

Самарина Мария Владимировна
Иркутский государственный университет путей сообщения

Факторы трансформации социально-трудовых отношений

Аннотация. В статье представлена классификация факторов, определяющих формирование социально-трудовых отношений в современной России.

Социально-трудовые отношения представляют собой объективно существующие взаимосвязи и взаимоотношения между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни. Их формирование происходит под воздействием совокупности факторов, которые можно разделить на внешние и внутренние.

Теоретической базой исследования выступает многоуровневая классификация внешних и внутренних факторов, характерная для постиндустриальной экономики.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, факторы формирования, занятость, безработица, коллективный договор.

Samarina Maria Vladimirovna
Irkutsk State Transport University, Irkutsk, Russian Federation

Factors of transformation of social and labor relations

Abstract. The article presents a classification of factors that determine the formation of social and labor relations in modern Russia.

Social and labor relations are objectively existing interconnections and relationships between individuals and their groups in processes related to labor activity, aimed at regulating the quality of working life. They are formed under the influence of a combination of factors that can be divided into external and internal factors.

The theoretical basis of the study is a multi-level classification of external and internal factors that is characteristic of a post-industrial economy.

Keywords: social and labor relations, formation factors, employment, unemployment, kollektivnyy dogovor.

Для эффективной государственной политики и управления предприятиями необходимо понимать факторы, влияющие на социально-трудовые отношения. В начале 2026 года российская экономика находится в уникальной ситуации: безработица на рекордно низком уровне (2,2%), однако параметры занятости демонстрируют разнонаправленную динамику [1]. С одной стороны, сохраняются традиционные институты социального партнёрства на крупных предприятиях; с другой - стремительно расширяется сегмент работников, оформленных по договорам гражданско-правового характера (ГПХ), что создаёт риски снижения социальной защищённости.

Цель настоящего исследования - систематизировать ключевые факторы, влияющие на социально-трудовые отношения, а также продемонстрировать влияние одного из факторов - коллективно-договорного регулирования на примере холдинга ОАО «Российские железные дороги».

Социально-трудовые отношения представляют собой объективно существующие взаимосвязи и взаимоотношения между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни. [2]. Их формирование происходит под воздействием совокупности факторов,

которые можно разделить на внешние (макроуровень, национальный, региональный) и внутренние (организационно-экономические и социальные). Классификация данных факторов приведена в таблице 1.

Материалы и методы исследования. Эмпирическую базу исследования составили официальные данные статистических органов [3].

Методами исследования являлись такие методы как наблюдение, сравнение, синтез, анализ.

На формирование социально-трудовых отношений в любой стране оказывают воздействие разнообразные факторы, рассмотрим подробнее каждый фактор и его влияние на формирование социально-трудовых отношений в таблице 1.

Таблица 1 - Классификация факторов формирования социально-трудовых отношений

Группа факторов	Подгруппа	Факторы и их влияние на социально-трудовые отношения
Внешние факторы	Макроуровень (международный)	Глобализация экономики: Углубляет неравенство в производительности труда, усиливает взаимозависимость национальных рынков труда и ограничивает национальную социальную политику. Международное разделение труда: Формирует глобальную структуру занятости, профессий и специализаций, определяя спрос на те или иные компетенции в разных странах
	Макроуровень (национальный)	Социальная политика государства: Определяет правовые рамки, систему социальной защиты, поддержки и помощи, что напрямую влияет на защищенность работников. Состояние национального рынка труда: Характеристики спроса и предложения, уровень безработицы, структура занятости задают параметры взаимодействия работников и работодателей. Общие экономические условия: Влияют на возможности работодателей по повышению зарплат и созданию рабочих мест
	Региональный/Отраслевой уровень	Уровень социально-экономического развития региона/отрасли, состояние отраслевого рынка труда, социальная и культурная среда региона. Эти факторы определяют специфику СТО в конкретной местности или профессиональной сфере
Внутренние факторы (уровень организации)	Организационно-экономические	Стратегия и стадия развития организации, система рабочих мест, организация и нормирование труда, кадровая политика,

