УДК 351.83

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Е.И. Швеёва, В.Г. Овсепян
Московский государственный университет технологий и управления (Первый казачий университет), Москва,
email: Shveeva_Katya222@mail.ru

Аннотация. *В статье рассматриваются ключевые проблемы отрасли, а именно дисбаланс рынка труда, высокая концентрация социально-трудовых конфликтов в здравоохранении (62% от общего числа) и территориальная неравномерность их распределения с преобладанием в Сибирском ФО (24%). Установлена эффективность механизмов разрешения конфликтов: в 65% случаев требования работников удовлетворяются полностью или частично. Определены перспективные направления совершенствования государственного регулирования: адаптация законодательства к новым формам занятости в цифровой экономике, развитие института социального партнерства, внедрение системы профессиональных квалификаций и цифровых технологий мониторинга. Обоснована необходимость перехода от реактивной к проактивной модели регулирования для преодоления структурных диспропорций рынка труда и обеспечения баланса интересов всех участников социально-трудовых отношений, поскольку возникает необходимость формирования условий сбалансированного развития территориальных рынков труда. Это позволит преодолеть характерные для определённой ситуации структурные диспропорции, такие как низкий уровень трудовой мобильности, дисбаланс спроса и предложения, несоответствие структуры трудового потенциала потребностям экономики. Также важно обеспечить баланс интересов всех участников рынка труда: работодателей, работников, государства и посредников. Для этого необходимо, чтобы государственное вмешательство в основном осуществлялось с помощью экономических и правовых рычагов, с максимальным подключением предпринимательских структур, а не административных мер. Проактивная модель регулирования необходима для создания сбалансированной системы, которая позволит снизить уровень структурной безработицы и обеспечить устойчивое динамическое равновесие на рынке труда.*

Ключевые слова*: социально-трудовые отношения, государственное регулирование, трудовое законодательство, социально-трудовые конфликты, занятость, экономические рычаги, предпринимательство.*

STATE REGULATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

E.I. Shveyova, V.G. Ovsepyan
Moscow State University of Technology and Management (First Cossack University), Moscow,
email: Shveeva_Katya222@mail.ru

Abstract. *The article discusses the key problems of the industry, namely the imbalance in the labor market, the high concentration of social and labor conflicts in healthcare (62% of the total) and the territorial unevenness of their distribution with a predominance in the Siberian Federal District (24%). Promising areas for improving state regulation are identified: adaptation of legislation to new forms of employment in the digital economy, development of the institution of social partnership, introduction of a system of professional qualifications and digital monitoring technologies. The need for a transition from a reactive to a proactive regulation model is substantiated in order to overcome structural imbalances in the labor market and ensure a balance of interests of all participants in social and labor relations. Since there is a need to create conditions for the balanced development of territorial labor markets. This will help overcome the structural imbalances characteristic of a given situation, such as low labor mobility, imbalances in supply and demand, and discrepancies between the structure of labor potential and the needs of the economy. It is also important to ensure a balance of interests of all participants in the labor market: employers, employees, the state, and intermediaries. To achieve this, it is necessary that state intervention be primarily carried out using economic and legal levers, with the maximum involvement of entrepreneurial structures, rather than administrative measures. A proactive regulatory model is necessary to create a balanced system that will reduce the level of structural unemployment and ensure a stable dynamic equilibrium in the labor market.*

Keywords: *social and labor relations, state regulation, labor legislation, social and labor conflicts, employment, economic levers, entrepreneurship.*

Дата поступления статьи в редакцию: 27.10.2025
Дата принятия статьи в печать: 28.11.2025

Введение

Государственное регулирование социально-трудовых отношений представляет собой систему мер законодательного, исполнительного и контролирующего характера, осуществляемых государственными институтами для обеспечения баланса интересов участников трудовых отношений. В современных условиях значимость эффективного регулирования трудовой сферы существенно возрастает в связи с трансформацией рынка труда, цифровизацией экономики и изменением характера занятости. Социально-трудовые отношения затрагивают жизненно важные интересы миллионов граждан, определяют уровень социальной стабильности общества и влияют на темпы экономического развития страны.

Государство как ключевой субъект регулирования призвано создавать институциональные условия для гармоничного развития трудовых отношений, защиты прав работников и поддержания конкурентоспособности национальной экономики [1]. Баланс между социальной справедливостью и экономической эффективностью становится фундаментальной задачей государственной политики в сфере труда.

Цель исследования

Целью данного исследования является раскрытие механизмов государственного регулирования социально-трудовых отношений в России на основе системного анализа нормативно-правовой базы и статистических данных за период 2022-2024 гг.

