

**СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ: ДОСТИЖЕНИЕ ДОВЕРИТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ
МЕЖДУ СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ НА РЫНКЕ ТРУДА****Ксения Альмировна СУБХАНГУЛОВА**

аспирантка кафедры экономики труда и персонала,
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (МГУ),
Москва, Российская Федерация
subkhangulova@econ.msu.ru
<https://orcid.org/0000-0001-8251-001X>
SPIN-код: отсутствует

История статьи:

Рег. № 702/2019
Получена 05.11.2019
Получена в доработанном
виде 05.12.2019
Одобрена 16.01.2020
Доступна онлайн
16.03.2020

УДК 331.105.4

JEL: J52

Ключевые слова:

социальный диалог,
региональное коллективное
соглашение, контент-анализ,
производительность труда,
Центральный федеральный
округ

Аннотация

Предмет. Социальный диалог, практика заключения коллективных соглашений в регионах Центрального федерального округа.

Цели. Апробирование методики оценки коллективных соглашений в целях определения уровня развития трудовых отношений на региональном уровне. Выработка рекомендаций по совершенствованию коллективных соглашений в регионе.

Методология. Использованы контент-анализ, а также комплексный, логический, сравнительный подходы, основные положения теории социально-трудовых отношений.

Результаты. Проведена количественная оценка содержания коллективных соглашений на региональном уровне с помощью контент-анализа раздела «Социальное партнерство». В Центральном федеральном округе установлена неравномерность развития практики заключения региональных коллективных соглашений. Самые высокие коэффициенты эффективности выявлены по Москве, а также по Московской, Белгородской и Костромской областям. В Белгородской и Московской областях зафиксирована наибольшая производительность труда среди регионов Центрального федерального округа.

Выводы. Даны рекомендации по установлению минимального суммарного коэффициента эффективности, повышению доли правовых норм, улучшающих положение социальных партнеров в общем количестве положений юридического характера.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2019

Для цитирования: Субхангулова К.А. Социальный диалог: достижение доверительных отношений между социальными партнерами на рынке труда // Региональная экономика: теория и практика. – 2020. – Т. 18, № 3. – С. 446 – 459.

<https://doi.org/10.24891/re.18.3.446>

Введение

Исследования заработной платы в европейских странах, проведенные Международной организацией труда, показывают, что такой институт рынка труда, как коллективные переговоры, сокращает уровень неравенства в оплате труда различных групп работников как внутри предприятий, так и между ними. Коллективные переговоры в трудовой сфере являются также результатом

реализации принципов социального диалога¹, так как данный вид взаимодействия между социальными партнерами должен осуществляться на основе общепринятых международных правил². В результате

¹ Соболев Э.Н. Социальное партнерство в России: есть ли предпосылки? В кн.: Россия путь к социальному государству. Материалы Всероссийской научной конференции. М.: Научный эксперт, 2008. С. 562–576.

² Доклад VI. Социальный диалог. Международная конференция труда. 102 сессия. 2013 г. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_210128.pdf

исследований, проведенных авторами доклада «Заработная плата в мире в 2016–2017 гг.», установлено, что значительно меньшее неравенство в оплате труда отмечено в странах с более высоким охватом коллективными переговорами, в которых на национальном, региональном (межрегиональном) и отраслевом (межотраслевом) уровнях участвует наибольшее количество работников и работодателей³. Это способствует утверждению основополагающих правил совместной трудовой деятельности, обязательных для исполнения соответствующими подведомственными нижестоящими инстанциями.

На уровне предприятий факт снижения неравенства в оплате труда с помощью коллективных переговоров объясняется влиянием более сильной совместной позиции работников нижних уровней на решения руководителей подразделений по поводу оплаты труда. Кроме того, в тех странах, где отсутствует граница минимального размера оплаты труда, данный предел регулируется коллективными договорами (Дания, Финляндия, Швейцария и другие страны), что сокращает риски установления аномально низкой оплаты труда, препятствующей поддержке нормальной жизнедеятельности.

В «Руководстве Международной организации труда по эффективному управлению», основанном на положениях международных трудовых норм⁴, коллективные переговоры, являясь одним из инструментов политики, наравне с установлением минимального размера оплаты труда играют большую роль в преодолении неравенства оплаты труда и снижения заработной платы работников [1].

Доверительные отношения между работниками и работодателями в рамках социального диалога не могут осуществляться без их воли. Социальный диалог направлен на получение положительных результатов в долгосрочном периоде, поэтому стороны заранее должны быть готовы к длительному процессу коллективных переговоров.

Если социальный диалог не приводит в итоге к заключению коллективного соглашения или договора, то это не означает, что социальный диалог не состоялся – партнеры должны продолжать переговоры и консультации до достижения положительного результата, а именно – заключения коллективного договора (соглашения) с учетом взаимных интересов [2, 3]. В рамках данного исследования произведена попытка оценки результатов реализации социального диалога, то есть содержания коллективных соглашений на региональном уровне.

Разработка методики оценки коллективно-договорного регулирования посвящены исследования российских ученых. Методика количественной оценки правовой эффективности коллективных договоров для вузов и региональных соглашений на основе информационных систем была разработана и апробирована под руководством директора Ведомственной лаборатории автоматизированного анализа эффективности коллективно-договорных актов в образовании кафедры автоматизированных систем управления Рязанского государственного радиотехнического университета В.В. Александрова [4]⁵.

