



СОЦИАЛЬНО-  
ТРУДОВЫЕ  
КОНФЛИКТЫ

# ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА И МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ



Выпуск  
44

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

# **ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА И МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ**

Издано в рамках Программы получателя субсидии  
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2023 году

---

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

---

Выпуск 44

Санкт-Петербург  
2023

ББК 65.291.66

Э40

*Авторский коллектив:*

**Г. А. Гончаров** (научный руководитель), **А. В. Ладоба**, **А. П. Марков**,  
**В. Б. Морозов**, **Е. В. Семенова**, **И. В. Соколова**

*Рецензенты:*

**Т. Б. Малинина**, профессор кафедры социального анализа  
и математических методов в социологии Санкт-Петербургского  
государственного университета, доктор социологических наук;

**А. Ю. Прихач**, профессор кафедры социальных технологий  
Северо-Западного института управления Российской академии народного хозяйства  
и государственной службы при Президенте РФ, доктор экономических наук

Рекомендовано к публикации  
редакционно-издательским советом СПбГУП

Э40 **Экономическая** природа и механизмы регулирования со-  
временных социально-трудовых конфликтов : [коллективная  
монография] / Г. А. Гончаров [и др.]. — Санкт-Петербург :  
СПбГУП, 2023. — 264 с. — (Социально-трудовые конфликты ;  
Вып. 44). — ISBN 978-5-7621-1252-9. — Текст : непосредст-  
венный.

В монографии представлены результаты исследования экономической при-  
роды и механизмов регулирования современных социально-трудовых конфлик-  
тов. Рассмотрены основные причины их возникновения и условия протекания,  
социально-экономические, правовые, институциональные аспекты их урегули-  
рования. Значительное внимание уделяется анализу социально-трудовых кон-  
фликтов и развитию социально-трудовых отношений в 2014–2022 годах, а так-  
же анализу влияния в исследуемый период западных санкций и карантинных  
ограничений, вызванных пандемией коронавирусной инфекции, на уровень  
конфликтности социально-трудовых отношений в России.

На основе результатов анализа разработаны рекомендации по совершен-  
ствованию экономических механизмов и институционально-правовой базы уре-  
гулирования социально-трудовых конфликтов.

Издание адресовано специалистам сферы социально-трудовых отношений  
органов государственного и муниципального управления, предпринимателям,  
руководителям организаций, руководителям кадровых служб, профсоюзным ак-  
тивистам, студентам, магистрантам и аспирантам высших учебных заведений.

**ББК 65.291.66**

**ISBN 978-5-7621-1252-9**

© СПбГУП, 2023

# ОГЛАВЛЕНИЕ

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Введение</b> ..... | 5 |
|-----------------------|---|

|                                                                                                                                      |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| <b>Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ<br/>СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ КОНФЛИКТАМИ<br/>В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ</b> ..... | 7 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|

|                                                                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.1. Экономическая природа и последствия<br>социально-трудовых конфликтов в современной экономике .....                     | 7  |
| 1.2. Анализ основных научных подходов<br>к управлению трудовыми конфликтами<br>в системе социально-трудовых отношений ..... | 16 |
| 1.3. Современные механизмы урегулирования<br>социально-трудовых конфликтов .....                                            | 35 |

|                                                                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Глава 2. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ И ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ<br/>УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ КОНФЛИКТАМИ<br/>В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</b> ..... | 48 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1. Становление и развитие системы институтов<br>регулирования социально-трудовых отношений в России .....                    | 48 |
| 2.2. Система институтов урегулирования социально-трудовых<br>конфликтов в Российской Федерации и их основные функции .....     | 59 |
| 2.3. Государственный и ведомственный контроль<br>за соблюдением трудового законодательства<br>в социально-трудовой сфере ..... | 66 |
| 2.4. Организационно-правовые механизмы разрешения<br>коллективных и индивидуальных трудовых споров .....                       | 75 |

|                                                                                                                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Глава 3. АНАЛИЗ ПРИЧИН И ПОСЛЕДСТВИЙ<br/>СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ<br/>В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В УСЛОВИЯХ<br/>САНКЦИОННОЙ ВОЙНЫ (2014–2022)<br/>И ПАНДЕМИИ COVID-19</b> ..... | 82 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                                                                                                           |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.1. Общая характеристика экономической ситуации в РФ<br>и причины социально-трудовых конфликтов в условиях воздействия<br>на экономику санкций 2014–2022 годов и пандемии COVID-19 ..... | 82  |
| 3.2. Анализ социально-трудовых конфликтов и оценка развития<br>трудовых отношений в Российской Федерации в 2014–2022 годах ...                                                            | 133 |

---

|                                                                                                                                   |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Глава 4. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ<br/>МЕХАНИЗМОВ УРЕГУЛИРОВАНИЯ<br/>СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ<br/>В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</b> | <b>201</b> |
| 4.1. Совершенствование экономических механизмов<br>урегулирования социально-трудовых конфликтов.                                  | 201        |
| 4.2. Развитие институционально-правовой базы<br>регулирования социально-трудовых конфликтов.                                      | 216        |
| <b>Заключение</b>                                                                                                                 | <b>229</b> |
| <b>Литература</b>                                                                                                                 | <b>232</b> |

## ВВЕДЕНИЕ

В современном мире традиционные представления об экономической природе социально-трудовых конфликтов, их месте и роли в системе социально-трудовых отношений, взаимодействии работника, работодателя, организаций работников и работодателей, органов государственной власти, судов и других субъектов этих отношений существенно пересматриваются.

Происходит это по причине интенсивного воздействия на сферу социально-трудовых отношений новых — внешних и внутренних — факторов, которое ранее было не очень сильным и поэтому не столь актуальным. К внешним факторам следует отнести: резкие изменения в мировой экономике как следствие разрушения однополярного мира; эскалацию санкционных войн, ограничение мировой деловой активности в условиях пандемии COVID-19. Воздействие внешних факторов оказало разрушительное влияние на складывавшиеся десятилетиями мирохозяйственные связи и стабильность экономики нашей страны, изменило геоэкономическую ориентацию РФ. Внутренними факторами выступают: структурная перестройка российской экономики; реализация программ импортозамещения; ускорение процесса внедрения информационных технологий в хозяйственную деятельность; использование новых форм организации труда; изменение потребностей рынка труда по различным категориям работников; развитие институтов государственной поддержки бизнеса и населения. Внутренние факторы оказывают разнонаправленное воздействие на социально-трудовую ситуацию в нашей стране, изменяя точки социальной напряженности в силовом поле сферы труда.

Все это требует глубокого осмысления новых вызовов для системы регулирования социально-трудовых отношений, созданных воздействием вышеуказанных факторов, и обуславливает объективную необходимость в интенсификации усилий по научному поиску путей совершенствования механизмов урегулирования социально-трудовых конфликтов (далее — СТК).

В настоящее время отечественными учеными проводится много исследований различных аспектов регулирования социально-трудовых отношений. Положительным фактом является то, что результаты этих исследований становятся предметом обсуждения на многочисленных научных конференциях и практически реализуются в форме

дополнений и изменений норм трудового законодательства, методических рекомендаций по внедрению новых инструментов урегулирования СМК.

Однако динамичные изменения в мировой и российской экономике, происходящие в период с 2014 года по настоящее время (эскалация санкционной войны между странами Запада и Россией, карантинные ограничения деловой активности в период пандемии COVID-19), существенно повлияли как на общую экономическую ситуацию, так на состояние социально-трудовых отношений. Поэтому исследование степени влияния указанных изменений на состояние социально-трудовых отношений в России, формирование тенденций изменения качественных и количественных показателей СМК, развитие механизмов их урегулирования становится важной научно-практической задачей.

Исследовав экономическую природу и механизмы регулирования современных социально-трудовых конфликтов, авторы уточнили основные причины и последствия СМК в современной экономике, проанализировали и обобщили основные научные подходы к управлению социально-трудовыми конфликтами и рассмотрели современные механизмы их урегулирования. Авторы исследовали систему институтов и организационно-правовых механизмов регулирования СМК в историческом и функциональном аспектах.

Результаты исследования также представлены в виде анализа влияния на состояние российской экономики и социально-трудовую ситуацию западных санкций 2014–2022 годов и карантинных ограничений деловой активности во время пандемии COVID-19, динамики показателей СМК в исследуемый период, что позволило выявить основные тенденции развития социально-трудовой ситуации в РФ и разработать рекомендации по совершенствованию экономических и организационно-правовых механизмов урегулирования СМК.

# **Глава 1**

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ КОНФЛИКТАМИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

### **1.1. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА И ПОСЛЕДСТВИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ**

Социально-трудовые конфликты являются неизбежной частью формирования и реализации социальных и трудовых отношений между различными субъектами. Природа СТК, их причины и последствия в первую очередь определяются особенностями формирования и развития социально-трудовых отношений. Таким образом, прежде чем формулировать суть и причины возникновения такого рода конфликтов, необходимо сформировать единое представление о том, что такое социально-трудовые отношения, когда они возникают и какими особенностями обладают.

В современной научной литературе среди авторов не наблюдается единства в вопросе о природе социально-трудовых отношений. Более того, сама формулировка «социально-трудовые отношения» вызывает разногласия среди представителей различных научных школ, отражающих представления той или иной области науки. Так, мы можем столкнуться с разделением понятий «трудовые» и «социально-трудовые отношения»<sup>1</sup>. С точки зрения сторонников разделения данных понятий, трудовые отношения — это отношения между работником и работодателем, которые возникают в результате выполнения тех или иных трудовых, квалификационных функций. При этом данный вид отношений в обязательном порядке закреплён юридически через заключение договора. В связи с этим отличие трудовых отношений от социально-трудовых очевидно. Так, социально-трудовые отношения — это отношения не только между работником и работодателем. Здесь весьма значительную роль играют общество и различные институты, такие как государство, профсоюзы и т. п. В рамках социально-трудовых отношений мы рассматриваем такие предметные области, как мотивация, кадровая политика, страховое обеспечение (медицинское, социальное, пенсионное и т. п.), условия труда, его организация и эффективность и многое другое.

---

<sup>1</sup> Каменецкий В. Социально-трудовая сфера в условиях трансформации системы производственных отношений в России. М., 2001 ; Мамытов Е. Г. Социально-трудовые отношения в условиях рынка. М. : Макс-Пресс, 2008.



Вместе с тем в современной экономической мысли существует подход, который не делает существенных различий между рассматриваемыми терминами, объединяя их и используя как синонимы<sup>1</sup>. Представители такого подхода утверждают, что в современной экономике невозможно изучать трудовые отношения в отрыве от социальной составляющей. Так как именно она оказывает решающее влияние на то, как именно будут протекать, формализоваться и оформляться юридически взаимоотношения между наемным работником и работодателем. То есть все отношения, которые выходят за рамки рынка труда, относятся к социально-трудовым и должны пониматься как тождественные.

С нашей точки зрения, оба подхода имеют право на существование, так как обладают определенной логикой и научной ценностью. В рамках настоящего исследования применение второго подхода представляется более оправданным и рациональным.

Субъектами социально-трудовых отношений, по общему признанию, выступают:

1) работник — человек, обладающий определенными знаниями, умениями и навыками, нашедшими свое выражение в соответствующей профессии, специализации и квалификации, который заключает трудовой договор с работодателем;

2) работодатель — это физическое или юридическое лицо (через своего представителя), как правило, являющееся собственником определенного набора средств производства и привлекающее в трудовую деятельность наемных работников для осуществления производственных функций;

3) государство, которое в рамках социально-трудовых отношений выполняет несколько функций: законодательную, судебную, посредническую, а также может выступать в качестве работодателя;

4) профсоюзная организация — объединение, создаваемое с целью защиты экономических и иных интересов работников, занятых в определенной сфере деятельности или профессии.

Рассматривая социально-трудовые отношения через призму человеческой жизни, при нормальных условиях ее протекания можно выделить отношения, возникающие в процессе:

— получения общего и профессионального образования. На этом этапе закладываются основные знания об окружающем мире и выбранной специфической области профессиональной деятель-

---

<sup>1</sup> Современная экономика труда / под ред. В. В. Куликова. М. : Финстатинформ, 2001.

ности, формируются навыки и умения, позволяющие получить соответствующую квалификацию;

— трудовой деятельности. Здесь основными вопросами являются наем на работу, то есть ее поиск, юридическое оформление, изучение новых аспектов практической деятельности, повышение квалификации, возможная переквалификация или переподготовка, обеспечение условий для производительного труда и получение за него достойного вознаграждения;

— пенсионного обеспечения и поддержания высокого качества жизни после окончания активной трудовой деятельности.

Существуют две основные классификации социально-трудовых отношений. Первая классификация рассматривает их с точки зрения влияния на результаты производственной и экономической деятельности, вторая — с позиции организационных форм, которые они способны принять.

Первая классификация выделяет конструктивные и деструктивные отношения. *Конструктивные отношения* выстраиваются с целью получения положительных результатов совместной деятельности и роста ее эффективности. *Деструктивные отношения*, как правило, возникают в ситуации разнонаправленности интересов работников и (или) их объединений и предприятий, на которых они функционируют. При этом цели предприятия практически всегда остаются неизменными — эффективное функционирование, рост производительности и рентабельности, прирост прибыли и т. п. В то время как цели работников и их объединений могут быть совершенно различными и зависеть от демографических характеристик, национальности, психологических качеств и т. п.

Организационные формы, которые могут принимать социально-трудовые отношения, весьма различны и определяются внутренними и внешними факторами. Как правило, выделяют следующие организационные формы таких отношений:

1) патернализм, характеризующийся высоким уровнем регламентации и бюрократизации как со стороны работодателя, так и государства;

2) субсидиарность, рассматриваемую как личную ответственность каждого работника или их объединения за получаемый в итоге профессиональной деятельности результат;

3) конкуренция, которая предполагает наличие соперничества между различными работниками или их группами, что позволяет обеспечить рост эффективности их деятельности;

4) солидарность как некий противовес конкуренции, включающий взаимопомощь, взаимовыручку, общую ответственность за конечный результат;

5) партнерство (форма отношений, основанная на понимании того, что все участники имеют равное по важности значение в процессе достижения экономических результатов и решения поставленных задач);

6) дискриминация — незаконное и неоправданное социальными, культурными и экономическими нормами, принятыми в обществе, ограничение прав того или иного субъекта социально-трудовых отношений. Как правило, дискриминация возникает в отношении работника (или группы работников), обладающего тем или иным свойством/качеством или их совокупностью;

7) конфликт — максимально негативная форма социально-трудовых отношений, возникающая в ситуации острого противоречия между их субъектами.

Рассмотренное выше определение конфликта с точки зрения формы существования социально-трудовых отношений является наиболее общим представлением о сути данного явления. Тщательное изучение такого феномена в социальной и экономической жизни, как конфликт, началось в середине XX века. С тех пор понимание данного термина видоизменялось и трансформировалось по мере развития как социальных, так и экономических отношений в обществе. Весомый вклад в развитие понимания конфликта внесли социология, психология, культурология, экономическая теория. Внутриличностный конфликт, рассматриваемый психологией, нельзя отнести к социальным или трудовым, так как он не имеет никакого иного субъекта, кроме отдельного человека. Отсюда применение данного подхода в рамках текущего исследования представляется ограниченным или даже невозможным. С точки зрения рассматриваемого вопроса нам интересно понимание конфликта как социального и экономического явления.