Материал и методы исследования

Методологическую основу исследования составляет системный подход к анализу государственного регулирования социально-трудовых отношений. Применялись общенаучные методы познания: анализ и синтез, индукция и дедукция, сравнение и обобщение. Для оценки современного состояния социально-трудовых отношений использовались статистические методы обработки данных, представленных в официальных источниках Росстата и аналитических материалах Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов. Информационную базу исследования составили положения Трудового кодекса РФ, федеральные законы и подзаконные акты, регулирующие трудовые отношения, научные публикации отечественных исследователей, статистические данные о занятости, безработице и социально-трудовых конфликтах.

Результаты исследования

Государственное регулирование социально-трудовых отношений представляет собой комплексную систему мер законодательного, исполнительного и контролирующего характера, направленную на создание условий эффективного функционирования рынка труда [2]. В современных условиях трансформации экономики роль государства как регулятора социально-трудовой сферы существенно возрастает, поскольку именно эта сфера определяет качество человеческого капитала – ключевого фактора экономического роста и национальной конкурентоспособности.

Нормативно-правовая база регулирования социально-трудовых отношений в России формируется на основе Трудового кодекса РФ, который устанавливает государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, создает благоприятные условия труда и защищает права и интересы работников и работодателей. Помимо основополагающего документа, система включает федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, а также нормативные акты министерств и ведомств. Особое место в данной системе занимают документы, регламентирующие документационное обеспечение трудовых отношений, например, Приказ Минтруда России от 19.05.2021 N 320н, устанавливающий порядок ведения и хранения трудовых книжек.

Инструментарий государственного регулирования социально-трудовых отношений многообразен и включает как прямые, так и косвенные методы воздействия. Прямые методы предполагают непосредственное вмешательство государства в социально-трудовую сферу посредством установления МРОТ, квотирования рабочих мест, регламентации режимов труда и отдыха. Косвенные методы реализуются через налоговую, кредитно-денежную, инвестиционную политику, стимулирующую создание новых рабочих мест и повышение качества трудовой жизни. Именно сбалансированное применение различных инструментов позволяет достичь наибольшей эффективности в регулировании трудовых отношений, особенно в периоды экономической нестабильности [3].

Социальное партнерство выступает ключевым механизмом гармонизации интересов работников и работодателей при активном посредничестве государства. Система социального партнерства в России функционирует на федеральном, региональном, отраслевом и локальном уровнях, обеспечивая согласо-

вание интересов сторон в форме коллективных договоров и соглашений. Эффективность данного механизма существенно возрастает при условии соблюдения принципов равноправия сторон, добровольности принятия обязательств и реальной ответственности за их выполнение.

Особую актуальность в контексте государственного регулирования приобретает защита социально уязвимых категорий работников. Федеральный закон от 09.01.1997 N 5-ФЗ устанавливает социальные гарантии для особых категорий граждан, внесших значительный вклад в развитие страны. Подобные меры направлены на обеспечение социальной справедливости и поддержание достойного уровня жизни для всех участников трудовых отношений независимо от их социально-экономического положения.

Цифровизация экономики создает новые вызовы для системы государственного регулирования социально-трудовых отношений. И.Н. Мысляева подчеркивает, что в условиях цифровой трансформации традиционные формы занятости уступают место гибким и дистанционным моделям организации труда, что требует кардинального пересмотра подходов к регулированию трудовых отношений. Появление новых форм занятости, таких как фриланс, удаленная работа, платформенная занятость, диктует необходимость модернизации трудового законодательства с учетом технологических реалий и изменяющихся потребностей рынка труда [4].

Анализ социально-трудовых конфликтов в России за 2024 год демонстрирует неравномерность их распределения по отраслям и регионам. Наибольшее количество трудовых споров зафиксировано в обрабатывающей промышленности, строительстве и сфере услуг. Основными причинами конфликтов выступают задержки заработной платы, несоблюдение работодателями условий труда, сокращение персонала без предоставления соответствующих компенсаций. Данная ситуация свидетельствует о необходимости совершенствования контрольно-надзорных функций государства в сфере труда и усиления ответственности за нарушение трудового законодательства.

Н.Н. Асоскова выделяет несколько ключевых направлений развития государственного регулирования социально-трудовых отношений в современных условиях: совершенствование системы профессиональных стандартов, модернизация системы профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда, развитие института независимой оценки квалификаций, внедрение цифровых технологий в процессы регулирования трудовых отношений [5]. Реализация данных направлений позволит повысить адаптивность рынка труда к структурным изменениям экономики и обеспечить баланс интересов всех участников социально-трудовых отношений.

В условиях макроэкономической нестабильности и санкционного давления именно государство должно выступать гарантом социальной защищенности работников и создавать условия для устойчивого развития трудовых отношений [6]. Такой подход предполагает не только совершенствование нормативно-правовой базы, но и разработку целевых программ поддержки занятости в наиболее уязвимых секторах экономики.