Экспертная оценка содержания коллективных договоров представлена в научных работах

³ 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

⁴ Национальный трехсторонний социальный диалог. Руководство МОТ по эффективному управлению. 2014 г. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40dialogue/documents/publication/wcms_247973.pdf

⁵ Макаров Н.П., Александров В.В. Использование информационной системы для оценки правовой эффективности коллективно-договорных актов. В кн.: Информационное общество и актуальные проблемы экономических, гуманитарных, правовых и естественных наук: материалы VI межвузовской научно-практической конференции. Рязань: МЭСИ, Рязанский филиал, 2010. С. 122–124.

О.И. Меньшиковой⁶, Е.Д. Катульского⁷. Попытка количественной оценки с помощью сравнительного анализа и ранжирования разделов коллективных договоров, попавших в выборку, от лучшего к худшему осуществлена А.С. Казенновым⁸.

Адресные рекомендации для угледобывающих компаний по совершенствованию коллективных договоров и повышению их эффективности в сферах оплаты труда, повышения квалификации, предоставления социальных гарантий и развития социального диалога на основе корреляционно-регрессионного анализа предложены К.М. Чащиной [5].

Исследование коллективно-договорного регулирования на уровне субъекта РФ, посвященное выявлению взаимозависимости качественной составляющей коллективных договоров и соглашений и этапности повышения минимальной заработной платы в регионе, проведено Ю.В. Барановым, С.П. Полянской [6]. Систематизация применяемых подходов к оценке качества коллективных договоров и апробация методик проведена в работах А.В. Скавитина [7]^{9, 10}. Направления оценки коллективных договоров как механизма предотвращения социально-

трудовых конфликтов отражены в монографии [8]. Оценка коллективно-договорного регулирования на основе анкетного социологического опроса представлена в работе И.В. Полякова [9].

Дополнительные показатели количественной оценки качественно-правового регулирования, отраженного в коллективных договорах, приведены в работе Б.Г. Збышко [10]. В контексте настоящего исследования наиболее логичной, обоснованной методикой анализа коллективно-договорного регулирования как результата реализации принципов социального диалога является методика В.В. Александрова, поскольку она построена на основе объективного расчета закрепленных в документах значимых позиций, количество которых возможно строго определить, исходя из требований трудового законодательства, адаптируя методику под цели авторского исследования.

Коллективный договор является показателем результативности социального диалога по установлению доверительных отношений между партнерами на рынке труда. Согласно Трудовому кодексу РФ, коллективный договор направлен на улучшение положения работников и работодателей с учетом действующего на данный момент трудового законодательства. В случае действия в отношении работников и работодателей нескольких коллективных договоров или соглашений предпочтение должно быть отдано документу, создающему наиболее благоприятные условия для их трудовой деятельности¹¹.

Оценка результативности коллективных соглашений имеет большое практическое значение, несмотря на позитивный посыл принятых законодательством установок.

Материалы и методы исследования

В рамках исследования проанализировано содержание раздела о социальном партнерстве коллективных соглашений, заключенных в

⁶ Меньшикова О.И. Коллективно-договорные регуляторы качества рабочей силы в организациях образования. В кн.: Теория и практика использования договорного регулирования социально-трудовых и образовательных отношений в организациях высшего и профессионального образования. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Рязань: Рязанский государственный радиотехнический университет, 2016. С. 106–110.

⁷ Катульский Е.Д., Меньшикова О.И. Оценка эффективности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на предприятии // Уровень жизни населения регионов России. 2010. № 8. С. 121–129.

⁸ Казеннов А.С. Сравнительный анализ и количественная оценка действующих коллективных договоров предприятий Северо-западного федерального округа. В кн.: Проблемы и пути социально-экономического развития: город, регион, страна, мир. Международная научно-практическая конференция: сборник статей. СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2013. С. 145–157.

⁹ Скавитин А.В. Оценка качества коллективных договоров // Персонал-микс. 2006. № 9-10. С. 27–31.

¹⁰ Скавитин А.В., Трусова М.А. Стоимостная оценка коллективных договоров: развитие методики. В кн.: Проблемы и перспективы развития экономики труда и управления персоналом. Материалы межрегиональной научно-практической конференции. Иркутск: Байкальский государственный университет, 2007. С. 152–155.

¹¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

рамках субъекта России – Центрального федерального округа. Региональные коллективные соглашения представлены на сайте Федерации независимых профсоюзов России во вкладке «Действующие региональные соглашения, заключенные членскими организациями ФНПР».

Ввиду сложности поиска доступной информации о результатах реализации коллективно-договорного регулирования мы оценили, насколько улучшились условия взаимодействия между партнерами социального диалога по сравнению с предписаниями законодательства и другими вышестоящими нормативными документами, а также рассмотрели результаты мониторинга социально-экономической напряженности и производительность труда в каждом регионе.

Для анализа частично применена отраслевая методика контент-анализа на новом проблемном поле. Данная методика была использована В.В. Александровым для исследования коллективных договоров образовательных учреждений [11]¹².