Группа факторов	Подгруппа	Факторы и их влияние на социально-трудовые отношения
		система мотивации-Эти факторы формируют внутреннюю среду, в которой непосредственно строятся отношения между работниками и работодателем
	Социальные (внутри-организационные)	Стиль работы: Влияет на удобство, эффективность и инновационность труда. Наличие неформальных групп: Могут выступать как силой поддержки, так и противодействия администрации, влиять на солидарность и распространение инноваций. Сплоченность коллектива: Основана на единстве интересов и уровне культуры, определяет моральный климат. Персональный состав: Через лидерство, дисциплину и ценности формирует специфику отношений. Коммуникации: Горизонтальные и вертикальные связи определяют эффективность взаимодействия

В основе анализа лежит многоуровневая модель, согласно которой все множество факторов, влияющих на социально-трудовые отношения, может быть разделено на две большие группы: внешние и внутренние [4].

Внешние факторы действуют на уровне, выходящем за пределы отдельной организации. К ним относятся:

1. Глобализация экономики: формирует систему международного разделения труда, усиливает взаимозависимость национальных рынков и, как следствие, углубляет существующее неравенство в производительности труда людей и материальное благосостояние.
2. Социальная политика государства: представляет собой «действия государственных органов и государственного управления, направленные на повышение качества жизни людей»-Она определяет параметры социальной защиты, правовые рамки и механизмы регулирования социально-трудовых отношений.
3. Состояние национального и региональных рынков труда: структура занятости, уровень безработицы, отраслевая специфика формируют спрос на те или иные компетенции и влияют на баланс сил между работником и работодателем.

Внутренние факторы действуют на уровне организации и включают:

1. Организационно-экономические: стратегия развития предприятия, кадровая политика, система мотивации и нормирования труда.
2. Социальные: стиль работы, наличие неформальных групп, сплоченность коллектива, коммуникации [5].

В текущий период особое внимание среди внешних факторов привлекает состояние национального рынка труда.

Для понимания состояния этих отношений на данный момент, достаточно взглянуть на официальную статистику. По данным Росстата, к сентябрю 2025 года численность работников, занятых по договорам гражданско-правового характера (без

учета малого и среднего бизнеса), достигла 1,6 млн человек, а с учетом совместителей - превысила 2 млн. Зафиксированное значение превышает все предыдущие за весь период измерений. За последние 20 лет доля таких работников в общей занятости удвоилась и теперь составляет почти 5%. Причем больше всего занятых по ГПХ приходилось на торговлю, финансовую сферу, здравоохранение и образование. Переход организаций на такую модель обусловлен тем, что сотрудник на ГПХ обходится компании на 30-50% дешевле штатного [6].

В таком случае сокращаются издержки, так как необязательно оплачивать больничные, отпуска, командировки, предоставлять ДМС и выплачивать компенсации при увольнении.

В контексте данной ситуации, подход ОАО «РЖД» к социально-трудовым отношениям заслуживает особого внимания. Поскольку компания продолжает эффективно использовать систему коллективно-договорного регулирования, распространяющуюся на всех сотрудников. Как отмечает автор статьи С.М. Туболев, опубликованной в журнале «Транспортное право и безопасность», ОАО «РЖД» в своих локальных актах устанавливает разветвленную систему мер социальной поддержки. Эти меры социальной поддержки включают: транспортные льготы, дополнительные отпуска, материальную помощь, детские пособия, социальное страхование детей [7]. Важно отметить, что часть гарантий распространяется даже на неработающих пенсионеров компании.

Так, в ОАО «РЖД», разработан коллективный договор от 24.12.2025 г-на 2026-2028 годы, включающий 12 разделов.

Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2026-2028 годы - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в открытом акционерном обществе «Российские железные дороги» между сторонами социального партнерства - Работниками и Работодателем в лице их представителей [8].

Коллективный договор ОАО «РЖД» является важнейшим инструментом и фактором влияния на социально-трудовые отношения, он является гарантом прав сотрудников, способствует устойчивому развитию компании, росту привлекательности среди соискателей и конкурентоспособности, а также повышению социальной ответственности.

Рассмотрим некоторые положения коллективного договора ОАО «РЖД» на 2026-2028 годы в таблице 2.