Оптимальная модель государственного регулирования социально-трудовых отношений должна сочетать в себе элементы либерального и социально-ориентированного подходов. Первый обеспечивает необходимую гибкость рынка труда, второй – социальную защищенность работников. При этом баланс между данными элементами должен определяться с учетом специфики национальной экономики, особенностей трудовой культуры и исторически сложившихся моделей трудовых отношений.

Перспективы развития государственного регулирования социально-трудовых отношений в России связаны с переходом от преимущественно реактивной модели управления к проактивной, основанной на прогнозировании тенденций рынка труда и упреждающем реагировании на возникающие вызовы [6]. Такой переход предполагает активное внедрение цифровых технологий в процессы мониторинга занятости, анализа трудовых конфликтов, прогнозирования потребностей в кадрах. Развитие механизмов государственно-частного партнерства в сфере подготовки кадров, создание интегрированных информационных систем, обеспечивающих взаимодействие всех участников рынка труда, станет важным шагом на пути к формированию эффективной модели регулирования социально-трудовых отношений в условиях цифровой экономики.

Для оценки эффективности государственного регулирования социально-трудовой сферы необходим анализ текущей ситуации. Согласно данным Росстата за 2024 год, уровень безработицы в России составил 3,8%, что является относительно низким показателем. Однако структура занятости демонстрирует диспропорции: сохраняется дефицит квалифицированных кадров в отдельных отраслях при избытке рабочей силы в других.

Важным индикатором состояния социально-трудовых отношений служат данные о социально-трудовых конфликтах (СТК). По материалам Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфлик-

тов, в 2024 году зарегистрировано 169 СТК, что на 29% больше по сравнению с 2023 годом. При этом большая часть конфликтов (62%) развивалась в сфере здравоохранения. Территориальное распределение социально-трудовых конфликтов в 2024 году представлено в таблице 1.

Таблица 1

Территориальное распределение социально-трудовых конфликтов в 2024 году

Федеральный округ	Количество СТК	Доля от общего числа, %
Сибирский ФО	41	24
Центральный ФО	31	18
Приволжский ФО	28	17
Уральский ФО	23	14
Другие ФО	46	27
Всего	169	100

Источник: составлено автором по данным Росстата.

Анализ территориального распределения СТК показывает, что наибольшее количество конфликтов зафиксировано в Сибирском федеральном округе – 41 случай (24% от общего числа). Среди регионов лидирует Алтайский край (18 СТК), Челябинская область (10 СТК) и Пермский край (7 СТК). География конфликтов охватывает 57 субъектов РФ, что составляет 67% от общего числа регионов.

Далее рассмотрим распределение социально-трудовых конфликтов по отраслям экономики, что позволит выявить наиболее проблемные сферы (рис. 1).

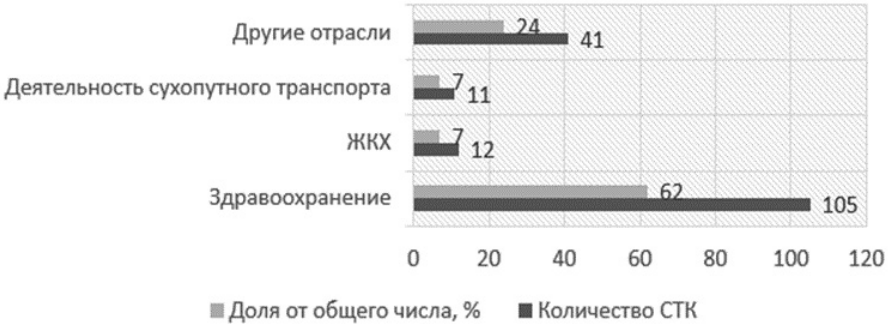

Рис. 1. *Распределение социально-трудовых конфликтов по отраслям экономики в 2024 году*

Отраслевая структура конфликтов демонстрирует явное преобладание проблем в сфере здравоохранения – 105 СТК (62% от общего числа). Как отмечается в аналитическом бюллетене, основными причинами конфликтов в этой отрасли являются низкий уровень оплаты труда, тяжелые условия работы и нехватка персонала [7]. Это указывает на необходимость целенаправленных мер государственного регулирования именно в данной сфере (табл. 2).

Таблица 2

Итоги социально-трудовых конфликтов в 2024 году

Результат СТК	Количество СТК	Доля от общего числа, %
Полное удовлетворение требований работников	36	22
Частичное удовлетворение требований	72	43
Отказ в удовлетворении требований	58	35
Всего завершившихся конфликтов	166	100

Источник: составлено автором по данным Росстата.