Для 18 регионов округа в каждом соглашении было подсчитано количество «фактов», улучшающих положение социальных партнеров по сравнению с условиями вышестоящих нормативно-правовых актов: трудового законодательства, Генерального соглашения и Межрегионального коллективного соглашения. Общее количество зафиксированных фактов является коэффициентом эффективности ($K_{эф}$) коллективного соглашения в регионе.

Методика применена частично, отметим ее основные особенности. В исследовании конкретизированы пункты соглашений, увеличивающих объем прав социальных партнеров по сравнению с трудовым законодательством и обеспечивающих приращение возможностей, созданных Генеральным соглашением и

Межрегиональным коллективным соглашением Центрального федерального округа (в соответствии со статьей 48 Трудового кодекса РФ выбраны самые благоприятные условия).

В работе проанализированы разделы коллективных соглашений, характеризующие права партнеров в контексте реализации социального партнерства. Методика В.В. Александрова предполагает деление договоренности на четыре составляющие: вопросы трудовых отношений, вопросы предоставления работникам социально-бытовых услуг, вопросы обеспечения работодателем условий для работы представительных органов работников, вопросы взаимоотношений сторон в качестве социальных партнеров.

На наш взгляд, в рамках данного исследования было целесообразно выяснить степень развития социального диалога на уровне региональных коллективных соглашений, поэтому выделен элемент, отражающий основные признаки изучаемой области, а именно – развитие системы социального партнерства, поэтому классификация разделов, предложенная В.В. Александровым, в целом не отвечала целям настоящего исследования и была изменена.

Для оценки доли условий, благодаря которым обеспечивается эффективность коллективных соглашений, в соответствии с методикой был рассчитан коэффициент значимости, отражающий долю значимых пунктов раздела о социальном партнерстве среди общего их количества:

$$K_{зн} = K_{эф} / M \cdot 100 \% ,$$

где M – это общее количество пунктов раздела.

Результаты

В табл. 1 представлены результаты проведенного анализа коллективных соглашений, заключенных в Центральном федеральном округе. Указаны коэффициент эффективности коллективного соглашения и коэффициент значимости.

¹² Александров В.В. Опыт организации Всероссийского конкурса на лучший коллективный договор вуза. В кн.: Материалы Третьей международной научно-практической конференции университетов «Университеты и общество. Сотрудничество Университетов в XXI веке». М.: МГУ, 2011. 866 с.

Наибольшее количество улучшений (от 8 и выше) отмечено в таких регионах Центрального федерального округа, как Белгородская, Костромская, Московская области и г. Москва. Кроме того, коэффициенты значимости в данных регионах, за исключением Костромской области, имеют высокие значения, что говорит о сбалансированности и качестве выбранных соглашений. При этом в 78% регионов ЦФО действуют недостаточно эффективные коллективные соглашения, поскольку большинство положений исследуемого раздела носит информативный или разъяснительный характер.

Раздел о социальном партнерстве в каждом соглашении содержит от 13 до 56 пунктов, поэтому сравнение оценок коэффициентов значимости между регионами является менее важным и служит в качестве усиления аргумента в пользу коэффициента эффективности, поскольку в соглашениях с большим количеством пунктов, улучшающих положение сторон, содержится наибольшее общее количество прописанных положений. Например, в Белгородской области выделены 8 пунктов, улучшающих положение сторон социального партнерства, однако общее количество пунктов раздела составляет 35, и общий коэффициент значимости равен 22,86%.

В то же время в Брянской области зафиксировано всего 3 искомых положения среди 13 пунктов, а коэффициент значимости выше – 23,08%. В целом для трудящихся Белгородской области региональное соглашение представляет собой большую ценность, в отличие от соглашений, заключаемых в Брянской области, ввиду предоставления большего количества прав работникам и работодателям региона. При этом рассчитанный коэффициент значимости для некоторых регионов достаточно высокий, однако количество улучшений имеет небольшое значение, то есть соглашение содержит незначительное число пунктов в разделе о социальном партнерстве.

Таким образом, исходя из количественного текстового анализа, установлено, что в

регионах Центрального федерального округа присутствует асимметрия развития региональных коллективных соглашений. Самыми проработанными документами являются коллективные соглашения города Москвы, а также Московской и Белгородской областей.

Выбор региона с наиболее эффективным коллективным соглашением с учетом экономических показателей

По данным Центра мониторинга и анализа «Трудовые конфликты» ФНПР Санкт-Петербургского Гуманитарного университета Профсоюзов¹³, к числу «лидеров» среди регионов по количеству конфликтов до 2015 г. относился г. Москва. Исследователи отметили, что 2015 г. стал кризисным в рамках общей напряженности трудовых отношений. В 2016, 2017 гг. среди наиболее конфликтных регионов не указывались четыре региона, выбранных нами в результате анализа коллективных соглашений. В 2018 г. Москва снова стала лидером в рейтинге наиболее «конфликтных» регионов¹⁴.

Центр экономических и политических реформ составляет рейтинг социально-экономической напряженности регионов, включающий оценку по результатам мониторинга конфликтных случаев, связанных с трудовыми отношениями, и оценку социально-экономического положения исходя из данных Росстата о трудовых отношениях. По имеющимся данным, в I квартале 2016 г. в группу из десяти лидеров по соответствующим показателям вошла Москва за счет большого количества трудовых протестов и зафиксированных нарушений выплаты заработной платы.