Так, наиболее часто встречающийся подход с точки зрения социологии представлен у А. Г. Здравомыслова, который определяет конфликт как важнейшую сторону взаимодействия людей в обществе. Это форма отношений между потенциальными или актуальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями. Здесь представлено несколько составляющих конфликта:

— наличие нескольких субъектов;

- присутствие у каждого из субъектов своих целей, желаний, мотивов, интересов и т. п.;
- возникшее противоречие между наличествующими интересами и целями субъектов;
- активная форма взаимодействия, часто протекающая в виде кризиса<sup>1</sup>.

Исходя из представленных составляющих конфликта, можно отметить, что мы наблюдаем подобные формы взаимодействия и в экономике, практически в каждой ее составляющей. Так, предприятие, осуществляя свою экономическую деятельность, преследует собственные цели, которые противоречат целям и задачам другого предприятия, работающего в той же отрасли или на том же рынке. Экономические интересы предприятия в рыночной экономике часто не соответствуют направлениям социально-экономической политики государства. В свою очередь, государство, стремящееся удовлетворить интересы части населения, поддержать достаточный уровень качества его жизни, изымает часть доходов предприятия через систему налогообложения, что противоречит финансовым интересам субъекта хозяйствования. И наконец, противоречия, возникающие между интересами предприятий, организаций и наемными работниками, выраженные в необходимости обеспечения достаточного уровня оплаты труда и его постоянного роста, а также обеспечения достойных условий труда для формирования эффективной производственной деятельности.

Таким образом, социологическая точка зрения на конфликт представляется наиболее адекватной поставленным в данном исследовании задачам и целям.

Экономика как система характеризуется высоким уровнем сложности отношений. В основе этих отношений в первую очередь лежат потребности. Потребности, в свою очередь, определяются целями, ожиданиями, интересами. Так как в рамках функционирования экономики на уровне как предприятия, так и государства присутствующие в ней субъекты разнообразны, то и потребности, лежащие в основе мотивации их поступков, также разносторонни. Выше уже были рассмотрены основные характеристики субъектов социально-трудовых отношений. Таким образом, можно сформулировать определение понятия «*социально-трудовой конфликт*» как столкновение интересов, потребностей, представлений между индивидами, группами

<sup>1</sup> Здравомыслов А. Г. Социология конфликта : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Аспект-Пресс, 1996. С. 87–89.

индивидуумов или представителями различных групп индивидуумов по вопросам, связанным с условиями организации труда и его оплаты. Когда говорят о социально-трудовых конфликтах, то речь преимущественно идет о конфликтах внутри отдельных организаций. Здесь важно выделить типы конфликтов в организации (рис. 1).

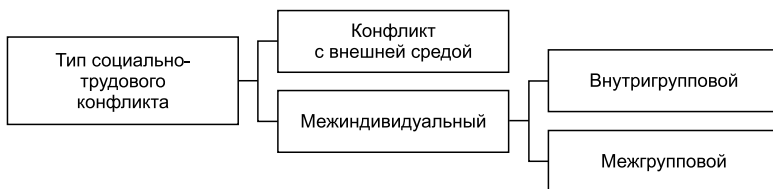


Рис. 1. Типы социально-трудовых конфликтов

В каждом из представленных типов конфликтов можно наблюдать как социальный, так и трудовой конфликт. Именно в этом случае их наиболее сложно разделить. Например, неприязнь руководителя к одному из своих подчиненных, основанная на его личных представлениях и на том, какого цвета у него должна быть одежда (при условии отсутствия четкого дресс-кода), может привести к занижению в его глазах уровня профессиональных качеств сотрудника, которое выражается в снижении уровня оплаты его труда. В свою очередь, снижение оплаты труда и неприязнь руководителя могут вызывать у сотрудника спад мотивации и производительности труда. В конечном счете каждая из сторон данного конфликта может убедиться в собственной правоте. Однако вместе с тем предприятие понесет невидимые экономические издержки, которых можно было бы избежать, дав возможность скрытому межличностному конфликту пройти все стадии его решения. Трудовой конфликт, возникающий в организации, может оцениваться, с одной стороны, как угроза стабильному сосуществованию трудового коллектива и налаженному внутреннему порядку, организационной структуре, с другой — как способ выявить существующие проблемы и разногласия, а значит, и как возможность их разрешить. Для более полного понимания сути трудового конфликта рассмотрим их виды.

*Индивидуальный трудовой конфликт.* Он был рассмотрен на примере выше: мы наблюдали частный случай дискриминации, которая нарушает права работника на труд, обеспеченный соответствующими условиями и достойно вознаграждаемый. В качестве предмета та-

кого вида конфликта выступает индивидуальное право на труд в соответствующих организационных условиях. Этим правом обладает каждый индивид в сфере трудовых отношений. При этом необходимо отметить, что данный конфликт возможен только и исключительно *в условиях постоянных трудовых отношений*. То есть если работник не был должным образом принят в штат организации, а с ним был заключен любой другой вид договора, то все конфликтные ситуации решаются в гражданско-правовом поле и, как правило, не затрагивают Трудовой кодекс РФ. Причинами подобного вида конфликтов могут быть: перевод на другую позицию без согласования с работником, неоплачиваемая или недостаточно оплачиваемая сверхурочная работа и работа в выходные дни, невыплата отпускных/заработной платы или их задержка и т. п. Несмотря на то что подобные вопросы уже урегулированы на законодательном уровне, описаны и приняты в трудовом договоре, одна из сторон конфликта может осуществлять действия (бездействие), приводящие к нарушению интересов другой стороны.

Индивидуальные трудовые конфликты могут возникать между работником и руководством предприятия по причине изменения существующих условий труда, установления новых правил и распорядка, которые еще не были приняты на законодательном уровне. Поэтому такие конфликты, как правило, не могут быть разрешены в гражданско-правовом поле. Также индивидуальные трудовые конфликты могут возникать в случае, когда субъекты по-разному понимают и применяют уже существующие законодательные нормы. В данном случае такие споры могут быть решены с помощью арбитража и суда.

*Коллективный трудовой конфликт.* Согласно ст. 398 Трудового кодекса РФ «коллективный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов»<sup>1</sup>. Характерными чертами данного вида конфликта являются, во-первых, наличие нарушений условий коллективного трудового договора, а значит, количество пострадавших может быть весьма

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (ред. от 14 июля 2022 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 25 июля 2022 г.) // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/12125268/>.

значительным; во-вторых, возможность разрешения данного конфликта в рамках внутриорганизационного взаимодействия между представителями коллектива и администрацией предприятия.

Разнообразие видов СТК определяется большим количеством причин, которые могут их вызвать. Как правило, в отличие от межличностных конфликтов, возникающих у индивидуумов вне рабочего и производственного процесса, они носят глубокий и комплексный характер. Выделяют два вида причин: объективные и субъективные. Субъективные причины вызваны особенностями психики конкретного человека или совокупностью личностных характеристик групп лиц. Объективные причины вызваны недовольством уровнем организации производственного процесса, условиями труда, уровнем его оплаты, психологическим климатом на предприятии и т. п. Главная проблема урегулирования СТК состоит в выявлении конкретных факторов, его создавших, а также в том, что часто объективные и субъективные причины неотделимы друг от друга и сложно поддаются разграничению, выделению, формулировке, осознанию и управлению.

На наш взгляд, в российской экономике наибольшее распространение получили следующие *основные причины СТК*:

1) *социальные различия людей*. Здесь речь может идти о приверженности той или иной религиозной доктрине (например, иудеи не работают по субботам в силу религиозных убеждений), расовых и национальных различиях (дискриминация по цвету кожи, национальной принадлежности, касте) и т. п.;

2) *распределение благ*. Проблема распределения благ на любом историческом этапе остро стояла перед всеми экономиками мира. Можно сказать, что это наиболее крупная и острая проблема, изучаемая социально-экономическими науками. Острота этой проблемы определяется актуальным уровнем справедливости (несправедливости) распределения и перераспределения существующих или вновь создаваемых благ в обществе. Конфликты, вызванные причинами, создаваемыми обострением данной проблемы, могут возникать на различном уровне социально-трудовых отношений. Примером может служить глобальный конфликт между богатыми и бедными, который в Российской империи перерос в революционное движение и закончился полной сменой экономической системы. СТК на региональном уровне могут дестабилизировать социально-политическую ситуацию в конкретном регионе. Конфликт на уровне предприятия может дестабилизировать ее производственно-бытовую деятельность и создать кризисную ситуацию;

3) *наличие принципиальных различий между индивидуумами* в уровне квалификации, образования, профессиональных навыков, ответственности за результаты совместного труда, величины вознаграждения;

4) *невозможность эффективного взаимодействия* субъектов социально-трудовых отношений вытекает из предыдущей причины, когда к ней добавляется высокий уровень кооперации трудовой деятельности одновременно со сложной ее дифференциацией. В этих условиях существенно возрастают требования к личной ответственности за результаты коллективного труда, что неизбежно ведет к конфликтам в случае «бездействия» отдельных участников производственного процесса;

5) *противоречия, вызванные особенностями профессионально-го мышления* отдельного индивидуума, основанные на личностных представлениях о том, как необходимо организовывать и проводить производственный процесс;

6) *представления о распределении вины и ответственности* за ошибочные действия, вызвавшие негативные экономические и социальные последствия для коллектива, предприятия, отрасли, государства. Существенные различия в позициях по данному вопросу могут вызвать кризисные ситуации на уровне как предприятия, так и страны;

7) *неудовлетворительные условия труда в совокупности с требованиями по росту его производительности*. Современная экономика практически исчерпала возможности роста производительности труда через увеличение интенсивности работы трудящихся. Все больший объем требований предъявляется к технической стороне производственного процесса, что предполагает совершенствование и модернизацию техники и технологий, оптимизацию рабочего места и т. п. В случае отсутствия данного рода изменений неизбежность социально-трудового конфликта очевидна;

8) *различия, вызванные демографическими характеристиками*. Часто происходит столкновение между консерватизмом, которому привержены представители старшего поколения, и представлениями о трудовом процессе, которыми обладают более молодые сотрудники. Наиболее болезнен такого рода социально-трудовой конфликт в ситуации «руководитель–подчиненный»;

9) *дискриминация по гендерному признаку*. Прежде всего речь идет о явной или неявной дискриминации в уровне оплаты труда в отношении женщин. Согласно исследованиям, проводимым Росста-



том<sup>1</sup>, в России средняя заработная плата, выплачиваемая в 2021 году мужчинам, составила 71 364 рубля, в то время как женщинам на 22 160 рублей меньше — 49 204 рубля. Таким образом, в российской экономике разрыв между оплатой труда по половому признаку составляет более 31 %, несмотря на некоторое улучшение данной тенденции за последние несколько лет;

10) *борьба за власть в трудовом коллективе или борьба за занятость*. Стремление к неформальному лидерству часто становится причиной трудовых конфликтов. Так же как и стремление занять ту или иную должность создает конфликтные ситуации между сотрудниками управленческого звена.

Перечень вышеуказанных причин не является исчерпывающим. В разных странах, экономических системах и на разных исторических этапах доминируют те или иные специфические причины возникновения СТК. Вместе с тем, на наш взгляд, рассмотренные выше причины определяют количественные и качественные показатели конфликтности социально-трудовых отношений и являются объективными и универсальными для всех без исключения экономических систем. Их неизбежное присутствие, взаимодействие, взаимоусиливающее влияние могут приводить к значительным негативным социальному и экономическому эффектам как для конкретной организации, так и для хозяйственного комплекса муниципального образования, экономики субъекта РФ, российской экономики в целом.

## **1.2. АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ НАУЧНЫХ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ ТРУДОВЫМИ КОНФЛИКТАМИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Наука, которая занимается изучением конфликтов, называется конфликтологией. Это одно из самых молодых направлений научной мысли, которое начало формироваться в середине XX века. К этому периоду времени уже были достаточно развиты такие науки, как философия, социология и психология, на стыке которых и сформировалась наука о конфликте. Конфликт как явление рассматривался еще в Древнем мире. Можно встретить упоминания о конфликтных ситуациях и способах выхода из них в трактатах философов древних Китая, Индии, Рима, Греции. Несмотря на то что философско-культурологические предпосылки развития конфликтологической мысли были разными, все они были направлены в первую очередь

<sup>1</sup> Рынок труда, занятость и заработная плата // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries).

на понимание конфликта как социального явления и поиски его решения.

Древний Восток, будучи колыбелью мифологических и религиозных идей, рассматривал конфликт как проявление противоборства светлой и темной сторон мироздания. На этом построены практически все философские течения Китая — конфуцианство, моизм, даосизм и пр. При этом единственным способом преодоления влияния темной стороны признавалось знание. Именно знание лежит в основе разрешения всех кризисных ситуаций, начиная от внутрисемейных конфликтов и заканчивая государственными войнами. Так, Конфуций выделял два типа людей — цзюнь цзы и сяо жень. Первая категория людей — это благородные мужи, которые обладают достаточным объемом знаний, чтобы взять под контроль влияние темной стороны. Вторая — это мелкие людишки, которые следуют лишь своей выгоде и не способны к контролю и саморазвитию. С точки зрения Конфуция, споры и конфликты могут возникать только среди сяо жень, так как они не обладают высшими добродетелями и не стремятся к гармонии<sup>1</sup>. В общественной жизни конфуцианство проявляется в модели строгой иерархии, которая существует в семье. Есть добрый правитель — отец, который наделен мудростью и способен управлять своими сыновьями. Если поддерживать данный принцип, то разрешение социальных конфликтов не будет затруднено, так как присутствует общепринятое уважение к авторитету и опыту. Даосизм же, напротив, рассматривает конфликт как неизбежное зло, которое возникает в случае столкновения бытия и небытия. Единственный путь разрешения конфликта — это достичь состояния Дао, то есть объединить бытие и небытие и разрешить все противоречия недеянием — состоянием у-вэй. Моизм как философское течение зародилось несколько позже конфуцианства, но разительно отличалось от всего того, что существовало ранее. В какой-то степени эта философия является прообразом ранних социалистических взглядов на устройство и развитие общества. Так, основными идеями моизма являются абсолютный гуманизм, любовь, взаимоуважение и пацифизм. Как следствие развития данных идей в моизме считалось, что основной причиной всех конфликтов являются человеческий эгоизм и чрезмерная забота о сугубо личных интересах. Если отказаться от чрезмерного себялюбия, быть экономным в тратах ресурсов, добродетельным, любить ближнего, то социальных потрясений можно избежать.

<sup>1</sup> *Конфуций. Уроки мудрости* : [соч.] : пер. с древнекит. / сост., вступ. ст. и коммент. М. А. Блюменкранца. М. : Эксмо-пресс ; Харьков : Фолио, 2000.

Особым значением для формирования конфликтологии обладают философские учения Древней Индии. Наибольшее внимание индийские философы, которые задумывались о природе конфликта, уделяли способам его предотвращения и решения. Наиболее ярким направлением является развитие принципа ахимсы. Ахимса дословно переводится как непричинение вреда. Путь ахимсы предполагает абсолютное принятие того факта, что любое живое существо имеет право на благополучное и безболезненное существование. Поэтому необходимо максимально бережно относиться ко всему окружающему живому миру и не причинять даже незначительного дискомфорта. Нельзя причинять ни духовное, ни физическое страдание. Подобное мировоззрение с небольшими корректировками дошло до современности. Известны философские мысли Льва Толстого и путь ненасилия, выбранный Махатмой Ганди, благодаря которому Индия обрела независимость от Великобритании. Кроме пути ахимсы, наибольшее влияние на развитие индийской философии оказали верования племен ариев, которые пришли на территорию современного Индостана около 1500 года до н. э.