Особого внимания заслуживает анализ результатов завершившихся социально-трудовых конфликтов, что позволяет оценить эффективность существующих механизмов их разрешения. Результаты разрешения конфликтов свидетельствуют о том, что в большинстве случаев (65%) требования работников полностью или частично удовлетворяются. Однако доля СТК, завершившихся полным достижением целей работников, снизилась на 25% по сравнению с 2023 годом. Это может указывать на необходимость совершенствования механизмов защиты трудовых прав.

Анализ особенностей СТК в моногородах показывает, что там зарегистрировано 29 конфликтов (17% от общего числа), что на 53% больше по сравнению с 2023 годом. Большинство конфликтов в моногородах классифицируются как конфликты по интересам, связанные с ликвидацией производств и массовыми сокращениями персонала.

Современное состояние социально-трудовых отношений в России характеризуется рядом проблем, требующих совершенствования системы государственного регулирования. К основным вызовам можно отнести:

1. Цифровизацию экономики, меняющую характер труда и требующую адаптации трудового законодательства к новым формам занятости – платформенной экономике, удаленной работе, фрилансу.

2. Структурные диспропорции на рынке труда – дефицит квалифицированных кадров в одних отраслях при избытке рабочей силы в других.

3. Региональные различия в уровне занятости и оплаты труда, создающие социальную напряженность.

4. Необходимость совершенствования механизмов социального партнерства как основы гармонизации интересов работников и работодателей.

Перспективными направлениями развития государственного регулирования социально-трудовых отношений представляются:

– совершенствование нормативно-правовой базы с учетом трансформации рынка труда, включая регулирование новых форм занятости;

– усиление роли социального партнерства в регулировании трудовых отношений, повышение эффективности коллективно-договорного регулирования;

– развитие системы профессиональных квалификаций, обеспечивающей соответствие компетенций работников потребностям рынка труда;

– внедрение цифровых технологий в процессы мониторинга и регулирования трудовых отношений.

Согласно прогнозу Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов, в первом полугодии 2025 года количество СТК сохранится на минимальном уровне, при этом основными источниками напряженности останутся проблемы в здравоохранении и на транспорте [7]. Прогнозируется усиление дисбаланса на рынке труда из-за нехватки квалифицированных специалистов в обрабатывающих производствах.

Государственное регулирование социально-трудовых отношений представляет собой сложную многоуровневую систему, эффективность которой определяется адекватностью применяемых инструментов современным вызовам. Анализ состояния социально-трудовых отношений в России в 2024 году демонстрирует необходимость дальнейшего совершенствования механизмов регулирования. Особое внимание следует уделить решению проблем в сфере здравоохранения, где сконцентрировано большинство социально-трудовых конфликтов. Необходима разработка комплексных мер по повышению уровня оплаты труда медицинских работников, улучшению условий их труда и преодолению кадрового дефицита.

Выводы

Цифровая трансформация экономики требует адаптации инструментов государственного регулирования к новым формам занятости. Важно обеспечить баланс между гибкостью трудовых отношений, востребованной в современной экономике, и защитой социально-трудовых прав работников. Перспективным направлением является развитие институтов социального партнерства как механизма согласования интересов всех субъектов социально-трудовых отношений.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что комплексный подход к государственному регулированию социально-трудовых отношений, учитывающий динамику экономических процессов и социальные потребности общества, позволит обеспечить устойчивое развитие трудовой сферы и повышение качества жизни граждан.

Литература

1. Вукович Г.Г. Рынок труда и проблемы занятости в РФ // Общество: социология, психология, педагогика. 2012. № 3. С. 23-27. EDN: PCQHJP.

2. Гусева И.Б. Вовлечённость персонала как инструмент стимулирования инновационной активности промышленного предприятия // Финансовые рынки и банки. 2024. № 12. С. 484-489. EDN: RMSBJT.

3. Захарова Е.Н. Реализация динамического подхода к оценке эффективности органов местного самоуправления // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2020. № 2. С. 117-123. EDN: LUXCXP.

4. Мысляева И.Н. Государственное регулирование социально-трудовых отношений в условиях цифровой экономики // Уровень жизни населения регионов России. 2024. № 1. С. 27-38. DOI: 10.52180/1999-9836_2024_20_1_3_27_38 EDN: LENTCB.

5. Асоскова Н.Н. Развитие государственного регулирования социально-трудовых отношений: виды и инструменты // Московский финансово-юридический университет. 2024. № 4. С. 201-204. EDN: YQNCBE.

6. Зайцева О.М. Новые подходы к оценке сформированности профессиональных компетенций, востребованных работодателями // Социально-трудовые исследования. 2024. № 2. С. 187-195. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-55-2-187-195 EDN: EWYAMM.

7. Садовая Е.С. Цифровая экономика и новая парадигма рынка труда // Мировая экономика и международные отношения. 2020. № 12. С. 35-45.