Стоит отметить, что в данном рейтинге наиболее положительно характеризуется Белгородская область, которая входит в

¹³ Краткий обзор социально-трудовых конфликтов за 2015 год. URL: http://industrialconflicts.ru/lib/20/kratkiy_obzor_sotsialno-trudovoyh_konfliktow_za_2015_god.html

¹⁴ Анализ социально-трудовой обстановки и развития трудовых конфликтов в Российской Федерации (основные итоги 2018 года). URL: http://industrialconflicts.ru/lib/63/analiz_sotsialno-trudowoy_obstanowki_i_razwitiya_trudo.html

десять регионов с самой низкой оценкой социально-экономической напряженности. Костромская и Московская области занимают 19 и 11 места соответственно, что положительно их характеризует относительно общего состояния регионов России¹⁵.

Во II квартале в рейтинге наиболее напряженных регионов появляется Костромская область (за счет задержки заработной платы)¹⁶, но пропадает из рейтинга г. Москва. В III квартале 2016 г.¹⁷ и III квартале 2017 г. среди субъектов с наибольшим количеством конфликтных случаев, связанных с трудовыми отношениями, Центром не были выделены четыре региона, выбранные нами¹⁸.

Однако за весь 2016 г. Москва стала одним из «лидеров» по социально-экономической напряженности. Белгородская область занимает одну из самых низких позиций по напряженности, а Московская и Костромская области имеют средние значения по стране. За 2017 г. данные рейтинга Центром экономических и политических реформ не представлены.

Отметим, что г. Москва является уникальным регионом, в котором сосредоточено максимальное количество трудовых ресурсов, а установление благоприятных трудовых отношений является комплексной задачей, требующей постоянного учета структуры и изменения предпочтений рынка труда.

¹⁵ Карта социально-экономических «горячих точек»: рейтинг регионов за I квартал 2016 года. URL: <http://cepr.su/2016/04/20/karta-socialno-ekonomicheskix-goryachix-tochek-rejting-regionov-za-i-kvartal-2016-goda/>

¹⁶ Мониторинг социально-экономической напряженности в трудовой сфере за II квартал: рейтинг регионов. URL: <http://cepr.su/2016/07/01/monitoring-socialno-ekonomicheskoi-napryazhennosti-v-trudovoj-sfere-za-ii-kvartal-rejting-regionov/>

¹⁷ Мониторинг социально-экономической напряженности в трудовой сфере за III квартал: рейтинг регионов. URL: <http://cepr.su/2016/10/11/%d0%bc%d0%be%d0%bd%d0%b8%d1%82%d0%be%d1%80%d0%b8%d0%bd%d0%b3-%d1%81%d0%be%d1%86%d0%b8%d0%b0%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d0%be-%d1%8d%d0%ba%d0%be%d0%bd%d0%be%d0%bc%d0%b8%d1%87%d0%b5%d1%81%d0%ba%d0%be%d0%b9/>

¹⁸ Протестная активность в III квартале 2017 года: рост на 60%. URL: <http://cepr.su/2017/11/07/%d0%bf%d1%80%d0%be%d1%82%d0%b5%d1%81%d1%82%d1%8b-iii-%d0%ba%d0%b2%d0%b0%d1%80%d1%82%d0%b0%d0%bb-2017-%d0%b3%d0%be%d0%b4%d0%b0/>

При рассмотрении динамики изменения валового регионального продукта (валовой добавленной стоимости в основных ценах)¹⁹ в субъектах Центрального федерального округа отчетливо выделяются город Москва и Московская область (рис. 1) – основной экономический центр страны и наиболее близкий к нему субъект.

Валовой региональный продукт у Белгородской и Воронежской областей выше, но здесь стоимость всех произведенных товаров и услуг гораздо ниже, чем в «регионах-лидерах», и не имеет тенденций к резкому подъему в течение рассматриваемого промежутка времени, поэтому привязка эффективности коллективных соглашений к валовому региональному продукту региона невозможна.

Рассмотрим производительность труда в регионах Центрального федерального округа. Для этого найдем отношение валового регионального продукта в текущих основных ценах к общей численности занятых в регионе (рис. 2). Производительность труда выше всего в Москве, однако в Белгородской и Московской областях мы также видим стремительно растущую производительность труда (за 4 года рост в 2 раза), имеющую более высокие значения, чем в других регионах Центрального федерального округа.

Таким образом, в Белгородской и Московской областях заключены одни из самых эффективных коллективных соглашений, отмечена наибольшая производительность труда среди регионов Центрального федерального округа (кроме Москвы как экономического центра страны) и зафиксирована наименьшая социально-экономическая напряженность.

Коллективные соглашения, заключаемые в Москве, по нашему мнению, также являются эффективными, несмотря на высокую социально-экономическую напряженность, обусловленную избыточной трудовой активностью в столице России.

¹⁹ Федеральная служба государственной статистики. Национальные счета. URL: <https://www.gks.ru/accounts>

Выводы и рекомендации

На основе анализа разработаны следующие рекомендации для совершенствования коллективных соглашений. При разработке коллективных региональных соглашений раздел о социальном партнерстве мы предлагаем усиливать путем учета минимального суммарного коэффициента эффективности ($K_{\text{эф}}$) исходя из норм трудового законодательства, предоставляющего возможности для повышения прав социальных партнеров.