Индуизм содержит две основные группы течений: вишнуизм — поклонение богу Вишну как наивысшему существу, охраняющему мир, и шиваизм — поклонение богу Шиве как величайшему разрушителю мира. В Ведах — священной книге индуизма — заложен конфликт мировоззрений и отражено противоборство сторон. На основе данных направлений была создана жесткая система каст, которая регламентировала абсолютно все вопросы социальной и личной жизни индусов на протяжении почти четырех тысяч лет и до сих пор оказывает существенное влияние на политическую и экономическую жизнь и индийскую государственность. Благодаря жесткой системе конфликтные ситуации просто не могли возникать в более или менее критическом объеме, так как это привело бы к подрыву всей государственной системы и, самое главное, нравственного состояния народа. Буддизм как нравственный путь также был направлен в первую очередь на непричинение вреда, то есть на полное избегание причин возникновения конфликтных ситуаций, таких как ложь, неверность или алкоголь. Избегание причин было выражено в некоторых законах или заповедях, следуя которым личность никогда не могла бы находиться в конфликте и противоборстве с кем-либо<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Паттанаик Д. Индийские мифы. От Кришны и Шивы до Вед и Махабхараты. М. : Манн, Иванов и Фербер, 2022.

Изучая философские концепции Древней Греции, следует отметить, что уже начиная с X века до н. э. мы можем наблюдать концепцию конфликта как борьбу героев через управление их богами. «Илиада» является самым ярким древнегреческим памятником литературы, который практически целиком построен на конфликтах. Конфликты между людьми, людьми и богами, богами, между государствами и странами. Подстрекательство богов, низменные страсти людей — благодатная почва для социальных катаклизмов и разрушительных войн. Дальнейшее развитие греческой цивилизации характеризуется появлением городов-государств, что формирует совершенно иной взгляд на общественный строй. Граждане, проживавшие на территории того или иного полиса, обладали рядом прав и могли осуществлять самоуправление через выборные органы власти. Это порождало конфликтные ситуации в виде конкуренции и межличностного противостояния. Но все происходило в этически приемлемой форме и не могло вызвать социальных потрясений. Учения Аристотеля, Платона и Сократа являются венцом данного этапа развития философской мысли и полностью отражают ее взгляды на формирование и развитие социальных конфликтов. Особое значение на античном этапе понимания конфликтов имеют труды философа Полибия. Он считал, что причиной всех социальных конфликтов являются недостатки законов, чрезмерная любовь к власти отдельных индивидуумов и сложная экономическая ситуация в стране. Так, он предсказывал, что власть аристократии как власть меньшинства не может быть бесконечной и неизбежно сменится властью большинства. Идеальной с точки зрения социального устройства Полибий считал смешанную форму правления, гармонично сочетающую в себе монархию, аристократию и демократию<sup>1</sup>.

Среди философов Древнего Рима особое внимание стоит уделить Сенеке и Цицерону. Именно они изучали и описывали социальные и политические конфликты, чем нередко вызывали недовольство правящих лиц. Цицерон был наследником Полибия с точки зрения развития идеи идеального социального строя. Он считал, что достаточно сформировать справедливые законы и они будут служить на благо обществу, что неизменно приведет к мирному сосуществованию. Однако он признавал, что на практике достичь этого крайне трудно. С его точки зрения, все социальные конфликты имеют под собой две основные причины. Первая причина заключается в том, что отдельные

<sup>1</sup> Философы Греции. Основы основ: логика, физика, этика : антол. / сост. В. Шкода. М. : Эксмо-Пресс, 1999.

личности или группы совершают несправедливость. Вторая причина — в том, что те, кто может предотвратить совершение несправедливости или наказать за нее, не делает этого. Сенека являлся ярким представителем стоической философской школы и считал, что основой человеческого поведения выступает уровень нравственности. Изначально человек является высоконравственным существом, которое может быть счастливо, только будучи честным и порядочным. В этом смысле он был близок к христианскому мировоззрению человека и социального мироустройства. Все конфликтные ситуации, с его точки зрения, возникают потому, что человек находится либо в рабстве, либо несчастен и поэтому вынужден совершать неэтические поступки<sup>1</sup>.

Средневековая философская мысль и взгляды на причины возникновения конфликтов тесно переплетены с учением христианства. Библия, включающая Старый и Новый Завет, наглядно иллюстрирует кардинальные изменения в мировоззрении. Бог Ветхого Завета зол и мстителен. Он карает за проступки, поклонение другим богам и не гнушается благословлять конфликты и войны. Бог Нового Завета любящий и всепрощающий. Он склонен к признанию слабости человеческой души и способен принять искреннее раскаяние, к прощению и наставлению. Бог Нового Завета позволяет только защитные войны, то есть категорически против разрушительных завоеваний, покорения и насаждения собственных взглядов. Развитие идей Нового Завета нашло свое выражение в формировании жесткой иерархии, в которой государство должно быть подчинено церкви, и именно такой подход рассматривался как единственный путь избегания социальных потрясений и сохранения общественного мира.

Период со второй трети IX века до XV века характеризуется зреланием и развитием конфликта между божьим престолом и государственной властью. В X–XI века происходит бурное развитие Западной Европы как с социальной и культурной, так и с политической и экономической точки зрения. Это привело к изменению общественной структуры и соответственно формированию новых институтов. Напряжение, возникшее в процветающей Западной Европе в отношении социальной и политической власти, вылилось в Крестовые походы. Дальнейшее развитие привело к межрелигиозным конфликтам и возникновению большого числа течений в христианстве. Борьба между ними часто отличалась кровопролитием и социальными потрясениями.

---

<sup>1</sup> Мыслители Рима: наедине с собой. М. : Эксмо-Пресс ; Харьков : Фолио, 1998.

Обобщая такой большой исторический этап, как Средневековье, с точки зрения развития конфликтологической мысли можно отметить, что в этот период четко прослеживается религиозный взгляд не только на личность, но и на общество. То есть общественная жизнь — это не случайно возникшая закономерность и ряд обычаев, а целенаправленная воля Бога, которая им контролируется и корректируется. Таким образом, все вопросы, связанные с ней, должны решаться исключительно с церковной позиции<sup>1</sup>.

Пожалуй, самым конфликтным периодом в истории была эпоха Возрождения. Этот период характеризуется борьбой, как явной, так и скрытой, между старыми и новыми взглядами на человека и общество, на формы правления и общественные отношения. Вместе с этим мы видим смещение фокуса внимания с Бога на человека. То есть формируется гуманизм, который стремится к сепарации от церковного влияния на нравственную и культурную жизнь<sup>2</sup>.

Этот период общественного развития подарил миру целую плеяду историков, философов и гуманистов, которые в корне изменили представление о социальном обществе и внесли огромный вклад в развитие конфликтологической мысли. К наиболее ярким их представителям можно отнести Парацельса, Н. Кузанского, Дж. Бруно, Н. Коперника, Г. Галилея, Ф. Бэкона<sup>3</sup>. Последнего можно назвать основоположником социально-философской мысли Нового времени. Так, он одним из первых систематизировал причины возникновения конфликтов, выявив, что они могут быть социально-экономическими, политическими и психологическими. В основе этих причин, в свою очередь, лежат противоречия в культуре, религии, иерархии и т. п. Ф. Бэкон рассматривал в качестве основного способа разрешения социально-экономических конфликтов развитие экономики государства.

С развитием и усложнением общественной и политической жизни возникла потребность в ее упорядочении на законодательном уровне. Так, в Новое время появилась идея о «естественном» и «человеческом праве». Основоположником такого подхода является Г. Гроций<sup>4</sup>. Он считал, что есть «естественное» право, которое не может зависеть

---

<sup>1</sup> Антология средневековой мысли (Теология и философия европейского Средневековья) : в 2 т. / под ред. С. С. Неретиной. СПб. : РХГИ, 2001.

<sup>2</sup> Антология мировой философии. Возрождение. М. : АСТ : Харвест, 2001.

<sup>3</sup> Антология мировой философии : в 4 т. Т. 2 : Европейская философия от эпохи Возрождения по эпоху Просвещения / редкол. В. В. Соколов [и др.]. М., 1970.

<sup>4</sup> Гуго Гроций // Международное право : [сайт]. URL: <https://interlaws.ru/personalii/gugo-grocij/>.

от божьей воли, так как обладает абсолютной истиной. К нему он относил принцип неизбежности наказания за преступления или необходимость соблюдения заключенных договоров. Если соблюдаются все принципы естественного права, то это неизбежно приведет к формированию справедливого человеческого права, то есть возникновению общественного договора и созданию государства. Конфликты он рассматривал как споры между государствами, которые возникают исключительно в результате отсутствия международного права. Спосо-бами разрешения конфликтов, по мнению Г. Гроция, служат война, компромисс и мирная конференция.

Теория естественного права и общественного договора получила развитие в трудах Т. Гоббса и Дж. Локка. С точки зрения Т. Гоббса, первопричиной всех конфликтов является нарушение трех принципов (законов) естественного права:

- 1) отказ от действий, которые могут повредить жизни;
- 2) необходимость в добровольном ущемлении своих прав, если это нужно в целях самозащиты или общества;
- 3) обязанность исполнять все договоренности и соглашения.

В случае соблюдения указанных законов неизбежно формирование общественного договора и переход человека от состояния индивидуальности к состоянию общности. При формировании общности конфликты возможны исключительно по причинам страха, соперничества или честолюбия, стремления к чрезмерной власти<sup>1</sup>.

Дж. Локк развивает идеи Т. Гоббса и вносит свой взгляд, указывая, что власть как результат общественного договора не должна являться насилием над человеком и государство не должно поражать человека в его естественных правах. Для соблюдения данного принципа он указывает на необходимость трех ветвей государственной власти — законодательной, исполнительной и судебной. При этом судебная власть должна быть верховной<sup>2</sup>.

Одним из первых философов, который заговорил о крайней форме социального конфликта — революции, был Ж. Мелье. Будучи сыном сельского священника, он вырос радикальным атеистом, который изобличал церковную и государственную власть. Первая, по его мнению, была создана с единственной целью — подчинения общества второй. Имущественное, а следовательно, и политическое неравенство между разными группами населения государства он называл главным источ-

---

<sup>1</sup> Гоббс Т. Избранные произведения : в 2 т. / ред., вступ. ст. и примеч. Е. М. Вейцмана ; пер. с англ. А. Гутермана, В. Погосского. М. : Мысль, 1964.

<sup>2</sup> Локк Дж. Сочинения : в 3 т. М. : Мысль, 1985. Т. 1.

ником всех социальных противоречий, конфликтов и проблем. С его точки зрения, революция должна уничтожить не только монархию, но и право частной собственности как основную причину социального неравенства<sup>1</sup>.

Современник Ж. Мелье, знаменитый философ и литератор Вольтер, разделял его взгляды за исключением уничтожения права частной собственности. Он считал, что в мире не может существовать абсолютно справедливое общество, что всегда будут богатые и бедные и что единственный путь решения социальных конфликтов — обеспечение равенства политического, раз экономическое невозможно. Более того, экономическое и социальное неравенство в условиях политического равенства должно обеспечить равновесие в обществе и стимул к его развитию. Появление произведений «Об общественном договоре»<sup>2</sup> и «Рассуждение о начале и основании неравенства между людьми»<sup>3</sup> Ж.-Ж. Руссо внесло существенный вклад в развитие конфликтологии. Он, задумавшись о причинах социального неравенства, впервые указал на то, что отставание культурного развития от экономического приводит к «развращению» души. Отсутствие общественных законов, которые могли бы контролировать политические, уголовные и гражданские законы, приводит к противоречию между цивилизацией и человеческой природой, что создает основу для общественных волнений, конфликтов и революций.

Немецкий философ И. Кант, сумевший объединить философские мысли прошлого и современности, написал трактат «К вечному миру»<sup>4</sup>, где доказал, что единственная причина, по которой индивидуумы объединяются, — это желание выжить, что создание общества и государства по этой причине неизбежно и необходимо. Вместе с тем он считает необходимым последующее объединение государств. Однако он не согласен с тем, что основой этого объединения станет международное право. С его точки зрения, международное право служит исключительно оправданию силовых методов достижения собственных целей. В трактате, помимо критики международного права, предлагаются пути решения как международных,

<sup>1</sup> Мелье Ж. Завещание : в 3 т. / пер. с фр. Ф. Д. Капелюша, Г. П. Полякова. М. : Изд-во Академии наук СССР, 1954.

<sup>2</sup> Руссо Ж.-Ж. Об общественном договоре, или Принципы политического права. М. : Гос. соц.-экон. изд-во, 1938.

<sup>3</sup> Руссо Ж.-Ж. Рассуждение о начале и основании неравенства между людьми / пер. П. Потемкина. 2-е изд. М. : Унив. тип. у Н. Новикова, 1782.

<sup>4</sup> Кант И. К вечному миру. Философский проект // Собрание сочинений : в 8 т. / под общ. ред. И. В. Гулыги. М. : ЧОРО, 1994. Т. 7.



так и внутригосударственных конфликтов. И. Кант считает, что единственный путь решения социальных проблем — создание республики, в основу которой будут положены политическое равенство и свобода всех граждан, где все важные решения, затрагивающие общество, будут приниматься всеми слоями населения без каких-либо привилегий и преференций. Результатом такого развития событий неизбежно станет формирование всеобщего союза государств, которые объединяются на основе полной свободы, суверенитета и равенства. Источником политических и социальных конфликтов И. Кант называет природу, которая провоцирует людей к войнам и, таким образом, формирует их стремление к вечному и справедливому миру, обеспечивая развитие человеческой цивилизации.

Одним из первых, кто высказал идею о жестком контроле экономической и социальной жизни общества со стороны государства, был И. Фихте. Он указывал, что единственным путем разрешения абсолютно всех социальных конфликтов является обеспечение всех граждан работой, что позволит избежать неравенства и бедности. И только государству под силу эта задача. Он указывает на необходимость формирования «замкнутого государства», то есть такой экономической системы, которая позволила бы защитить своих граждан от иностранных конкурентов<sup>1</sup>.

Прежде чем переходить к рассмотрению современной конфликтологии, нельзя не упомянуть Г. В. Ф. Гегеля. Его вклад сложно переоценить, так как именно он впервые высказал мысль о том, что источником всеобщего развития является конфликт. Разрешая противоречие за противоречием, общество движется по пути развития цивилизации. Как основатель диалектики, он сформировал концепцию «раб–господин», которая предполагает создание ситуации, когда между двумя людьми, вступившими в спор, начинается явная или неявная борьба, соперничество, конфликт, результатом чего станет подчинение одного другому. Стоит отметить, что это подчинение практически добровольное, то есть «раб» осознает превосходство «господина» и в определенный момент выполняет все, что тому необходимо. Но при этом он развивается сам, и таким образом не формируется социальная напряженность на духовном уровне. Эта идея лежит в основе гражданского общества, государства, которое Г. Гегель считал наивысшей социально-духовной ценностью<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Фихте И. Г. Произведения 1806–1807 годов. СПб. : Изд-во РХГА, 2015.

<sup>2</sup> Гегель Г. В. Ф. Собрание сочинений : в 14 т. Т. 7 : Философия права. М. ; Л. : Соцэкгиз, 1934.