Таблица 2 - Структура коллективного договора ОАО «РЖД» на 2026-2028 годы [9]

Структурный элемент (раздел)	Основное содержание	Ключевые параметры
1. Система социальных пакетов	Закрепляет трехуровневый механизм: Базовый (льготный проезд, ДМС, поддержка материнства и детства, матпомощь к отпуску); Софинансируемый, включающий компенсирующий пакет (санаторно-курортное лечение, отдых детей, помощь в приобретении жилья, негосударственное пенсионное обеспечение); Бонусный (накопление баллов для обмена на корпоративные привилегии).	Расходы на спорт: 2026 г- 885 руб./чел., 2027 г- 920 руб., 2028 г- 960 руб.

Структурный элемент (раздел)	Основное содержание	Ключевые параметры
2. Индексация заработной платы	Введён новый порядок расчёта: первая индексация (не позднее 1 марта) - не ниже $\frac{1}{4}$ прогноза индекса потребительских цен текущего года; следующая - с учётом обновлённого прогноза ИПЦ.	30 декабря 2025г заработная плата проиндексирована на 5,12%
3. Материальная помощь и пособия семьям с детьми	Единовременная выплата при рождении (усыновлении) ребёнка; ежемесячное пособие работникам в отпуске по уходу за ребёнком от 1,5 до 3 лет.	2026 г- 6 555 руб.; 2027 г- 6 815 руб.; 2028 г- 7 090 руб.
4. Компенсации при несчастных случаях на производстве	Единовременная компенсация морального вреда при установлении инвалидности или гибели работника.	I группа - не менее 780 тыс.руб.; II - 520 тыс.руб.; III - 260 тыс.руб.; при гибели - не менее 1 930 тыс.руб.
5. Поддержка семей умерших работников и неработающих пенсионеров	Страховая выплата семье умершего работника; выплата по случаю смерти неработающего пенсионера.	До 25 000 руб. (семье работника); 10 400 руб. (по случаю смерти пенсионера)
6. Дополнительные гарантии детям погибших работников	Ежемесячное пособие ребёнку работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве; дополнительные выплаты ко Дню защиты детей и Дню знаний.	Ежемесячно - 10 000 руб.; дополнительные - по 10 000 руб.-дважды в год
7. Поддержка участников специальной военной операции	Введено определение «Работник - участник СВО». Закреплены специальные программы по условиям труда, производственному быту, здоровью. Преимущественное право на отпуск в удобное время (по заявлению, вне графика).	Право распространяется также на работников, чьи супруги участвуют в СВО и прибыли в отпуск
8. Меры для многодетных семей	Предоставление отпуска в удобное время многодетным супругам (имеющим трёх и более несовершеннолетних детей).	Новое положение, введённое в договоре 2026-2028 гг.
9. Защита от увольнения двух работников из одной	Запрет на расторжение трудового договора по сокращению одновременно с мужем и женой (работниками	Ранее не предусматривалось

Структурный элемент (раздел)	Основное содержание	Ключевые параметры
семьи	компании) в течение 9 месяцев.	
10. Льготы по оплате содержания в ведомственных образовательных учреждениях	Льгота распространена не только на детей, но и на внуков работников, находящихся под опекой.	-
11. Компенсация проезда для работников Крайнего Севера	Компенсация расходов на проезд и провоз багажа к месту отпуска и обратно любым видом транспорта, включая личный; отмена требования оформлять транспортные билеты.	Один раз в два года
12.Преимущество при сокращении право оставления на работе	Расширен перечень лиц, имеющих преимущество при сокращении: добавлены работники, проработавшие не менее 5 лет в качестве уполномоченного по охране труда профсоюза или общественного инспектора по безопасности движения.	-
13.Гарантии профсоюзным активистам	Увольнение представителей профсоюза (расширенный перечень) допускается только с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.	-
14. Молодёжные Программы и наставничество	Предусмотрены программы повышения общественной активности, патриотического и духовно-нравственного воспитания; предоставление оплачиваемых рабочих мест студентам, в том числе на условиях неполной занятости.	-
15. Поддержка неработающих пенсионеров	Сохранены все ранее действовавшие гарантии; размеры выплат председателям и заместителям председателей советов ветеранов вынесены в отдельный документ (зависят от численности состоящих на учёте ветеранов).	-

Влияние коллективного договора на социально-трудовые отношения проявляется в нескольких ключевых аспектах. Во-первых, он обеспечивает значительно более высокий уровень социальной защищенности работников, предоставляя им оплачиваемые отпуска, больничные, корпоративные пенсии и ДМС, в отличие от работников, работающих по

договорам гражданско-правового характера, чьи права и гарантии существенно ограничены. Во-вторых, коллективный инструменты для мирного разрешения разногласий, не допуская их перерастания в открытые конфликты.