В рамках исследования на основе действующего трудового законодательства нами было определено минимальное значение коэффициента эффективности, равное 8, следующим образом. При оценке минимального показателя были приняты во внимание статьи 8, 32, 39, 52, 53, 374, 377, 414 Трудового кодекса РФ и статьи 25, 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»²⁰, где определены условия об учете мнения представительного органа при принятии локальных нормативных актов, об обязанностях работодателей по предоставлению условий для обеспечения деятельности представителей работников или выборного органа первичной профсоюзной организации, о порядке компенсации затрат, связанных с участием в коллективных переговорах, о правах и формах участия работников в управлении организацией, о гарантиях работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций или профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, о гарантиях для работников в связи с проведением забастовки (компенсационные выплаты). При расчетах мы объединили два пункта об обязательствах работодателей по созданию условий для деятельности профсоюзов и два пункта о гарантиях работникам, входящим в состав профсоюзных органов (соответствующие статьи законов дублируют друг друга).

Данные статьи законов отвечают условиям настоящего исследования и были выбраны по причине предоставления организациям возможности самостоятельно устанавливать условия трудовой деятельности в коллективных договорах с учетом их применимости для разработки раздела о социальном партнерстве. Следует повышать долю позиций, улучшающих положение социальных партнеров, среди общего количества положений, как правило, ознакомительного характера.

Мы предлагаем оценивать степень эффективности раздела о социальном партнерстве в зависимости от того, в какой мере социальные партнеры используют предоставленную государством возможность осуществления законотворчества на региональном уровне для улучшения положения работников и работодателей при взаимодействии в рамках социального партнерства. Коллективно-договорное регулирование является важным элементом социально-трудового взаимодействия между партнерами – это и процесс, и желаемый результат социального диалога. При комплексном и в то же время детальном подходе к разработке коллективных соглашений (договоров) возможно серьезное расширение и улучшение положений работников и работодателей.

Безразличное отношение к созданию или совершенствованию имеющегося документа, свидетельствующего о согласии по определенным вопросам между социальными партнерами, приводит к потере смысла составления коллективного соглашения (договора). При составлении коллективного соглашения (договора) отклонение от общей структуры документа в сторону его развития, учет региональной, отраслевой и специфики на уровне организации, расширение прав работников и работодателей являются основополагающими принципами, способствующими повышению результативности социального диалога на различных уровнях.

²⁰ Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/

Таблица 1**Коллективные соглашения, заключенные в Центральном федеральном округе****Table 1****Collective agreements concluded in the RF Central Federal District**

Регион	Общее количество коэффициентов	Коэффициент значимости, %
Белгородская область	8	22,86%
Брянская область	3	23,08%
Владимирская область	5	13,51%
Воронежская область	3	8,82%
Ивановская область	2	5,88%
Калужская область	6	17,14%
Костромская область	8	14,28%
Курская область	3	8,82%
Липецкая область	3	9,38%
Московская область	12	26,67%
Орловская область	3	10,34%
Рязанская область	4	12,9%
Смоленская область	4	11,11%
Тамбовская область	4	10%
Тверская область	5	14,29%
Тульская область	6	13,64%
Ярославская область	5	20,83%
г. Москва	19	52,78%