При первом приближении к теории, созданной К. Марксом, можно предположить, что он определял как первопричину всех социально-политических и культурных явлений, будь то развитие или конфликт, материальную сторону, то есть развитие экономических факторов. Действительно, один из тезисов К. Маркса гласит, что «общественное бытие определяет общественное сознание». Так как основу общественного бытия составляют производственные отношения и силы, это определяет конфликт интересов среди индивидуумов. То есть существует некий базис — экономическая система и надстройка — мораль, право, политика, культура и т. п. Несмотря на то что базис влияет на надстройку и в значительной степени может ее определять, надстройка остается относительно независимой и также может в определенные моменты корректировать базис через социальные конфликты. Теория классовой борьбы, которая основывалась на вышеизложенных предпосылках, сильно повлияла на формирование конфликтной теории общества. Наличие эксплуататоров и эксплуатируемых неизбежно приводит к глобальному социальному конфликту, революции и установлению социалистического государства<sup>1</sup>. Идеи К. Маркса получили развитие в формировании социал-демократических партий, а свое наибольшее признание — в одном из их течений — большевизме.

Основоположником большевизма является В. И. Ленин. Именно он, основываясь на идее классовой борьбы, сформулировал его основные постулаты. Указывая на то, что наибольшая часть населения любого государства представлена рабочими и крестьянами, он говорил о несправедливости буржуазного государства, когда власть меньшинства не удовлетворяет интересам большинства. В результате неизбежного социального конфликта власть должна перейти к большинству. При этом насильственные методы не только не отрицаются, но и приветствуются как единственный путь подавления буржуазного сопротивления. Диктатура пролетариата не признает никаких буржуазных правил и законов. Формирование на ее основе государства и создание коммунистической партии как единственного реального инструмента руководства позволит создать коммунистическое общество, которое в будущем неизбежно приведет к формированию общества социалистического, единственно справедливого. Таким образом, социальный конфликт — это не просто явление, которое необходимо

<sup>1</sup> Маркс К., Энгельс Ф. Ницшта философии // Соч. 2-е изд. Т. 4. С. 36 ; Они же. Немецкая идеология // Соч. 2-е изд. Т. 3. С. 32.

рассматривать, а единственный, эффективный и желательный путь развития общества<sup>1</sup>.

Г. Зиммель указывал, что основным направлением изучения социологии как науки являются различные объединения людей. При этом он говорил о том, что там, где есть группа, всегда присутствует конфликт. То есть социальное взаимодействие — это, с одной стороны, стабильность, с другой — конфликтность. Социальное объединение находится в постоянном чередовании двух состояний — согласия и конфликта. Если убрать одно из них, группа распадется. Если нет конфликта, то нет развития и цель объединения теряется. Если нет согласия, то конфликт уничтожает группу. Современная конфликтология отмечает существенный вклад Г. Зиммеля в теорию и развитие конфликтологических идей<sup>2</sup>.

Зарождение психологической школы в конфликтологии произошло с появлением трудов З. Фрейда. Его концепция сознательного и бессознательного, изучение внутренних мотивов поведения каждой личности не могли не привести к собственному пониманию конфликта и его причин<sup>3</sup>.

Дальнейшее развитие данное направление получило в трудах ученика З. Фрейда — А. Адлера. Несмотря на уважение и принятие идей учителя, А. Адлер был не согласен с сексуальностью как с главным источником побуждения человека к жизни и внутренним конфликтам. Идея превосходства отражает влияние социального аспекта на развитие личности, ее стремления и потребности.

Основоположник социальной психологии Э. Фромм удивительным образом объединил в своих трудах идеи З. Фрейда, К. Маркса, М. Вебера и даже Будды. В своей культовой работе<sup>4</sup> он разделил два социально-психологических типа людей на биофилов и некрофилов. Движущая сила биофилов — любовь к жизни, стремление к ее улучшению. Некрофилы же, напротив, стремятся к смерти, создают конфликты и склонны к насилию. При этом Э. Фромм отдельно делал акцент на том, что второй тип не обусловлен рождением, то есть человек становится таким под воздействием среды, в которой воспитывается и живет. Таким образом, он раскрывает личностный конфликт как извечную борьбу между био- и некрофилией. Основы-

<sup>1</sup> Ленин В. И. Что делать? // Полн. собр. соч. С. 255.

<sup>2</sup> Зиммель Г. Теория конфликтного функционализма. М. : Academia, 1993.

<sup>3</sup> Фрейд З. Психология бессознательного. СПб. : Питер, 2019.

<sup>4</sup> Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности / пер. с нем. и вступ. ст. Э. Телятниковой. М. : АСТ, 2022.

ваясь на этом, Фромм выделил два вида конфликтов — те, что обеспечивают развитие личности и общества, и те, что могут привести к их насильственной гибели. Безусловно, на подобные взгляды философа повлияли Вторая мировая война и диктат фашизма и нацизма. Как последователь психологической школы, он видел решение социальных конфликтов в комплексном лечении отдельного индивида. Вместе с тем Фромм отмечал, что если будет сформировано гуманистическое государство, которое обеспечит высокий уровень жизни и прекрасные социальные условия, то стремление человека к биофилии значительно повысится, а конфликтность снизится.

Развитие в XX веке такого направления философской мысли, как экзистенциализм, заложило основу для множества представлений о социальном конфликте. Так, А. Шюц первым указал на тот факт, что люди по своей природе склонны к типизации, то есть к классификации и обозначению всех вещей и явлений окружающего мира<sup>1</sup>. Без такого инструмента невозможно общение между людьми. Они просто не поняли бы то, о чем говорит собеседник. Общность представлений, выраженная в типизации, является основой социальной общности. Вместе с тем он говорил о том, что всеобщей типизации не существует. Что люди из разных стран, слоев населения, классов могут по-разному идентифицировать те или иные вещи. Эта разность и является основой социального конфликта. Философов-экзистенциалистов объединяет стремление к познанию жизни и личности конкретного человека. Они изучают индивидуума, а не группу. Конфликтность рассматривается как противоречие между индивидуумом как личности и социальной системы, которая представлена бездушным и равнодушным обществом.

В 1920-е годы возникают ответвления от классического марксизма. Более того, появляются неомарксисты, которые существенно изменяют классическую теорию и критически изучают ее недостатки. Появление такого рода течений было вызвано тем фактом, что влияние тех или иных научных школ и идеологий все в меньшей степени стало оказывать влияние на политическую и государственную жизнь. Классический марксизм, получивший свое выражение в практическом создании государства СССР, в определенной степени пугал и предостерегал политические элиты. Поэтому появление направления, названного западным марксизмом, означало поиск компромисса.

---

<sup>1</sup> Шюц А. Избранное: Мир, светящийся смыслом / пер. с нем. и англ. В. Г. Николаева [и др.] ; сост. Н. М. Смирнова ; общ. и науч. ред., послесл. Н. М. Смирновой. М. : РОССПЭН, 2004.

Так, А. Грамши, высказывал идею, что такое явление, как политическая диктатура (кем и чем бы она ни была представлена и в чьих бы интересах ни существовала) есть не что иное, как попытка власти изменить экономическую систему государства без существенного изменения его социальной структуры. Отсутствие поддержки большинства населения властные структуры вынуждены компенсировать авторитарными методами управления. При этом единственный естественный путь разрешения такого социального конфликта А. Грамши видит в глобальных нравственных преобразованиях всей нации под руководством интеллигенции<sup>1</sup>.

Будучи представителем Франкфуртской школы, он определял основу конфликта между индивидом и обществом как подавление вторым основных инстинктов личности, которые рассматриваются как опасные. Решение конфликта он видел в упразднении такого подавления, что позволило бы сформировать свободную личность, способную к полной реализации через работу и сублимацию. В качестве подтверждения своей теории он приводил участвовавшие к тому времени протесты различных субкультур, которые требовали реализации своих гражданских прав.

Представители неомарксизма отказываются от вооруженной борьбы как инструмента обеспечения социального равенства. При этом идея о необходимости революции как способа разрешения конфликта сохраняется. В их трудах все чаще постулируется идея верховенства науки перед идеологией, которую определяют как совокупность морали, искусства, политики и т. п. Вместе с тем исследуются причины глобализма, демократии, неолиберализма и т. п. Антиглобализм и неприятие капиталистической системы как инструмента разрешения социальных конфликтов занимают центральное место. Уточняются определения и понимание класса и классовой структуры. Отношения внутри общества начинают оцениваться с позиции не экономической организации, а социализации личности. Более того, осуществляется переход от представления главенства социальных отношений в процессе обмена результатами труда к первенству их формирования и развития непосредственно в производственном процессе. То есть появляется понимание не просто социальных отношений, а социально-трудовых отношений и, следовательно, СТК. Так, по мнению выдающегося американского социолога Э. О. Райта, социальные противоречия, выраженные в конфликтах, формируют современную

<sup>1</sup> Грамши А. Избранные сочинения : в 3 т. М. : Изд-во иностр. лит., 1957. Т. 1 : Ордине Нуово (1919–1920) ; Т. 2 : Письма из тюрьмы.

историю, а не естественный ход исторического процесса стимулирует конфликт<sup>1</sup>.

Наиболее яркими представителями постмарксизма являются И. Месарош<sup>2</sup>, Ш. Муфф<sup>3</sup> и Э. Лаклау<sup>4</sup>. В своих работах они уделяют огромное внимание капитализму как экономической системе, которая не способна признать и решить объективно существующие социальные конфликты. С их точки зрения, любое «социальное» несет противоречие и конфликт. Окончательно это противоречие неразрешимо. Все попытки его преодолеть в итоге сводятся к силовым и авторитарным методам, что доказывает лишь временность достигаемого эффекта и масштабирование конфликта. Единственный выход из сложившейся ситуации заключается в том, чтобы признать существование конфликтов, оценить их влияние и в определенной степени поддерживать. Именно это даст стимул к развитию новых общественных, более совершенных форм. Используя такой подход, важно понимать, что противник не является врагом. Конфликт нужно рассматривать не как войну, а как конкуренцию и соперничество, где вторая сторона достойна уважения. В этом постмарксисты видят путь стирания классовых границ и формирования групп не по экономическим и социальным основаниям, а по психофизическим и личностным.

Проводя ретроспективный анализ развития представлений о природе социальных и социально-трудовых конфликтов, можно отметить, что так или иначе это направление всегда было в фокусе интересов психологии, социологии, культурологии, философии и экономики. Все вышепересмотренные теории не могут, конечно, в полной мере отразить эволюцию взглядов на теорию конфликтов, однако позволяют дать общее представление о ней и выявить ряд основных тенденций, приведших к возникновению в XX веке науки конфликтологии.

Современное научное развитие получило свое отражение в трудах зарубежных и отечественных ученых. В зарубежной конфликтологии принято выделять два крупных направления: административное и «человеческих отношений». Представителями административной школы были А. Файоль и М. Вебер.

<sup>1</sup> Wright E. O. *Class, Crisis and the State*. L. : New Left Books, 1978.

<sup>2</sup> Meszaros I. *Beyond Capital: Toward a Theory of Transition*. N. Y. : Monthly Review Press, 2000.

<sup>3</sup> Муфф Ш. К агонистической модели демократии // Ruthenia : [сайт]. URL: <https://ruthenia.ru/logos/number/42/12.pdf> ; Он же. Демократия в многополярном мире // Ruthenia : [сайт]. URL: [http://www.intelros.ru/pdf/Prognosis/02\\_2009/3.pdf](http://www.intelros.ru/pdf/Prognosis/02_2009/3.pdf).

<sup>4</sup> Лаклау Э. Невозможность общества // Ruthenia : [сайт]. URL: <https://ruthenia.ru/logos/number/39/05.pdf>.

С точки зрения А. Файоля, наиболее результативным способом борьбы с конфликтами является эффективное управление организацией, основанное на четырнадцати принципах<sup>1</sup>:

- 1) разделение труда;
- 2) профессиональные полномочия и ответственность за их выполнение;
- 3) дисциплина;
- 4) единоначалие, то есть у сотрудника должен быть один начальник;
- 5) планирование и единство действий;
- 6) подчинение индивидуальных интересов коллективным;
- 7) справедливая оплата труда;
- 8) централизованное управление;
- 9) иерархическая структура;
- 10) порядок;
- 11) постоянство кадров;
- 12) инициатива;
- 13) справедливость, выраженная в равном воздействии правил организации на всех ее членов;
- 14) корпоративный дух.

М. Вебер развил представления А. Файоля, указав, что, помимо принципов управления, необходимо сформировать рациональную бюрократическую организацию. Основными характеристиками такой организации являются:

- четко прослеживаемая и рациональная иерархия управления;
- объективное разделение труда на основе специализации;
- система правил, норм и процедур, которые формируют у работника представление о своих полномочиях, правах и обязанностях, а также о том, как он должен себя вести в случае возникновения той или иной ситуации;
- административная и управленческая деятельность, осуществляемая исключительно при проведении письменных процедур, указаний и инструкций;
- профессиональные отношения, выстраиваемые между должностями, а не личностями, при этом любой карьерный рост осуществляется на основе компетентностного подхода<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Fayol H. Administration industrielle et générale; prévoyance, organisation, commandement, coordination, contrôle. P. : Dunod, 1970.

<sup>2</sup> Вебер М. Избранные произведения : пер. с нем. / сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова ; предисл. П. П. Гайдено. М. : Прогресс, 1990.

Представители административной школы, безусловно, внесли огромный вклад в минимизацию возможного количества причин возникновения СТК внутри организации. Вместе с тем они уделяли недостаточно внимания социальным аспектам, что не позволяет использовать их управленческий подход в полной мере в современной действительности. Высокий уровень изменчивости внешней среды, информационности человеческой жизни и воздействия маркетинговых и политических технологий требует более гибких подходов к управлению СТК.

Дальнейшее развитие конфликтология получила в рамках структурно-функционального анализа и конфликтной стратегии. Структурно-функциональный анализ привел к появлению равновесной модели общества. Согласно данной модели общественная система представляет собой совокупность всех его институтов (государство, предприятие, профсоюзы, образовательные учреждения, законы, обычаи и т. п.), которые находятся в постоянном взаимодействии и взаимовлиянии. Если это так, то любой конфликт неизбежно ведет к дестабилизации положения всей системы и грозит катаклизмами и потерей равновесия ее элементов.

Основоположником такого подхода стал Т. Парсонс, рассматривавший общество как социальную систему, которая смогла достичь наивысшего уровня развития по сравнению с другими. Если в такой системе не выполняется или недостаточно выполняется какая-либо функция, это дезорганизует систему в целом, что и является причиной социального конфликта. Впервые была озвучена мысль, что социальный конфликт — это не один из возможных стимулов развития, а, наоборот, причина упадка. Единственный путь развития общества — это достижение социального порядка через формирование бесконфликтных отношений и кооперацию. По мнению Т. Парсонса, общество как социальная система содержит адаптивную и интегрирующую функции, что помогает снять напряженность и не позволяет конфликтам развиваться, обеспечивая высокий уровень сотрудничества<sup>1</sup>.

Конфликтная стратегия представлена несколькими концепциями, общим местом в которых служит представление о том, что социальные конфликты — это нормальная часть общественной жизни. Так, в конфликтной модели Р. Дарендорфа указано, что наличие социальных и социально-трудовых конфликтов в любом обществе

---

<sup>1</sup> *Parsons T. Sociological Theory and Modern Society. N. Y. : The Free Press, 1967.*



нормально, обязательно и является единственным мотивом для его изменений. С точки зрения ученого, любое общественное устройство предполагает подчинение одних индивидуумов другим, присутствующее при этом принуждение часто сопровождается формированием внутренних и межличностных конфликтов, которые могут перерасти в социальные. Принуждение, в свою очередь, основано на том, что члены общества неизбежно находятся на разных социальных позициях, каждая из которых обладает собственными представлениями о том, как общество должно выглядеть и как должны защищаться и отстаиваться его интересы. Все это приводит к социальному конфликту и, следовательно, к структурным изменениям всей социальной системы. При этом ее развитие может и должно осуществляться эволюционным, а не революционным путем. То есть общественная структура должна обладать механизмами мирного взаимодействия, договора и консенсуса<sup>1</sup>.

