацию социального диалога между участниками социально-трудовых отношений, использование возможностей и потенциала института социального партнерства.

Важным является совершенствование национальной системы квалификаций в целях достижения сбалансированности рынка труда и системы профессионального образования.

Особую значимость представляет реализация возможностей института социального партнерства на уровне предприятий и организаций, где происходит непосредственное взаимодействие работодателей и работников. Основной формой регулирования трудовых отношений и согласования коллективных интересов субъектов трудовых отношений в организации является коллективный договор. Необходимо повышение роли трудового и коллективного договоров, отраслевых соглашений в решении основных проблем трудовой деятельности.

Коллективные переговоры и консультации между работодателями и работниками сохраняют свою востребованность и актуальность в условиях развития цифровой экономики, они способствуют адаптации компаний к условиям нового формирующегося технологического и экономического уклада. Именно в рамках коллективных переговоров субъекты трудовых отношений могут решать проблемы трудовых отношений на основе выявления и компромисса интересов.

Востребованность коллективных переговоров в сфере труда подтверждается и результатами исследований деятельности зарубежных компаний [9]. Данные этих исследований показывают, что работодатели реализуют политику социальной ответственности в целях решения возникающих социальных проблем, поддержки сотрудников и сохранения трудовых коллективов. Например, осуществляются меры, направленные на повышение оплаты труда, выплаты пособий по болезни и пенсий, оплата диспансеризации, организация спортивных мероприятий, предоставление возможности карьерного роста, осуществление мер поддержки членов семей сотрудников.

Заключение.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в современных условиях механизмы социального партнерства остаются востребованными в деятельности субъектов трудовых отношений.

Процессы технологической трансформации порождают социальные проблемы в сфере трудовых отношений. Это проявляется в изменении содержания трудовых отношений, распространении новых форм труда и занятости, что делает необходимой защиту

трудовых прав и согласование интересов участников трудовых отношений.

Данные процессы определяют актуальность развития института социального партнерства, его

адаптацию к новым условиям и более полное использование его возможностей в решении проблем социально-трудовой сферы.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Список источников:

1. Постановление Исполкома ФНПР от 30.07.2025 6-01. <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/postanovlenie-ispolkoma-fnpr-ot-30-07-2025-6-01.html>.
2. *Future of Jobs Report 2025* [Электронный ресурс] / URL: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf.
3. Социальный форум "Эффективные антикризисные стратегии государства и бизнеса: социальный аспект". <https://rspp.ru/events/news/v-ramkakh-nedel-rossiyskogo-biznesa-proshel-sotsialnyy-forum-5efa5431d647e/>.
4. Смирных Л. И. Искусственный интеллект на предприятиях России: каковы эффекты для занятости? // *Вопросы экономики*. 2025. № 9. С. 88-102. URL: // DOI: 10.32609/0042-8736-2025-9-88-102 EDN: HCQLQI
5. Число занятых в неформальном секторе россиян стало максимальным с 2016 года. <https://expert.ru/news/chislo-zanyatykh-v-neformalnom-sektore-rossiyan-stalo-maksimalnym-s-2016-goda/>.
6. Минтруд представил первые данные из кадрового прогноза. <https://www.kommersant.ru/doc/7461765>.
7. Анализ развития социально-трудовых отношений в Российской Федерации в 2025 году по данным мониторинга социально-трудовых конфликтов. <https://fnpr.ru/events/novosti-fnpr/analiz-razvitiya-sotsialno-trudovykh-otnosheniy-v-rossiyskoy-federatsii-v-2025-godu-po-dannym-monito.html>.
8. Вуколов В. Л. Цифровая экономика и рынок труда, цифровые технологии и трудовые отношения: взаимовлияние, особенности и тенденции развития // *Социально-трудовые исследования*. 2023. 50(1). С. 24-30. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-24-30 EDN: UGGVAN
9. Перская В. В., Огрызов А. А., Зверева А. Д. Стратегии ESG и социализация деятельности компаний в современных условиях (зарубежный опыт) // *Социально-трудовые исследования*. 2022. № 48 (3). С. 46-55. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-46-55 EDN: LYAKDQ

References:

1. *Resolution of the Executive Committee of the FNPR dated 07/30/2025 6-01*. <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/postanovlenie-ispolkoma-fnpr-ot-30-07-2025-6-01.html>.
2. *Future of Jobs Report 2025* [Electronic resource] / URL: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf.
3. *Social Forum "Effective anti-crisis strategies of the state and business: a social aspect"*. <https://rspp.ru/events/news/v-ramkakh-nedel-rossiyskogo-biznesa-proshel-sotsialnyy-forum-5efa5431d647e/>.
4. Smirykh L. I. Artificial intelligence in Russian enterprises: what are the effects on employment? // *Economic issues*. 2025. No. 9. Pp. 88-102. URL: // DOI: 10.32609/0042-8736-2025-9-88-102 EDN: HCQLQI
5. *The number of Russians employed in the informal sector has become the highest since 2016*. <https://expert.ru/news/chislo-zanyatykh-v-neformalnom-sektore-rossiyan-stalo-maksimalnym-s-2016-goda/>.
6. *The Ministry of Labor presented the first data from the personnel forecast*. <https://www.kommersant.ru/doc/7461765>.
7. *Analysis of the development of social and labor relations in the Russian Federation in 2025 according to the monitoring of social and labor conflicts*. <https://fnpr.ru/events/novosti-fnpr/analiz-razvitiya-sotsialno-trudovykh-otnosheniy-v-rossiyskoy-federatsii-v-2025-godu-po-dannym-monito.html>.
8. Vukolov V. L. Digital economy and labor market, digital technologies and labor relations: mutual influence, features and development trends // *Social and labor research*. 2023. 50(1). С. 24-30. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-24-30 EDN: UGGVAN
9. *Perskaya V. V., Ogryzov A. A., Zvereva A. D. ESG strategies and socialization of companies' activities in modern conditions (foreign experience)* // *Social and labor research*. 2022. No. 48 (3). Pp. 46-55. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-46-55 EDN: LYAKDQ

Информация об авторе:

Таджибова Лариса Низамиевна, кандидат социологических наук, доцент кафедры философии и социальных коммуникаций, факультет экономики, управления и права, Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации имени А.А. Новикова; larisa23@mail.ru

Larisa N. Tajibova, PhD in Sociology, Associate Professor of Philosophy and Social Communications, Faculty of Economics, Management and Law, Novikov Saint Petersburg State University of Civil Aviation.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 18.03.2026;

Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 07.04.2026;

Принята к публикации / Accepted for publication 20.04.2026.

Автором окончательный вариант рукописи одобрен.