В-третьих, он играет важную роль в воспроизводстве человеческого капитала, поддерживая молодых специалистов, трудовые династии и пенсионеров, что практически отсутствует в сегменте гражданско-правового характера, где отсутствуют корпоративные программы обучения и развития.

Формирование социально-трудовых отношений в современной России происходит под влиянием разнонаправленных тенденций.

Наблюдается рост числа работников по гражданско-правовым договорам, которые не имеют защиты коллективных соглашений. В то же время, в крупных компаниях, как показывает пример ОАО «РЖД», разветвленная система социальных гарантий, закрепленная в коллективном договоре, остается эффективным инструментом обеспечения социальной стабильности и поддержания качества социально-трудовых отношений. Главный вопрос заключается в возможности распространения этой модели за пределами таких крупных компаний.

Список источников

1. Ермолаева С.Г. Рынок труда : учебное пособие / С.Г. Ермолаева ; [науч.ред. О.В. Охотников] – Екатеринбург : Изд-во Урал-ун-та, 2015— 108 с. ISBN 978-5-7996-1393-8. – [Электронный ресурс] – URL: [Рынок труда : учебное пособие](#)
2. Журнал Эксперт Новости – 1 ноября 2025 – [Электронный ресурс] – URL: [Российские компании рекордно увеличили число сотрудников по ГПХ | Эксперт](#)
3. Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2026–2028 годы. – Официальный портал ОАО «РЖД». – [Электронный ресурс] – URL: [Документы | Компания](#)
4. Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2026–2028 годы // Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей. – [Электронный ресурс] – URL: [Документы](#)
5. Социально-экономические механизмы на транспорте: к 50-летию Иркутского государственного университета путей сообщения, 90-летию Департамента по организации, оплате и мотивации труда ОАО «РЖД» (ЦЗТ) и 120-летию Дорпрофжел : монография / [Н. А. Андреянова, Н. А. Анисимова, Н. А. Афанасьева [и др.]] ; под ред. М. В. Вихоревой; КРИЖТ ИрГУПС. – Красноярск : КРИЖТ ИрГУПС, 2025. – 236 с.
6. [№ 10 \(2024\): Сборник научных статей всероссийской научно-практической конференции "Финансовые аспекты структурных преобразований экономики" \(ФАСПЭ-2024\)](#) Самарина М.В., Былков В.Г. Взаимосвязь занятости и производительности труда <https://ojs.irgups.ru/index.php/economy/article/view/1777>
7. Туболев С.М. Социальная поддержка семьи и детства на примере деятельности открытого акционерного общества «Российские железные дороги» // Транспортное право и безопасность. 2024. № 1 (49). – [Электронный ресурс] – URL: [Туболев С. М. Социальная поддержка семьи и детства на примере деятельности открытого акционерного общества «Российские железные дороги» Электронный научный журнал «Транспортное право и безопасность»](#)
8. Отличия Коллективного договора ОАО «РЖД» на 2026–2028 гг. от ранее действовавшего на 2023–2025 гг. // Дорпрофжел. – 07.12.2025. – [Электронный ресурс] – URL: [otlichiya-kd-oao-rzhd-na-2026-2028-gg.-ot-kd-na-2023-2025-gg.-1.docx](#)
9. Trading Economics – [Электронный ресурс] – URL: [Уровень безработицы в России](#)

Информация об авторе

Самарина Мария Владимировна - к. э. н., доцент, доцент кафедры «Экономики и управления на железнодорожном транспорте», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск.

Information about the author

Samarina Maria Vladimirovna - PhD in Economics, the Department of Finance and Accounting State Transport University, Irkutsk.