Л. Козер — американский социолог, сформировавший основы современных представлений о сути конфликта в западной науке, сформулировал концепцию позитивно-функционального конфликта. В рамках данной концепции конфликт рассматривается как естественное отстаивание своих интересов, борьба за власть, духовные и материальные блага. Такая борьба обуславливает необходимость социальных изменений, создание новых социальных систем, обществ, видов социальных отношений. Изучая возникновение и развитие малых групп, Л. Козер выявил особую роль лидера. Лидер, ощущая потребность в обретении или поддержке внутреннего единства в группе, часто создает конфликтную ситуацию с другой группой (концепция внешнего врага). Если лидер начинает терять авторитет среди членов своей группы, то это провоцирует межличностный конфликт с использованием концепции внутреннего врага. При этом он отмечал, что чем больше размер группы, тем в меньшей степени ее члены подвержены такого рода воздействию. Л. Козер представлял конфликт как положительный фактор. Он считал, что в ходе социального конфликта все его участники имеют возможность снять часть внутренней напряженности и понять интересы и мотивы друг друга<sup>2</sup>.

Общую теорию конфликта предложил К. Боулдинг. Используя философское представление об обществе, он рассматривает конфликт

<sup>1</sup> Дарендорф Р. Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы / пер. с нем. Л. Ю. Пантиной. М. : РОССПЭН, 2002.

<sup>2</sup> Козер Л. А. Функции социального конфликта. М. : Идея-Пресс : Дом интеллектуал. кн., 2000.

как то, что присуще всем объектами материального мира, как живым, так и неживым. Таким образом, все конфликты имеют ряд общих свойств, причин, функций и направлений решения. Социальному конфликту с этой точки зрения присущи два аспекта:

1) статический, представляющий участников конфликта и то, какие отношения между ними существуют. Здесь ученый выделяет такие виды конфликтов, как личностный, организационный и групповой;

2) динамический — процесс зарождения, формирования, протекания и завершения конфликта. То, как все эти процессы будут осуществляться, зависит от того, как их участники будут реагировать на действия друг друга<sup>1</sup>.

М. Дойч рассматривал социальный конфликт с позиции психологических типов взаимодействия — межгруппового и внутригруппового. Он разработал теорию кооперации и конкуренции. Теория основана на двух принципах — тип взаимозависимости интересов индивидов и тип их поведения. Основываясь на них, он выявил некоторые диады социальных взаимодействий:

- 1) кооперация и конкуренция;
- 2) эмоциональная и социальная ориентация на достижение цели;
- 3) формальные и неформальные отношения между участниками;
- 4) интенсивность и значимость;
- 5) доминирование и подчинение.

В зависимости от того, где на шкале каждой из этих диад находятся отношения индивидов и групп, такой социальный конфликт и будет сформирован, а также будет определено направление его решения. Основная задача при управлении конфликтом с данной точки зрения — создание универсальной схемы отношений и поведения в конфликтной ситуации, что позволит ее разрешить.

Р. Блейк и Дж. Моутон предложили теорию организационных систем. Авторы призывают относиться к своей теории как к реалистичной, так как причина всех социальных конфликтов определена самой реальностью социальных отношений, которые предполагают наличие борьбы за ограниченные ресурсы. Наличие такой борьбы обеспечивает формирование социальных групп индивидуумов, которые могут состоять из совершенно разных слоев населения или географических

---

<sup>1</sup> Боулдинг К. Э. Экономическая наука и социальные системы // Панорама экономической мысли конца XX столетия / под ред. Д. Гринауэя, М. Блини, И. Стюарта ; пер. с англ. под ред. В. С. Автономова. СПб. : Экон. шк., 2002. Т. 2. URL: <https://seinst.ru/files/Boulding.pdf>.

объектов. Именно этим и объясняется экономическая конкуренция. Несмотря на социальный подход, авторы делали акцент на том, что все это возможно только потому, что каждая личность способна чувствовать недовольство, обиду и иметь представление о собственной ценности и о том, чего она достойна<sup>1</sup>.

Начиная с 1960-х годов формируется теория переговорного процесса как направление конфликтологии. До этого момента были предложены все основные теории, которые легли в основу изучения конфликтов. В большей или меньшей степени были рассмотрены причины возникновения социальных конфликтов и процессы, которые характеризуют их протекание. Наиболее яркими представителями данного направления являются Дж. Рубин, Д. Пруйт, Сунг Хе Ким<sup>2</sup>, Р. Фишер и У. Юри<sup>3</sup>. В рамках данной теории акцент делается на условиях, которые могут обеспечивать факт возникновения потребности в переговорах, а также на том, как должен проходить этот процесс. Основываясь на ретроспективном анализе, приверженцы данного подхода пришли к выводу, что чаще всего стратегия поведения при переговорах обусловлена в большей степени субъективными факторами. Личностный опыт показывает участнику конфликта, что существуют всего два пути — уступка или борьба. Такое представление мешает конструктивному переговорному процессу, формирует жесткие представления и вносит ненужные ограничения. С целью недопущения такого «зацикливания» следует пытаться отделить субъективные причины социальных конфликтов от объективных. А для этого необходимо вырабатывать ряд критериев, позволяющих их разграничить. Так появилось понимание того, что переговорный процесс должен состоять из анализа, планирования и дискуссии.

Рассматривая развитие конфликтологии в трудах отечественных ученых, необходимо отметить важный момент. В силу идеологических причин с начала 1950-х и до 1990-х годов изучение СТК проходило в рамках марксистско-ленинского подхода. Более того, изучение фактической ситуации по социальным конфликтам не велось вовсе. Исследователи ограничивались рассмотрением общетеоретических проблем в сфере конфликтов. Конечно, практическое изучение все же присутствовало, но исключительно в рамках изучения внутри- и меж-

<sup>1</sup> Блейк Р. Р., Моутон Дж. С. Научные методы управления. Киев : Наук. думка, 1990.

<sup>2</sup> Рубин Дж., Пруйт Д., Ким Сунг Хе. Социальный конфликт: эскалация, тупик, раз-  
решение. СПб. : Прайм-Еврознак, 2001.

<sup>3</sup> Фишер Р., Юри У. Путь к согласию, или Переговоры без поражения // Корни :  
[сайт]. URL: <https://evolkov.net/conflict/Getting.to.Yes/00.html>.

личностных конфликтов. И только с конца 1980-х — начала 1990-х годов появилась насущная потребность в изучении причин социальных потрясений и напряженности, возникшей в обществе. Здесь необходимо отметить вклад таких ученых, как И. Д. Афонин, В. А. Смирнов, Р. Г. Мумладзе<sup>1</sup>, Г. П. Гагаринская, С. З. Дыкина<sup>2</sup>, Д. В. Лобок, О. Н. Громова, Е. А. Ильинская, А. В. Ладоха, В. Б. Морозов, С. Н. Соколова<sup>3</sup>, А. Г. Здравомыслов<sup>4</sup> и других, которые посвятили свои труды методологическим и общетеоретическим аспектам проблемы.

Несмотря на то что научное изучение социальных конфликтов восходит к Древнему миру и прослеживается на протяжении всей человеческой истории, мы все еще находимся в самом начале пути, на котором будет много важных открытий. Масштабность и значимость регулирования социально-трудовых отношений с целью обеспечения социальной стабильности и дальнейшего развития общества, экономики, культуры создают объективную потребность в постоянных исследованиях и совершенствовании механизмов и моделей разрешения СТК.

### 1.3. СОВРЕМЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Актуальность научных и практических исследований в области СТК объясняется масштабом негативных социальных последствий, к которым они могут привести. Но прежде, чем говорить о последствиях для экономики, обратимся к статистическим данным. Согласно нашему исследованию наиболее часто СТК были вызваны проблемами, связанными с выплатой заработной платы. Более 40 % СТК, возникавших на территории РФ на протяжении 2014–2022 годов, были обусловлены именно этой причиной. К причинам, вызывающим СТК, также следует отнести: нарушение условий труда, сокращение работников, банкротство предприятий.

---

<sup>1</sup> Афонин И. Д., Смирнов В. А., Мумладзе Р. Г. Социально-трудовые отношения: сущность и реализация в процессе управленческой деятельности. М. : Русайнс, 2016.

<sup>2</sup> Гагаринская Г. П., Дыкина С. З. Управление трудовыми конфликтами организации (методология и практика). М. : Мир науки, 2019. URL: <https://izd-mn.com/PDF/14MNNPM19.pdf>.

<sup>3</sup> Исторический опыт преодоления социально-трудовых конфликтов в России / Д. В. Лобок [и др.]. СПб. : СПбГУП, 2020. URL: <https://www.spprrk.ru/content/news/2702/Istoricheskii-opyt-preodoleniya-soz-trud-konfliktov-1.pdf>.

<sup>4</sup> Здравомыслов А. Г. Четыре точки зрения на причины социального конфликта // Социология. URL: <https://smolsoc.ru/index.php/home/2009-12-28-13-47-51/40-2010-08-30-12-17-02/688-2011-01-03-02-24-27>.

Характеризуя последствия СТК, важно отметить, что они, как правило, носят негативный характер и могут существенно ухудшить социальную обстановку на уровне не только отдельно взятого предприятия, но и отрасли, региона, государства и общества в целом. Так, систематическое нарушение прав работников сначала вызывает рост недоверия с их стороны по отношению к предприятиям, затем к предпринимательству в целом, а далее к сформированной на данной территории экономической системе. В дальнейшем это приводит к социальным потрясениям и катаклизмам.

Принципы и методы управления СТК в экономике страны тесно связаны с регулированием социально-трудовых отношений со стороны различных субъектов на разных исторических этапах. Проводя ретроспективный анализ, нельзя не отметить тот факт, что в европейском обществе первой страной, которая на законодательном уровне установила условия, регулирующие трудовую деятельность, была Великобритания. В 1803 году в этой стране был введен запрет на детский труд по ночам в отдельных отраслях промышленности, общее количество рабочих часов для детей до 13 лет было ограничено восемью, а до 18 лет — двенадцатью. Одновременно были созданы первые институты, контролирующие выполнение законодательства на уровне предприятий, — родоначальники профсоюзных организаций. Почти через семьдесят лет деятельность профсоюзных движений была полностью легализована, а также прекратились судебные преследования их участников.

Однако необходимо отметить, что, несмотря на существенные изменения, которые происходили в Великобритании, на территории остальной Европы социальная напряженность нарастала. Принятых правительствами этих стран мер оказалось недостаточно, что стало следствием половинчатых решений, которые, с одной стороны, должны были удовлетворить работодателей, действующих жестко исходя из капиталистической доктрины предпринимательства и нежелающих идти на уступки работникам и профсоюзным организациям. С другой стороны, эти решения должны были облегчить нечеловеческие условия труда, существовавшие до второй трети XIX века. Социальные катаклизмы, которые все чаще потрясали европейское общество, показали полную неспособность либеральной классической теории разрешить переставший быть скрытым глобальный социально-трудовой конфликт.

Первая мировая война стала крайне разрушительной для экономики участвующих в ней стран. В наибольшей степени последствия

войны сказались на экономике Германии, Франции, Великобритании и России. Выход Российской империи из войны и последующее изменение общественного строя в совокупности с конфронтационными действиями рабочего движения в других странах вынудили руководство обратить пристальное внимание на проблемы труда и принять беспрецедентные на тот момент меры государственного регулирования. Так, с 1907 года в некоторых странах на законодательном уровне стал регулироваться минимальный размер заработной платы. Постепенно были введены повсеместный восьмичасовой день и сорокачасовая рабочая неделя. Кроме того, государственные структуры озабочены вопросами занятости населения и помощи в случае потери работы.

Дальнейшее развитие профсоюзного движения и повсеместное появление профсоюзных организаций во всех европейских странах, отраслях и сферах деятельности вынудило государственные структуры принять меры к их полной легализации и постепенному расширению их прав. Так, было установлено, что ряд трудовых вопросов закрепляются в коллективном трудовом договоре, а его нарушение преследуется на уровне судебной власти. В частности, в коллективном трудовом договоре нашли отражение такие вопросы, как уровень оплаты труда, продолжительность рабочего дня, обеспечение минимального набора достойных условий труда и впоследствии страхования от несчастных случаев и т. п.

Следует отметить еще одно историческое событие, которое решающим образом повлияло на формирование механизмов урегулирования СТК, — Великую депрессию. После ее начала неэффективность классической экономической мысли стала очевидна даже несведущим в научном подходе людям. Существующие методы саморегулирования рынка перестали работать, более того, они стали оказывать настолько негативное влияние на его развитие, что нуждались в коренной перенастройке механизмов урегулирования СТК и усилении роли государственного регулирования. Такие механизмы начали трансформироваться в процессе преодоления мирового экономического кризиса, а окончательно сформировались в начале 1950-х годов.

Рассмотрим основные механизмы новой системы регулирования социально-трудовых отношений.

*Регулирование заработной платы.* В разных странах устанавливается минимальный размер заработной платы, который законодательно регулируется на государственном уровне. Государство формирует его либо в процессе согласования с представительскими комитетами

рабочих, либо с помощью трехсторонних соглашений. В данную сферу взаимодействия постепенно вовлекаются вопросы налогового регулирования, индексации тарифных ставок в случае инфляции, страхования в случае потери работы и т. п.

*Борьба с безработицей и вопросы полной занятости трудоспособного населения.* Начиная со второй половины XX века повсеместное распространение и признание получает кейнсианская модель. Эта модель предполагает, что в целях обеспечения социального равенства и равноценного доступа к основным инфраструктурным благам государство должно в большей степени вмешиваться в рыночную экономику, регулировать и контролировать социально значимые сферы. Таким образом, государственная экономическая политика стала включать вопросы снижения безработицы и обеспечения занятости населения. С этой целью создаются комитеты занятости, появляются программы развития занятости, получают распространение меры экономического давления со стороны государства на предпринимательские структуры с целью расширения общего количества рабочих мест.

*Социальный договор.* Напряженные и конфронтационные отношения между рабочими и предпринимательскими структурами постепенно позволили создать прочную базу для формирования партнерских отношений. Начиная с 1950-х годов количество забастовок в развитых капиталистических странах стремительно сокращалось. Как пример можно рассмотреть статистику забастовок в США с 1950 по 1990 год: их количество сократилось с 424 в 1950 году до 44 в 1990-м. Это свидетельствует о том, что все участники социально-трудовых отношений в указанный период стремились к переговорам и достижению консенсуса, не доводя СТК до кризисных ситуаций, от которых страдает экономическое благосостояние всех сторон.

Достигнутые на данном историческом этапе договоренности, закреплённые на законодательном уровне и в коллективных трудовых договорах, а также стремительно возросший авторитет и влияние профсоюзных организаций привели к определенному балансу сил, который, хотя и был довольно хрупким в начальный период, становился все более прочным благодаря обоюдным усилиям.

Механизм урегулирования СТК с помощью формирования социального договора через переговоры позволил избегать обострения проблемных ситуаций. Более того, стало очевидно, что именно забастовочная деятельность не позволяет обеспечить выгодные до-

говоренности, а лишь создает напряженность в обществе, приводя ко все большим разногласиям между отдельными работниками и их группами.