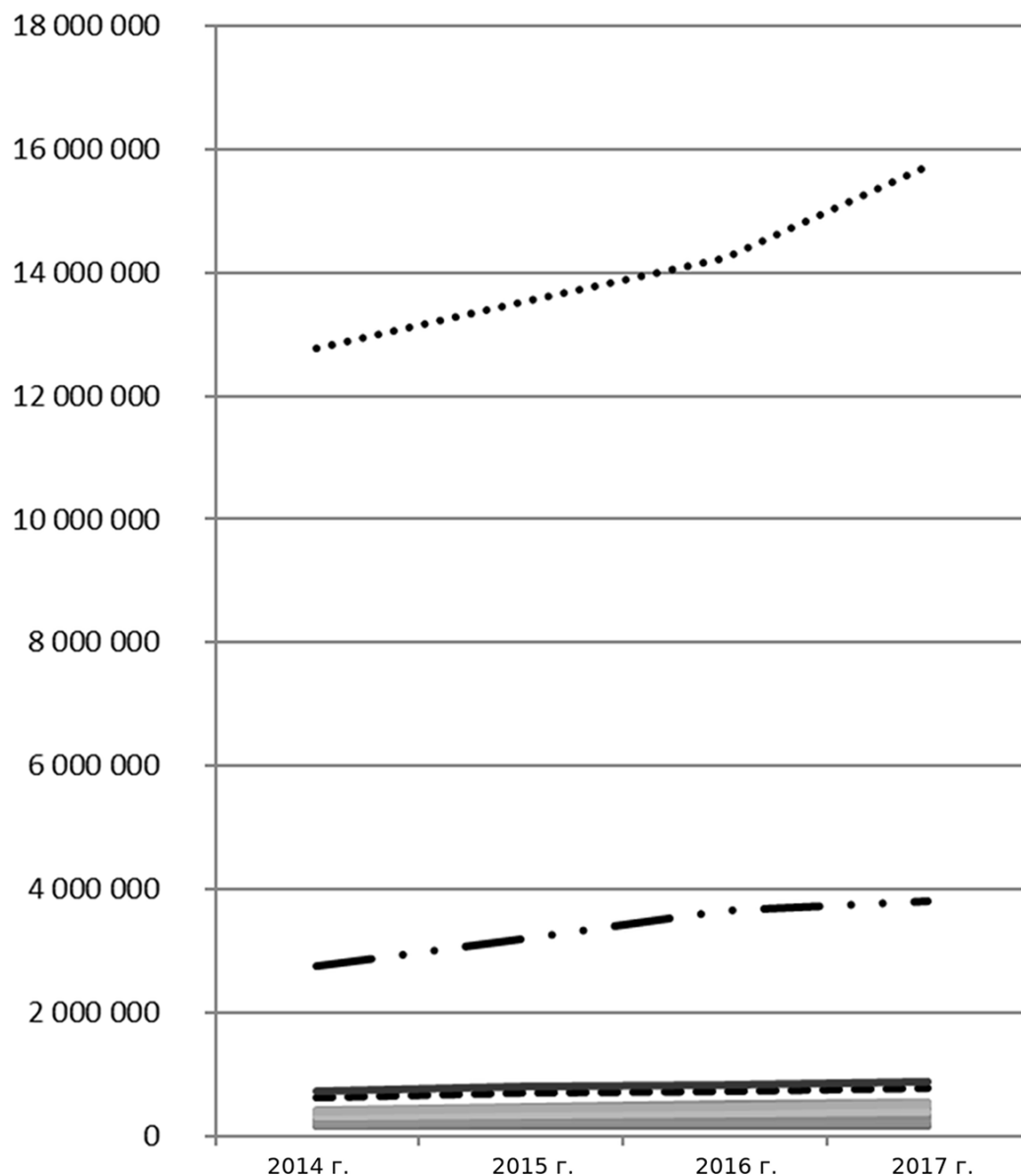
Источник: авторская разработка*Source:* Authoring

Рисунок 1

Валовой региональный продукт по субъектам Центрального федерального округа РФ в текущих основных ценах, млн руб.

Figure 1

Gross regional product by constituent entity of the RF Central Federal District, current basic values, million RUB



Примечание. Представлены графики по следующим субъектам (сверху вниз): г. Москва; Московская область; другие регионы ЦФО (Белгородская, Брянская, Владимирская, Воронежская, Ивановская, Калужская, Костромская, Курская, Липецкая, Орловская, Рязанская, Смоленская, Тамбовская, Тверская, Тульская, Ярославская области).