Данная тенденция может оцениваться с разных позиций. С одной стороны, социальный договор обеспечивается наличием у профсоюзных организаций законодательно закрепленных прав и возможностей. С другой стороны, в последние десятилетия усиливается тенденция к участию наемных рабочих в собственности через акционерный капитал, заинтересованности в результатах деятельности компании через установление взаимосвязи между ними и размером оплаты труда, а также благодаря развитию человеческого капитала организации с помощью создания кадровой политики и системы мотивации труда. Указанные тенденции создают синергетический эффект от действия данного механизма урегулирования СТК.

Исторические этапы развития социально-трудовых отношений и конфликтов, а также их объективные негативные последствия неизбежно привели к появлению научных исследований и теорий, создающих концептуальную базу для практического инструментария и объясняющих причинно-следственные связи сложившихся ситуаций.

Рассмотрим возможные негативные последствия СТК (табл. 1).

Таблица 1

**Негативные последствия возникновения и развития СТК в организации**

| Направление                                                          | Последствие                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Снижение мотивации к осуществлению трудовой деятельности             | Снижение производительности труда и иных показателей, как производственных, так и финансовых, которые в итоге отражаются на макроэкономических показателях региона и государства                                                                                                                                                                                                    |
| Рост негативного отношения к коллегам и руководству                  | Возникновение и развитие психологического дискомфорта на рабочем месте, что, в свою очередь, ведет к негативным оценкам профессиональных качеств коллег и подчиненных, недоброжелательным высказываниям, перебранкам, ссорам                                                                                                                                                        |
| Практическое отсутствие взаимопонимания по отдельным взятым вопросам | Отсутствие мотивации в переговорах и ограничение профессиональных контактов, их формализация или документирование на высоком бюрократическом уровне. В том числе сюда можно отнести нежелание исполнять свои обязанности в полном объеме в случае, если от этого зависит профессиональный успех второй стороны конфликта, откровенный саботаж, несоблюдение договоренностей и т. д. |



*Окончание табл. 1*

| Направление                  | Последствие                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Сокращение деловых контактов | Нежелание контактировать с коллегами или руководством по вопросам профессиональной деятельности и в рамках выполнения трудовых обязанностей, что приводит к «замораживанию» или срыву всех текущих процессов |
| Потеря рабочего времени      | Время тратится на поддержание конфликтной ситуации, ведение борьбы, психологическое переживание и израсходование сил и энергии на деструктивное поведение                                                    |

*Источник:* составлено автором.

Несмотря на ярко выраженную негативную окраску СТК, они могут содержать и положительные черты. Так, в результате возникновения конфликтной ситуации могут быть вскрыты и осознаны глубинные причины, которые в обычной деятельности затрудняли деловые контакты и не находили решения в текущем моменте.

Кроме того, в результате решения конфликта все его стороны получают необходимый ценный опыт, который позволит им в будущем не допустить острого деструктивного поведения и преодолеть недопонимание путем переговоров и общения. В процессе урегулирования конфликта «сбрасывается» накопленная негативная энергия внутри коллектива, снимается высокий уровень напряженности, что улучшает социально-психологическую среду и морально поддерживает сотрудников. Более того, ряд СТК нуждается в нестандартном, нетрадиционном подходе к урегулированию, что позволяет коллективу сформировать собственные методы, отражающие особенности их производственной и экономической деятельности. Разумеется, положительные и условно-положительные последствия СТК возникают только при условии успешного их разрешения.

В целом управление СТК включает следующие процедуры:

- предсказание конфликта на основе анализа текущей ситуации в ретроспективе;
- противодействие возникновению конфликта через меры предупреждающего характера;
- провоцирование конфликта как способа выявления его истинных причин и формирования возможностей воздействия на них;
- работа в конфликтной ситуации, регулирование и управление протекающими внутри конфликта тенденциями;

— ликвидация конфликта через нахождение способов его решения и получение удовлетворения интересов его участников.

Для успешного урегулирования СТК необходимо, чтобы каждый из его участников ясно представлял себе причину его возникновения и осуществлял действия, способные привести к решению проблемы. То, как субъект будет действовать, определяется его личной приверженностью тому или иному стилю поведения, который он выработал самостоятельно и который основывается на его внутренних установках, личностных качествах, темпераменте, самооценке, мотивах, интересах и целях.

Применение определенного механизма урегулирования СТК зависит от выбора его участниками конкретной стратегии поведения в конфликтных ситуациях: *соперничества или конкуренции, сотрудничества, уклонения, приспособления или компромисса*. Данная классификация была предложена К. Томасом и Р. Килменом, которые выработали ее на основе своего почти сорокалетнего изучения поведения отдельных индивидуумов в конфликтных ситуациях<sup>1</sup>. Рассмотрим названные стратегии более подробно.

Применяя *стратегию соперничества и конкуренции*, участники конфликта стремятся достичь собственных целей, невзирая на мнение и поведение оппонентов. Фактически речь идет о том, что собственные интересы ставятся выше интересов другой стороны конфликта и он может быть урегулирован только в результате победы над оппонентом. Склонных к такому поведению личностей называют акулами. Результат часто зависит от интенсивности усилий одной стороны конфликта по достижению своих целей и одновременно от готовности другой — уступить. Часто указанная стратегия урегулирования конфликта применяется по причине отсутствия возможности или желания у участников конфликта действовать альтернативным способом. Также к применению указанной стратегии склонны субъекты, уже имеющие успешный опыт урегулирования конфликтов таким образом.

К применению стратегии *уклонения или избегания* действий по урегулированию конфликта склонны его участники, не имеющие опыта или мотивации к активным действиям по защите собственных интересов. Основная цель такого поведения — уход от участия в решении проблем. Участников конфликтов, демонстрирующих такой

---

<sup>1</sup> Thomas K. W., Kilmann R. H. Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument // Kilmann Diagnostics. URL: <https://kilmanndiagnostics.com/overview-thomas-kilmann-conflict-mode-instrument-tki/>.

стиль поведения, называют черепахами, так как они делают вид, что проблем не существует, или уклоняются от действий по их решению, перекладывая ответственность за урегулирование конфликта на других его участников. Если при этом конфликт возникает между коллегами, которые находятся примерно на одном уровне служебной иерархии и взаимозависимы в исполнении профессиональных обязанностей, и есть хотя бы малейший шанс урегулировать конфликт, не обостряя его, то применение такой стратегии поведения вполне целесообразно. Кроме того, могут существовать и рациональные доводы в пользу такого поведения. Например, участник конфликта может быть не вполне уверен в своей правоте, или он предполагает, что затраты ресурсов на его участие в урегулировании конфликта будут значительно выше, чем потенциальный выигрыш.

Применение стратегии *сотрудничества* предполагает взаимодействие с другими участниками конфликта с целью нахождения решения по его урегулированию. При этом решение, к которому стремятся все участники конфликта, должно обеспечить по возможности полное удовлетворение интересов всех сторон. В процессе реализации данной стратегии выявляются истинные причины конфликта, определяются внутренние мотивы каждого участника. В связи с этим поиск такого решения представляет собой сложный и трудоемкий процесс, который требует значительных усилий, высокого уровня заинтересованности, профессионального подхода и значительных финансовых затрат. Вероятно, из-за необходимости проявлять мудрость в процессе урегулирования конфликта данный стиль поведения получил неформальное название «сова». Участники конфликта выбирают данную стратегию в ситуации, когда оценивают проблему конфликта как важную для обеих сторон. Принимая этот факт, они вынуждены принять и то, что обе стороны не могут уклониться от конфликта или выбрать иной путь. Как правило, участники конфликта идут на сотрудничество, если не имеют административных или финансовых преимуществ перед оппонентами, и поэтому склоняются к партнерскому поведению, а не действуют как непримиримые противники.

Применяя *стратегию приспособления или уступок*, участник конфликта (неформальное название «плюшевый мишка») полностью отказывается от защиты своих интересов и соглашается с требованиями другой стороны. Такая «жертвенность» в поведении может быть мотивирована, на наш взгляд, наличием следующих ситуаций в условиях конфликта. Во-первых, если участник конфликта уверен, что его интересы не столь важны, чтобы вступать в открытый конфликт или

обострять его, используя другую стратегию поведения. Поэтому он отказывается от борьбы с оппонентами. Во-вторых, если у какой-либо из сторон конфликта отсутствует внутренняя уверенность в том, что собственные интересы обладают высокой степенью важности даже для самого себя. В-третьих, абсолютной бескорыстностью, щедростью и милосердием как основными поведенческими ценностями участника конфликта. Такая позиция только при первом рассмотрении может считаться проигрышной. В ситуации, когда оппонент обладает значительно большей властью, авторитетом, возможностями, более высоким социальным статусом и тому подобным, а также если уступка может рассматриваться как выражение благоволения или поддержки, именно такое поведение является стратегически выигрышным.

Применение стратегии *компромисса* в урегулировании конфликтов может быть запланированным или вынужденным вариантом поведения. В первом случае оппоненты, оценив силу позиций друг друга, приходят к выводу, что нужно идти на компромисс, чтобы хотя бы частично удовлетворить свои интересы. Во втором — они к такому решению приходят, предварительно «сломав копья» после безуспешных попыток преодолеть сопротивление оппонента. Безусловно, это наиболее широко применяемая стратегия урегулирования конфликтных ситуаций. Но нужно понимать, что уступки и корректировка собственных позиций по отношению к другой стороне не могут устранить все причины конфликта. Поэтому, как правило, компромисс — это временное решение, принимаемое в кризисной ситуации, и требуются дальнейшие усилия для окончательного урегулирования конфликта в будущем. Вместе с тем, несмотря на «половинчатость» результатов применения, данная стратегия может быть единственно возможной и максимально эффективной в условиях, когда решить конфликт с помощью соперничества и сотрудничества не удастся ни при каких обстоятельствах.

Указанные стратегии в науке рассматриваются в совокупности с моделью двойной заинтересованности, которая была рассмотрена Д. Рубином, Д. Пруйтом и Сунг Хе Кимом в книге «Социальный конфликт: эскалация, тупик, разрешение» (Social Conflict. Escalation, stalemate and settlement) (рис. 2).

В данной модели используется система координат, в которой действуют два разнонаправленных вектора мотивации поведения участников конфликта в процессе его урегулирования. Первый иллюстрирует интенсивность желания удовлетворить интересы соперника,

второй — реализовать собственные интересы. Данная система координат позволяет определить, к какой из вышеприведенных стратегий тяготеет реальный вариант поведения участников конфликта. То есть в каждом конкретном случае СТК его участники, исходя из определенной мотивации, определяют для себя стиль поведения, который кажется им наиболее приемлемым.



Рис. 2. Модель двойной заинтересованности

Источник: Рубин Дж., Пруйт Д., Ким Сунг Хе. Социальный конфликт: эскалация, тупик, разрешение. СПб.: Прайм-Еврознак, 2001.

Характеризуя представленную на рис. 2 модель, отметим отсутствие на ней точки координат для компромисса как стратегии разрешения конфликта. В ранних интерпретациях эта стратегия находилась в центре как равноудаленная от всех иных стратегий. Однако, согласно более поздним исследованиям<sup>1</sup>, стратегия компромисса в большей степени тяготеет к расположению между уступками и разрешением проблем, так как индивид, стремящийся к компромиссу, в большей степени заинтересован в достижении интересов другого индивида и достаточно заинтересован — в собственных.

Представленные классификации стратегий поведения участников конфликта в процессе его урегулирования в значительной степени

<sup>1</sup> Pruitt D. G., Carnevale P. J. Negotiation in social conflict. Pacific Grove, CA : Brooks Cole, 1993.

коррелируют с классификациями механизмов управления СТК, разработанными отечественными учеными. Так, классификация на основе критерия поведения конфликтующих сторон, представленная в работе А. Н. Асаула, М. А. Асаула, П. Ю. Ерофеева и М. П. Ерофеева<sup>1</sup>, выделяет следующие механизмы межличностного урегулирования конфликтов: уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, а также структурные механизмы: разъяснение, координация и интеграция, формирование системы вознаграждений и комплексных целей. С. А. Шапиро и А. В. Шилаев<sup>2</sup> к рассмотренным механизмам добавляют еще группу внутриличностных механизмов, связанных с возможностью и желанием конкретного индивида к рефлексии и обоснованию своей позиции публично. О. Ю. Калмыкова и Г. П. Гагаринская<sup>3</sup> предлагают классификацию механизмов урегулирования конфликтов по функциональному критерию, выделяя социально-экономические, организационно-экономические и правовые механизмы, применяемые на уровне государства, региона, муниципального образования, конкретного предприятия.

Безусловно, оптимальным результатом урегулирования конфликтов на уровне предприятия является его предупреждение. Практика управления социально-трудовыми отношениями и урегулирования СТК выработала систему эффективных механизмов их предупреждения. По нашему мнению, к таким механизмам следует отнести:

- 1) систему тренингов для руководителей предприятий и структурных подразделений. В рамках прохождения тренинга руководители учатся управлять персоналом (не всегда специалист в той или иной сфере может эффективно управлять коллективом), приемам коммуникации и конфликтологии;

- 2) систему наставничества, позволяющую новому сотруднику максимально быстро и эффективно войти в курс его должностных обязанностей и разобраться в особенностях взаимоотношений внутри коллектива;

- 3) систему мотивации сотрудников, которая обеспечивает наставникам получение бонусов в результате успехов их учеников. Это позволяет наставникам серьезно подходить к своим обязанностям;

---

<sup>1</sup> Культура организации: проблемы формирования и управления / А. Н. Асаул, М. А. Асаул, П. Ю. Ерофеев, М. П. Ерофеев. СПб. : Гуманистика, 2006.

<sup>2</sup> Шапиро С. А., Шилаев А. В. Факторы повышения эффективности труда персонала. М. : АТиСО, 2012.

<sup>3</sup> Калмыкова О. Ю., Гагаринская Г. П. Внедрение организационного конфликт-менеджмента в систему стратегического управления // Наукovedение. 2014. № 5 (24). URL: <http://naukovedenie.ru/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://naukovedenie.ru/PDF/32EVN514.pdf>.

4) систему методической подготовки работников к адаптации как дополнение к инструктажам по выполнению должностных обязанностей. Такая подготовка не только дает ясное представление, что делать в той или иной ситуации, но и позволяет другим сотрудникам не упустить ничего важного в случае необходимости подмены в результате болезни или на период поиска нового работника;

5) систему воспитательной работы на основе Этического кодекса, включающего комплекс норм, правил и принципов, которых должны придерживаться все сотрудники предприятия вне зависимости от занимаемой должности. Кроме того, там могут быть отражены и меры воздействия на того, кто его нарушил, не противоречащие Трудовому кодексу РФ;

6) применение в компании механизма медиации. Медиация — это современный механизм урегулирования споров, который может быть использован еще до этапа формирования конфликта. Сотрудник, обратившийся к медиатору, может озвучить моменты, которые его не устраивают в отношении как коллег и руководства, так и внутренней политики компании. В рамках общения могут быть выработаны пути решения назревающего конфликта и недопущения его возникновения.

Основываясь на вышеизложенном, можно сделать несколько выводов.

1. Оценивая значимость государства в решении СТК, следует констатировать его главенствующую роль. Институциональный аспект в первую очередь определяет возможность и эффективность формирования процессов социального партнерства, сотрудничества и протекания социального диалога.

2. Целенаправленное государственное регулирование социально-трудовых отношений, а также создание новых подходов и форм сотрудничества между их участниками являются необходимой основой предотвращения и регулирования конфликтов. Следует отметить, что проводимые в последние годы при поддержке государства исследования СТК свидетельствуют о том, что оно в высшей степени заинтересовано в понимании причин конфликтов и выработке методов их разрешения. Именно на этой основе должна формироваться законодательная база, позволяющая если не полностью устранять, то сглаживать некоторые причины трудовых конфликтов.

3. Разработка на уровне государства подходов и механизмов урегулирования СТК значительно облегчит деятельность на местах.

4. Оценивая государственную политику в сфере трудовых отношений, нельзя не отметить недостаточную, на наш взгляд, поддержку профсоюзных организаций. Вместе с тем очевидно, что нарушение прав работников на предприятиях, где отсутствует деятельность таких организаций, значительно выше, что приводит к наибольшей их вовлеченности в протестные действия.

5. Создание коллективного договора на основе социального диалога и социального партнерства на уровне отрасли, региона и государства позволит обеспечить высокую эффективность регулирования социально-трудовых отношений и предотвращение конфликтов.

6. Поддержание баланса между участием государства, судов, профессиональных союзов, организаций работодателей и взаимодействием работников и работодателей в рамках механизмов социального партнерства в разрешении СТК обеспечивает эффективное урегулирование СТК и стабильность социально-трудовой ситуации в стране.



## **Глава 2**

# **ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ И ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ КОНФЛИКТАМИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

### **2.1. СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ИНСТИТУТОВ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ**

Экономическая сущность социально-трудовых отношений в современном мире приобретает новое значение и требует углубленного осмысления и научного подхода к формированию институциональных и правовых аспектов при управлении и регулировании конфликтов на макро- и микроуровне. Давно доказано, что социально-трудовые отношения являются основой развития производительных сил и двигателем процессов научно-технической революции. В эпоху цифровых технологий и развития на их основе экономики процессы регулирования социально-трудовых отношений и возникающих конфликтов требуют переосмысления роли и функций государства в этой сфере. Необходимо совершенствовать управление социально-трудовыми конфликтами и на уровне предприятий, учитывая особенности их функционирования на рынке (объем бизнеса, вид собственности и организационно-правовой формы и т. д.).

Экономика России в 2014–2022 годах подвергалась агрессивным негативным внешним воздействиям (многочисленные антироссийские санкции, карантинные ограничения экономической активности в период пандемии COVID-19). Следствием такого негативного воздействия на социально-экономическую систему России стали ускорение темпов инфляции и рост уровня безработицы, увеличение количества банкротств предприятий малого и среднего бизнеса, переориентация экспортно-импортных потоков и др. Все это существенно повлияло на рост социальной напряженности, количества СТК и их остроту. Безусловно, усиление конфликтности социально-трудовых отношений может спровоцировать социально-экономические и даже социально-политические кризисные явления, что может привести к социально-политической дестабилизации общества, революции и крушению национальной социально-политической системы.

В условиях активизации процесса геополитического и геоэкономического переформатирования миропорядка устойчивость нацио-

нальной социально-политической и социально-экономической систем во многом зависит от эффективности выполнения государственными, общественными и рыночными институтами своих функций по управлению социально-экономическим развитием страны в целом и социально-трудовыми отношениями в частности.

Российская институциональная система управления социально-трудовыми отношениями, а следовательно, и социально-трудовыми конфликтами, если рассматривать ее в современном историческом аспекте, прошла в своем развитии следующие этапы.

Временные рамки первого этапа такого развития, по нашему мнению, следует ограничить началом горбачевской перестройки и перехода к рыночной трансформации экономики России до окончания формирования основных рыночных механизмов (временной период — с конца 1980-х гг. до конца 2002 г.). На этом этапе формировался институт частной собственности, что привело к кардинальному пересмотру сущности всех социально-трудовых отношений и институциональной основы регулирования этих отношений на уровне как государства (региона, муниципального образования), так и отдельного предприятия. Правовой основой государственного регулирования социально-трудовых отношений в указанный период оставался утвержденный еще в 1971 году Верховным советом РСФСР Кодекс законов о труде Российской Федерации (КЗоТ)<sup>1</sup>. И хотя в КЗоТ с 1992 по 2002 год несколько раз вносились актуальные изменения и дополнения, данный нормативно-правовой акт во многом утратил свою силу из-за заложенных в его основу еще в советское время идеологических императивов.

В 2002 году начался следующий этап развития системы институтов регулирования социально-трудовых отношений и СТК в России. На данном этапе активизировался процесс разработки и внедрения новых нормативных правовых актов, отражающих принципы, правила и состав базовых институтов социально-трудовых отношений и регулирования конфликтов. На рис. 3 показаны базовые институты управления социально-трудовыми отношениями и регулирования конфликтов, которые были сформированы в России в начале XXI века.

Рассмотрим процесс развития и основные характеристики вышеуказанных базовых институтов управления социально-трудовыми отношениями и регулирования СТК в России в историческом аспекте.

<sup>1</sup> Закон РСФСР от 9 декабря 1971 года «Кодекс законов о труде РСФСР» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/179597/>.

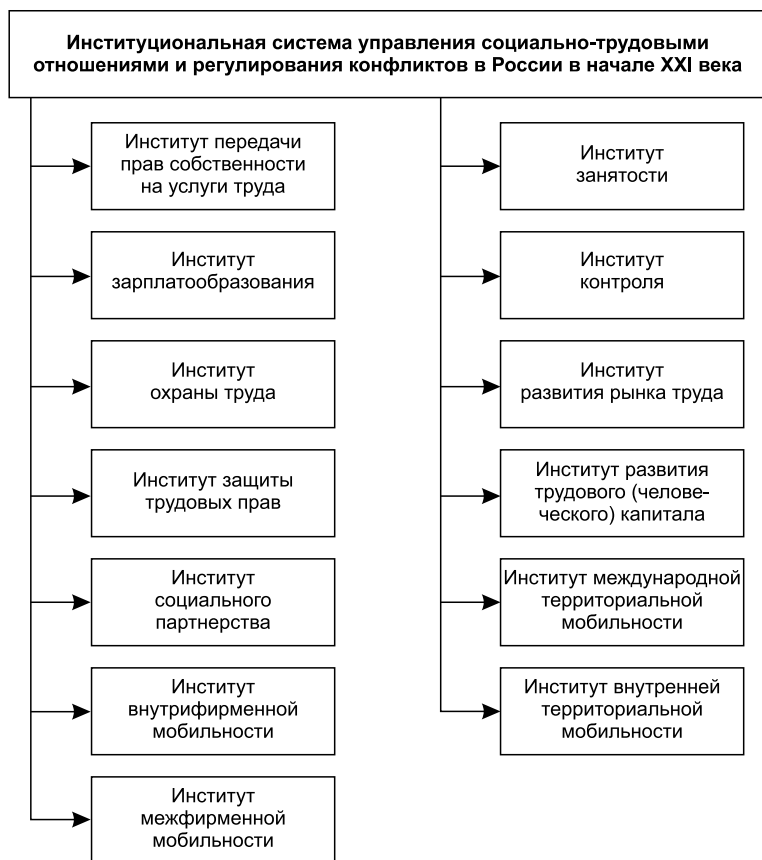


Рис. 3. Институциональная система управления социально-трудовыми отношениями и регулирования конфликтов в России

Источник: составлено автором.

*Институт передачи прав собственности на услуги труда* был создан в 1992 году на основе одной из поправок к КЗоТ и определял основные правила, санкции и процедуры, связанные с трудовым договором, применение которого стало обязательным в письменной форме. Изначально созданный в рамках КЗоТ институт передачи прав собственности на услуги труда имел много недостатков: 1) не были определены основные обязательные условия трудового договора;

2) нормы заключения и расторжения договора носили общий характер и не обладали гибкостью (в частности, не предусматривали порядок увольнения сотрудников при возникновении экономических сложностей у предприятий).

При вступлении в силу Трудового кодекса РФ<sup>1</sup> правила, санкции и процедуры института передачи прав собственности на услуги труда были серьезно пересмотрены: детализированы все процедуры заключения и расторжения, а также структура трудового договора, введено понятие бессрочного трудового договора и договора по совместительству и т. д.

*Институт зарплатообразования*, созданный на основе положений КЗоТа в 1971 году, был ориентирован на установление обязательных процедур и правил для всех участников экономической деятельности в части минимального размера, порядка и системы оплаты труда различных категорий работников, ее индексации, норм и сделанных расценок, гарантий и компенсаций и т. д. Запущенный в России в конце XX века рыночный механизм позволил сформировать децентрализованную систему установления заработной платы работникам частного сектора экономики. В то же время для работников бюджетной сферы применялась тарифная система оплаты труда на основе Единой тарифной сетки, которая в 2008 году была существенно переработана и закреплена в Постановлении Правительства РФ от 5 августа 2008 года № 583<sup>2</sup>.

*Институт охраны труда* регулирует процедуры и правила, связанные с организацией охраны труда работников, предоставлением льгот и компенсаций за вредные, тяжелые и связанные с опасными условиями работы и т. д. В сфере регулирования социально-трудовых отношений было введено в действие значительное количество нормативно-правовых актов, что позволило снизить количество нарушений трудовых прав работников работодателями.

<sup>1</sup> Федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (ред. от 14 июля 2022 г., с изм. и доп., вступ. в силу с 25 июля 2022 г.) // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/12125268/>.

<sup>2</sup> Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/193695/>.

Начало реформированию институционально-правовой базы системы охраны труда в РФ положили: Основы законодательства РФ об охране труда от 6 августа 1993 года № 5600-1<sup>1</sup>, Постановление Правительства РФ от 12 августа 1994 года № 937<sup>2</sup>, Федеральный закон от 17 июля 1999 года № 181-ФЗ<sup>3</sup>. С 1995 года функции государственного регулирования вопросов, связанных с охраной труда, были возложены на федеральный орган исполнительной власти по труду субъектов РФ.

Длительное время институт охраны труда не мог решить проблему отсутствия экономического интереса работодателя в вопросах обеспечения безопасных и достойных условий труда своим работникам. В целях совершенствования системы охраны труда в РФ в 2004 году были объединены в одно ведомство Министерство труда и социального развития РФ и Министерство здравоохранения РФ. Результатом такой реформы стало образование Министерства здравоохранения и социального развития РФ. Приказ этого министерства от 23 октября 2008 года № 586 обязал работодателя обеспечивать достойные условия охраны труда путем внедрения системы управления профессиональными рисками на каждом рабочем месте<sup>4</sup>. Однако деятельность этого министерства негативно сказалась на общем состоянии дел с охраной труда в РФ. Вследствие этого в 2012 году было создано Министерство труда и социальной защиты (Минтруд РФ), одной из главных функций которого стало регулирование социально-трудовых отношений в целом и охрана труда в частности.

В настоящее время административное управление системой охраны труда на федеральном уровне осуществляет подразделение Минтруда — Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), на региональном уровне — инспекции по труду субъектов РФ. Деятельность государственных институтов охраны труда в РФ регламентируется

---

<sup>1</sup> Основы законодательства Российской Федерации об охране труда от 6 августа 1993 года № 5600-1 // Президент России : [сайт]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/4163> (утратили силу).

<sup>2</sup> Постановление Правительства РФ от 12 августа 1994 года № 937 «О государственных нормативных требованиях по охране труда в Российской Федерации» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/101571/#friends>.

<sup>3</sup> Федеральный закон от 17 июля 1999 года № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/5138683/>.

<sup>4</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 23 октября 2008 года № 586 «Об утверждении Программы действий по улучшению условий и охраны труда на 2008–2010 годы» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/194342/>.

гл. 34 ТК РФ, обязанности работодателя и работника по охране труда — гл. 35 ТК РФ. Конкретизированы указанные положения ТК РФ в приказе Министерства труда и социальной защиты № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»<sup>1</sup>.

*Институт защиты трудовых прав*, созданный в соответствии с КЗоТ, был призван выполнять функции механизма разрешения трудовых споров и конфликтов, для чего были образованы комиссии по трудовым спорам и суды. Серьезную роль в процессе разрешения СТК играли независимые профсоюзы, которые осуществляли контроль и надзор за соблюдением соответствующего законодательства в сфере охраны труда. Трудовой кодекс РФ ввел новые правила и процедуры в институт защиты трудовых прав в части самозащиты работника по отношению к работодателю и расширил полномочия профсоюзов в разрешении СТК.

*Институт социального партнерства* начал формироваться на основе Указа Президента РСФСР от 15 ноября 1991 года № 212<sup>2</sup>. Период перестройки характеризовался ростом безработицы, снижением покупательной способности рубля и жизненного уровня населения, что привело к росту количества СТК как на макроуровне, так и на уровне предприятий. Для минимизации конфликтных ситуаций на предприятиях и развития социального партнерства был принят ряд нормативных актов: Трудовой кодекс РФ<sup>3</sup>, федеральные законы от 11 марта 1992 года № 2490-1<sup>4</sup>, от 23 ноября 1995 года № 175-ФЗ<sup>5</sup>, от 12 января 1996 года № 10-ФЗ<sup>6</sup>, от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ<sup>7</sup>, от 12 января

<sup>1</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 года № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403111292/>.

<sup>2</sup> Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 года № 212 «О социальном партнерстве и разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов)» // Президент России : [сайт]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/434>.

<sup>3</sup> Федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

<sup>4</sup> Закон РФ от 11 марта 1992 года № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/3960624/>.

<sup>5</sup> Федеральный закон от 23 ноября 1995 года № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/3960240/>.

<sup>6</sup> Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (последняя редакция) // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8840/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/).

<sup>7</sup> Федеральный закон от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/180405/>.

1996 года № 7-ФЗ<sup>1</sup>, от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ<sup>2</sup>, которые определили институциональные формы, уровни, виды и цели социального партнерства, а также условия соответствия данных соглашений международным стандартам. Таким образом, была создана правовая основа для социальной переориентации государственных приоритетов и формирования субъектов социального партнерства в форме некоммерческих объединений предпринимателей, профсоюзов и государства.

*Институт внутрифирменной мобильности*, сформированный на основе правил и норм КЗоТ, определял основные условия изменения трудовых обязанностей и функций работников на предприятии (порядок аттестации работника, переход его на другую работу, возможные преимущества при продвижении по карьерной лестнице и т. д.). Вступление в силу Трудового кодекса РФ не внесло серьезных изменений в правила и процедуры внутрифирменной мобильности. Были лишь уточнены условия перехода на другую работу по инициативе работника или работодателя и порядок проведения аттестации, в основном для работников бюджетной сферы. Базовые правила и процедуры института внутрифирменной мобильности в основном были сформулированы в пользу работодателя и давали ему большую свободу в управлении социально-трудовыми отношениями на своем предприятии.

*Институт межфирменной мобильности*, в отличие от рассмотренных выше, довольно молодой и начал свое развитие только в 2006 году, когда в Трудовой кодекс РФ включили существенную поправку, связанную с возможностью перехода работника к другому работодателю при его согласии (ст. 72.1 ТК РФ). С 2004 года российское научное и бизнес-сообщество пытается перевести в законодательную плоскость проблему правового регулирования заемного труда (аутстаффинг и лизинг сотрудников) с целью ратификации Конвенции № 181 Международной организации труда<sup>3</sup>. Профсоюзы выступают основным противником данной идеи, поэтому правовой поддержки это направление не получило, хотя достаточно часто встречается в российской практике. В настоящее время использование заемного труда в РФ запрещено (ст. 56.1 ТК РФ).

<sup>1</sup> Федеральный закон от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/10105879/>.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/185261/>.