Источник: данные Росстата

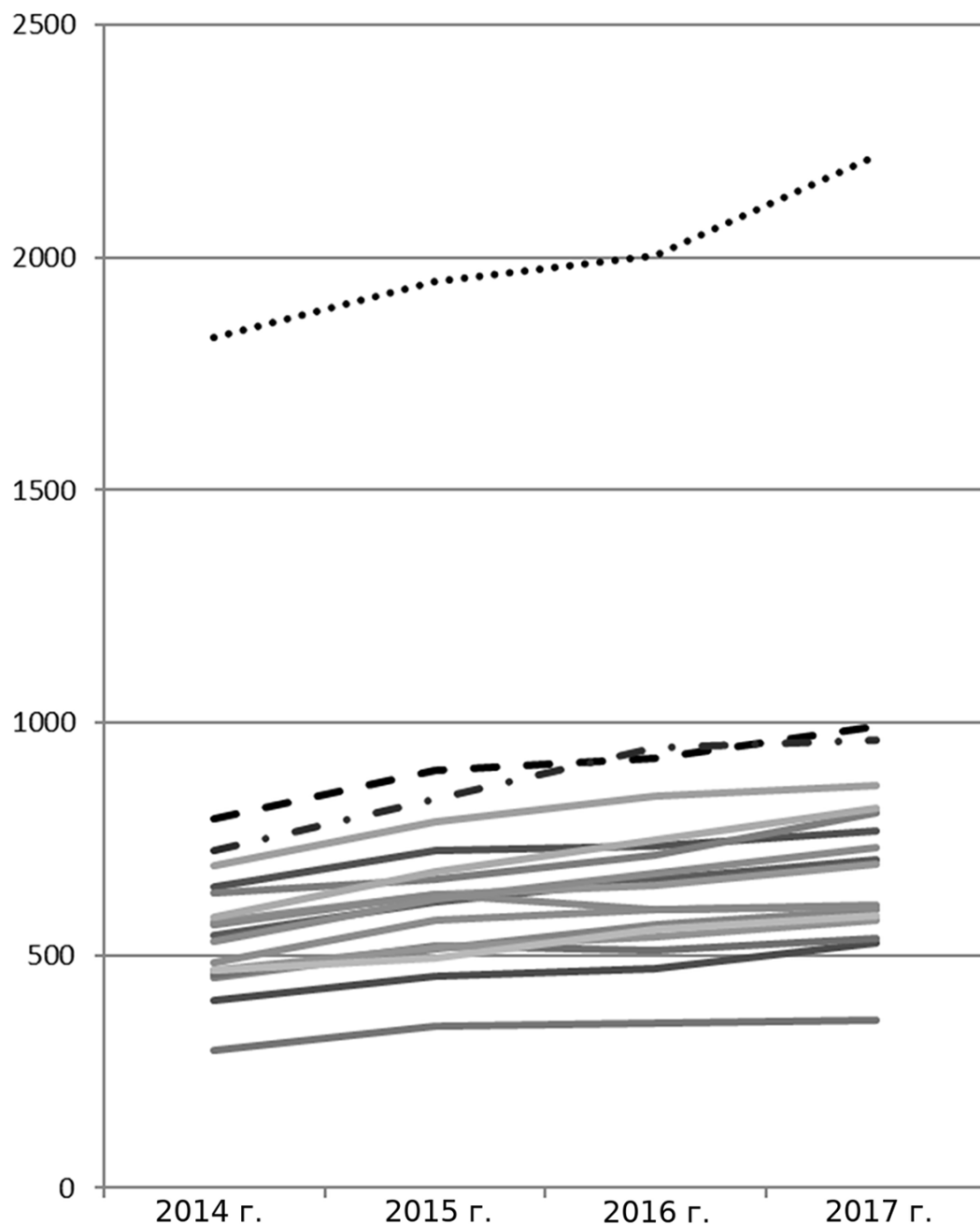
Source: The Rosstat data

Рисунок 2

Производительность труда в регионах Центрального федерального округа РФ, тыс. руб. на одного занятого

Figure 2

Labor productivity in the RF Central Federal District regions, thousand RUB per an employed



Примечание. На отметке 2017 г. сверху вниз представлены графики по следующим регионам: г. Москва; Белгородская область; Московская область; Владимирская область; Ярославская область; Калужская область; Воронежская область; Тульская область; Тамбовская область; Рязанская область; Орловская область; Курская область; Липецкая область; Тверская область; Смоленская область; Костромская область; Брянская область; Ивановская область.

Источник: данные Росстата

Source: The Rosstat data

Список литературы

1. *Trebilcock A. et al.* Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-Making. Geneva, International Labour Organization, 1994, 385 p.
2. *Prosser T.J., Perin E.* European Tripartism: Chimera or Reality? The 'New Phase' of the European Social Dialogue in the Light of Tripartite Theory and Practice. *Business History*, 2015, vol. 57, iss. 3, pp. 376–397.
URL: <https://doi.org/10.1080/00076791.2014.983481>
3. *Keller B.* Social Dialogues – The State of the Art a Decade after Maastricht. *Industrial Relations Journal*, 2003, vol. 34, iss. 5, pp. 411–429.
URL: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2003.00287.x>
4. *Александров В.В., Макаров Н.П., Шустов А.С.* Автоматизированный анализ и оценка статей коллективных договоров // Вестник Рязанского государственного радиотехнического университета. 2013. № 3. Вып. 45. С. 71–75.
URL: http://vestnik.rsreu.ru/images/archive/2013/3-45/razdel%204_45.pdf
5. *Чащина К.М.* Практическое применение метода корреляционно-регрессионного анализа для оценки эффективности исполнения условий коллективных договоров угледобывающих предприятий // Интернет-журнал «Науковедение». 2015. Т. 7. № 1.
URL: <https://doi.org/10.15862/67EVN115>
6. *Баранов Ю.В., Полянская С.П.* Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в сфере оплаты труда на уровне субъектов Сибирского федерального округа // Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. 2017. № 1. С. 143–150.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kollektivno-dogovornoe-regulirovanie-sotsialno-trudovyh-otnosheniy-v-sfere-oplaty-truda-na-urovne-subektov-sibirskogo-federalnogo/viewer>
7. *Скавитин А.В.* Подходы к оценке качества коллективных договоров // Труд и социальные отношения. 2018. Т. 29. № 3. С. 93–102.
URL: http://id.atiso.ru/files/tiso_3_2018.pdf
8. *Лобок Д.В., Бирженюк Г.М., Васецкий А.А. и др.* Коллективный договор как механизм предотвращения социально-трудовых конфликтов: монография. СПб: Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов, 2018. 182 с.
9. *Поляков И.В.* Социальное партнерство на предприятии. Индикаторы состояния и поиск путей реализации // Вестник Российской академии естественных наук. 2014. № 3. С. 65–69.
URL: <https://raen.info/upload/000/vestnik/2014/3/65-69.pdf>
10. *Збышко Б.Г.* Использование современных механизмов в регулировании социально-трудовых отношений в Российской Федерации // Труд и социальные отношения. 2012. № 4. С. 15–22.
URL: http://id.atiso.ru/files/journal_04_2012.pdf
11. *Александров В.В., Давыдов В.Н., Нечаев Г.И.* Особенности и оценка эффективности коллективных договоров вузов Уральского федерального округа: монография. Екатеринбург: Ажур, 2003. 312 с.

Информация о конфликте интересов

Я, автор данной статьи, со всей ответственностью заявляю о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

SOCIAL DIALOGUE: ACHIEVING TRUST RELATIONSHIPS BETWEEN SOCIAL ACTORS IN THE LABOR MARKET

Kseniya A. SUBKHANGULOVA

Moscow State University, Moscow, Russian Federation
subkhangulova@econ.msu.ru
<https://orcid.org/0000-0001-8251-001X>

Article history:

Article No. 702/2019
Received 5 November 2019
Received in revised form
5 December 2019
Accepted 16 January 2020
Available online
16 March 2020

JEL classification:

Keywords: social dialog,
regional collective
arrangement, content analysis,
labor productivity,
socioeconomic tension,
Central Federal District

Abstract

Subject This article discusses the issues related to social dialogue and the practice of collective bargaining agreements in the Central Federal District regions.

Objectives The article aims to test the methodology for evaluating collective agreements in order to determine the level of development of labor relations at the regional level. The article also intends to make recommendations on improving collective agreements within the region framework.

Methods For the study, I used a content analysis, integrated, logical, and comparative approaches, and the social and labor relations theory basics.

Results The article proposes some recommendations for setting a minimum total efficiency ratio and increasing the proportion of legal rules that improve the situation of social partners.

Conclusions Based on the quantification of the content of collective agreements at the regional level through the content analysis of the *Social Partnership* section, the article concludes that the practice of concluding regional collective agreements in the Central Federal District of Russia is uneven.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2019

Please cite this article as: Subkhangulova K.A. Social Dialogue: Achieving Trust Relationships Between Social Actors in the Labor Market. *Regional Economics: Theory and Practice*, 2020, vol. 18, iss. 3, pp. 446–459.
<https://doi.org/10.24891/re.18.3.446>

References

1. Trebilcock A. et al. Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-Making. Geneva, International Labour Organization, 1994, 385 p.
2. Prosser T.J., Perin E. European Tripartism: Chimera or Reality? The ‘New Phase’ of the European Social Dialogue in the Light of Tripartite Theory and Practice. *Business History*, 2015, vol. 57, iss. 3, pp. 376–397. URL: <https://doi.org/10.1080/00076791.2014.983481>
3. Keller B. Social Dialogues – The State of the Art a Decade after Maastricht. *Industrial Relations Journal*, 2003, vol. 34, iss. 5, pp. 411–429. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2003.00287.x>
4. Aleksandrov V.V., Makarov N.P., Shustov A.S. [Automated analysis and evaluation of collective bargaining agreements]. *Vestnik Ryazanskogo gosudarstvennogo radiotekhnicheskogo universiteta* = *Vestnik of Ryazan State Radio Engineering University*, 2013, vol. 3, iss. 45, pp. 71–75. URL: http://vestnik.rsreu.ru/images/archive/2013/3-45/razdel%204_45.pdf (In Russ.)
5. Chashchina K.M. [Practical application of the method of regression analysis to assess the effectiveness of the execution conditions of collective agreements coal mines]. *Internet-zhurnal Naukovedenie*, 2015, vol. 7, iss. 1. (In Russ.) URL: <https://doi.org/10.15862/67EVN115>

6. Baranov Yu.V., Polyanskaya S.G. [Collective bargaining regulation in the sphere of wages at the level of the Siberian Federal District]. *Vestnik Sibirskoi gosudarstvennoi avtomobil'no-dorozhnoi akademii = Vestnik SibADI*, 2017, no. 1, pp. 143–150.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kollektivno-dogovornoe-regulirovanie-sotsialno-trudovyh-otnosheniy-v-sfere-oplaty-truda-na-urovne-subektov-sibirskogo-federalnogo/viewer> (In Russ.)
7. Skavitin A.V. [Approaches to assessing the quality of collective agreements]. *Trud i sotsial'nye otnosheniya = Labour and Social Relations*, 2018, vol. 29, no. 3, pp. 93–102.
URL: http://id.atiso.ru/files/tiso_3_2018.pdf (In Russ.)
8. Lobok D.V., Birzhenyuk G.M., Vasetskii A.A. et al. *Kollektivnyi dogovor kak mekhanizm predotvrashcheniya sotsial'no-trudovykh konfliktov: monografiya* [Collective bargaining agreement as a mechanism for preventing social and labor conflicts: a monograph]. St. Petersburg, Saint-Petersburg University of Humanities and Social Sciences Publ., 2018, 182 p.
9. Polyakov I.V. [Social partnership at enterprise. Status indicators and search of ways of implementation]. *Vestnik Rossiiskoi akademii estestvennykh nauk = Bulletin of the Russian Academy of Natural Sciences*, 2014, no. 3, pp. 65–69.
URL: <https://raen.info/upload/000/vestnik/2014/3/65-69.pdf> (In Russ.)
10. Zbyshko B.G. [Use of modern mechanisms in regulation of social and labor relations in the Russian Federation]. *Trud i sotsial'nye otnosheniya = Labour and Social Relations*, 2012, no. 4, pp. 15–22. URL: http://id.atiso.ru/files/journal_04_2012.pdf (In Russ.)
11. Aleksandrov V.V., Davydov V.N., Nechaev G.I. *Osobennosti i otsenka effektivnosti kollektivnykh dogovorov vuzov Ural'skogo federal'nogo okruga: monografiya* [Features and evaluation of the effectiveness of collective agreements of universities of the Ural Federal District: a monograph]. Yekaterinburg, Azhur Publ., 2003, 312 p.

Conflict-of-interest notification

I, the author of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.