<sup>3</sup> Конвенция Международной организации труда № 181 «О частных агентствах занятости» (Женева, 19 июня 1997 г.) // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/2560697/>.

*Институт внутренней территориальной мобильности* был создан для осуществления функций регистрационного учета граждан РФ по месту их проживания. В 2003 году процедура регистрации населения была упрощена, но остаются проблемы в миграционном учете рабочей силы, а процедура признания безработным остается сложной по настоящее время. Мигранту, не имеющему регистрации по месту жительства, найти официальную работу довольно сложно, причем ее отсутствие не позволяет службам занятости признать гражданина безработным со всеми вытекающими последствиями (нет возможности быть включенным в базу данных, пройти переподготовку или повышение квалификации и получить направление на собеседование с работодателем, не выплачиваются пособия по безработице и т. д.). Введенная с 2011 года возможность уведомлять регистрационные органы о месте и сроках проживания по электронной почте или почте серьезного изменения в упрощение процедуры не внесла и создала почву для злоупотреблений и подачи ложных данных.

*Институт международной территориальной мобильности* начал свое развитие с момента создания Федеральной миграционной службы в 1992 году, на которую были возложены функции реализации национальной и международной миграционной политики на территории России. Начиная с момента создания и до начала XXI века было издано большое количество законодательных и программных актов, определяющих правила и процедуры реализации миграционной политики в РФ. К таким нормативно-правовым и программным актам следует отнести: федеральные законы от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ<sup>1</sup> и от 19 февраля 1993 года № 4528-1<sup>2</sup>; указы Президента РФ от 16 декабря 1993 года № 2145<sup>3</sup> и № 2146<sup>4</sup>; республиканскую долговременную программу «Миграция»<sup>5</sup>; Федеральную

<sup>1</sup> Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/184755/>.

<sup>2</sup> Федеральный закон РФ от 19 февраля 1993 года № 4528-1 «О беженцах» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/10105682/>.

<sup>3</sup> Указ Президента РФ от 16 декабря 1993 года № 2145 «О мерах по введению иммиграционного контроля» // Президент России : [сайт]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/5051>.

<sup>4</sup> Указ Президента РФ от 16 декабря 1993 года № 2146 «О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы» // Президент России : [сайт]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/5046>.

<sup>5</sup> Постановление Совета Министров РФ от 18 мая 1992 года № 327 «Республиканская долговременная программа „Миграция“» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/1548572/>.



миграционную программу (ФМП) (действовала до 2002 г.)<sup>1</sup>. Положения указанных актов создали правовую и программную базу для совершенствования механизма государственного регулирования миграционного и иммиграционного потоков.

*Институт занятости* начал формироваться с принятием Закона от 19 декабря 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>2</sup>, на основе которого была создана Федеральная служба занятости населения России и впервые были установлены правовые и экономико-организационные основы реализации государственной политики содействия занятости населения страны. Причем данная служба имела трехуровневую структуру: федеральный уровень, уровень субъектов РФ и муниципальный. Фактически сразу был создан Государственный фонд занятости населения РФ, задачей которого было формирование фонда финансовых ресурсов для финансирования реализации государственной политики содействия занятости населения страны (он был закрыт в 2001 г.). С 2005 года произошло разделение функциональных полномочий по уровням управления: на федеральном уровне осуществлялись в основном правовое регулирование, стратегическое развитие, контроль и надзор за деятельностью соответствующих органов на региональном уровне и финансирование государственных программ занятости населения через федеральный бюджет; на уровне субъектов РФ решались практические задачи реализации политики занятости населения.

До 1994 года функции *института контроля* при содействии государства осуществляли профсоюзы. Запущенные рыночные механизмы в России требовали создания юридической правовой структуры, которая осуществляла бы надзор за выполнением законодательства в сфере труда, — была создана Федеральная инспекция труда. Но только в 2000 году Постановлением Правительства РФ ее наделили функцией обеспечения гарантий конституционного права граждан на труд на основных условиях, которые определяет институт охраны труда<sup>3</sup>. Основным недостатком данного документа было то, что в нем

<sup>1</sup> Указ Президента РФ от 9 августа 1994 года № 1668 «О федеральной миграционной программе» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/3959852/>.

<sup>2</sup> Закон РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (последняя редакция) // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/10164333/>.

<sup>3</sup> Постановление Правительства РФ от 28 января 2000 года № 78 «О федеральной инспекции труда» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/181587/>.

не была определена роль государства в надзоре за соблюдением законодательства о труде и охране здоровья наемных работников. Документ был исправлен внесением изменений в Трудовой кодекс РФ, где четко была определена роль Федеральной инспекции труда как единой централизованной системы государственных органов, реализующих контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства в РФ. В 2004 году функции Федеральной инспекции труда были переданы Федеральной службе по труду и занятости — вновь созданному федеральному органу исполнительной власти<sup>1</sup>.

*Институт развития трудового (человеческого) капитала* с начала 1990-х годов неоднократно реформировался и совершенствовался. Сегодня данный институт представляет собой совокупность правовых и моральных норм, государственных и негосударственных структур, формальных и неформальных организаций, принимающих участие в создании и развитии человеческого капитала. Поскольку человеческий капитал используется в различных сферах общественной жизни и деятельности, а атомистическим носителем его является живой человек, то в его создании и развитии участвуют институты, регулирующие общественные отношения в различных сферах: материнства и детства, семьи, образования, здравоохранения, хозяйственной деятельности, социальной, духовной, личностных отношений и др. (табл. 2).

Таблица 2

**Основные элементы института развития трудового (человеческого) капитала**

| Сфера общественных отношений                                                     | Организационная форма                                                                                                        | Нормы, регламентирующие или регулирующие общественные отношения                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Воспроизводство рабочей силы, воспитание индивида, дошкольное образование        | Семья, социум, дошкольные образовательные учреждения                                                                         | Законодательство о семье, охране материнства и детства, дошкольном образовании, традиционные семейные ценности |
| Формирование и развитие интеллектуального капитала, профессиональных компетенций | Учреждения среднего, среднего специального и высшего образования. Курсы профессиональной подготовки и повышения квалификации | Законодательство об образовании, образовательные стандарты, перечни компетенций                                |

<sup>1</sup> Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 года № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/12135990/>.

Окончание табл. 2

| Сфера общественных отношений                                                           | Организационная форма                                                                                  | Нормы, регламентирующие или регулирующие общественные отношения                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Хозяйственная деятельность, трудовые отношения, мотивация к экономической деятельности | Предприятия и организации сферы материального и нематериального производства, финансовой сферы, семья  | Хозяйственное законодательство, законодательство о труде, кодексы корпоративной этики                                                    |
| Социальные отношения                                                                   | Учреждения социальной сферы: здравоохранения, образования, коммунальной сферы, социальных услуг        | Законодательство в сфере здравоохранения, образования, ЖКХ, социальных услуг, нормы социального поведения                                |
| Политическая сфера                                                                     | Органы государственной законодательной и исполнительной власти, суды, прокуратура, политические партии | Нормы Конституции, законодательство, регламентирующее полномочия органов государственной власти, судов, прокуратуры, политических партий |
| Духовная сфера                                                                         | Учреждения культурной сферы, религиозные учреждения, учреждения досуга                                 | Законодательство, регламентирующее отношения в духовной сфере, духовные ценности                                                         |
| Внутренний мир личности                                                                | Внутренняя организация индивида                                                                        | Мотивы, индивидуальная система ценностей                                                                                                 |

Источник: составлено автором.

Отметим также, что развитие трудового (человеческого) капитала является приоритетом социально-экономической политики РФ. Государство планирует и финансирует это развитие на уровне федеральных проектов<sup>1</sup>.

*Институт развития рынка труда* стал формироваться с середины 1990-х годов на основе государственных программ его развития федерального и регионального уровней<sup>2</sup>. В процессе реализации ука-

<sup>1</sup> Паспорт федерального проекта «Развитие человеческого капитала в интересах регионов, отраслей и сектора исследований и разработок» // Министерство науки и высшего образования РФ. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/upload/2021/09/КАДРЫ.PDF>.

<sup>2</sup> Указ Президента РФ от 23 мая 1996 года № 768 «Комплексная программа по созданию и сохранению рабочих мест на 1996–2000 гг.» // Президент России : [сайт]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/9406> ; Распоряжение Правительства РФ от 6 мая 2003 года № 568-р «Федеральная программа „Концепция действий на рынке труда на 2003–2005 годы“» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/1592529/>.

занных программ последовательно решались задачи по сохранению и созданию рабочих мест, оптимизации структуры занятости населения и повышению ее уровня, снижению безработицы, повышению эффективности и гибкости системы управления рынком труда. К сожалению, экономическая нестабильность в России не позволяла выделять достаточные финансовые ресурсы для реализации всех задач по совершенствованию института развития рынка труда.

Проведенный краткий анализ базовых институтов, входящих в институциональную систему регулирования социально-трудовых отношений, позволяет выделить следующие тенденции их становления и развития:

- бóльшая их часть в своем развитии фактически сохраняла первоначальную, заданную в момент их создания траекторию институционального развития, не пытаясь кардинально совершенствоваться, чтобы соответствовать новым экономическим и трудовым реалиям;

- большой временной лаг между принятием поправок и изменений в законодательные акты и их реализацией на практике (традиционный консерватизм и запаздывание были присущи российскому менталитету во все времена);

- неспособность государства в полном объеме финансировать все процессы и программы институтов социально-трудовых отношений из-за хронического дефицита бюджетных средств и отсутствия профессионализма в высших эшелонах власти, что, как правило, приводило к застою в развитии или атрофии института.

## **2.2. СИСТЕМА ИНСТИТУТОВ УРЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ИХ ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ**

В настоящее время институциональная система урегулирования СТК включает следующие элементы, серьезным образом отличающиеся от аналогичных элементов начала XXI столетия, но выполняющие в совокупности те же функции (рис. 4). Сравнивая рис. 3 и 4, отметим, что институциональная структура урегулирования СТК упростилась и в то же время наблюдается укрупнение функций органов регулирования социально-трудовых отношений на государственном уровне, усложнился и механизм их взаимодействия.

Принципы, правила и процедуры урегулирования СТК регламентируются Трудовым кодексом РФ, в котором определены следующие цели трудового законодательства: 1) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан; 2) создание

благоприятных условий труда; 3) защита прав и интересов работников и работодателей (ст. 1 ТК РФ)<sup>1</sup>. Там же определены основные задачи по достижению указанных целей, которые состоят в формировании необходимых правовых условий для: 1) оптимального и эффективного сбалансирования интересов всех участников трудовых отношений, включая интересы государства в части организации и управления трудом; 2) решения трудовых конфликтов и споров; 3) повышения квалификации или переподготовки кадров; 4) поддержания и развития социального партнерства; 5) повышения роли работника, работодателя и профсоюзов в обеспечении условий труда; 6) осуществления государственного и профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства; 7) обязательного социального страхования и т. д. (ст. 1 ТК РФ).

Причем в ТК РФ четко регламентируются полномочия органов государственной власти в части урегулирования СТК. Так, например, федеральные органы разрабатывают и принимают законы и другие нормативные акты, определяют стратегические направления государственной политики в сфере трудовых отношений и социального партнерства, выполняют административные функции в сфере урегулирования СТК, осуществляют надзор за соблюдением трудового законодательства и т. д. Региональные органы могут принимать локальные законы и нормативные акты в рамках федерального законодательства по вопросам трудового права, обеспечивают выполнение трудового законодательства на местах, финансируют за счет своего бюджета программы, связанные с улучшением условий труда и регулированием регионального рынка труда (ст. 6 ТК РФ).

Основным федеральным органом исполнительной власти, регулирующим социально-трудовые отношения в России, является Министерство труда и социальной защиты РФ (Минтруд России), в состав которого входит Федеральная служба по труду и занятости. Согласно Постановлению Правительства РФ от 19 июня 2012 года № 610, основными задачами Министерства являются<sup>2</sup>: 1) разработка нормативной базы и основных направлений государственной политики в сфере труда, уровня жизни и доходов, демографии, пенсионного обеспечения, социального партнерства и трудовых отношений, трудовой ми-

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

<sup>2</sup> Постановление Правительства РФ от 19 июня 2012 года № 610 «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты РФ» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/70192438/>.

грации, социальной защиты населения, занятости населения и безработицы и т. д.; 2) осуществление взаимодействия, координации и контроля деятельности подведомственных ему государственных учреждений в сфере социально-трудовых отношений, а также Пенсионного фонда РФ и Фонда социального страхования РФ<sup>1</sup>.

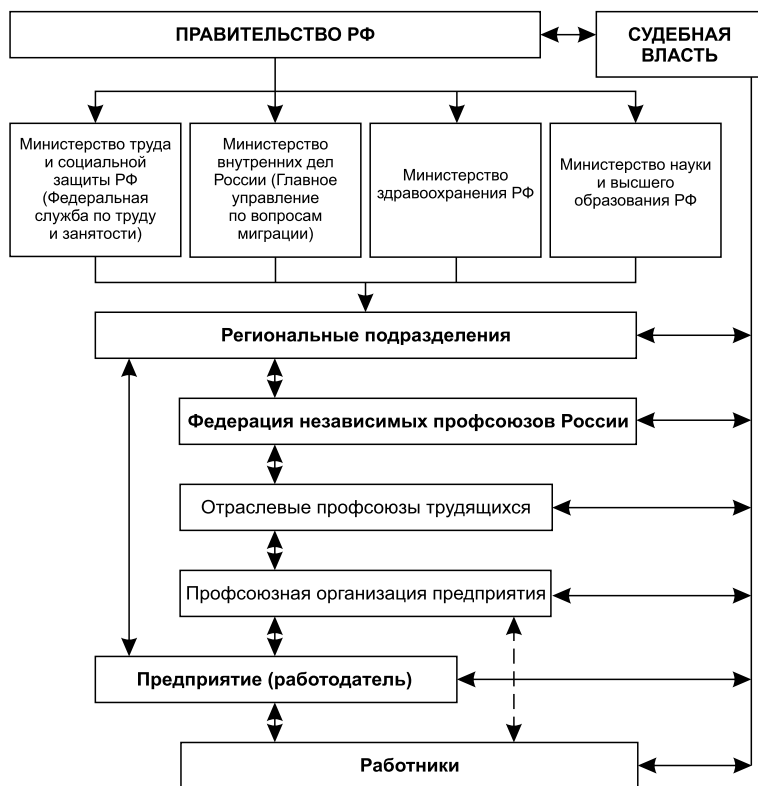


Рис. 4. Уровни и основные институциональные составляющие института урегулирования СТК в России

Источник: составлено автором на основе обобщения трудового законодательства РФ.

<sup>1</sup> С 1 января 2023 года Пенсионный фонд и Фонд социального страхования были объединены в Социальный фонд России.

Трудовой кодекс РФ определяет принципы правового регулирования трудовых отношений и связанных с ними конфликтов с учетом норм международного права. К таким принципам относятся: 1) свобода труда, запрет на принудительный труд и дискриминацию в сфере труда; 2) защита от безработицы; 3) обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда; 4) равенство прав и возможностей работников; 5) право работников создавать профсоюзы; 6) установление государственных гарантий работникам и работодателям и надзор за их выполнением; 7) право на социальное партнерство; 8) право работника на справедливую своевременную и полную заработную плату; 9) сочетание договорного и государственного регулирования трудовых отношений и связанных с ними конфликтов; 10) право на осуществление профсоюзами контроля за соблюдением трудового законодательства на местах; 11) право на обязательное социальное страхование и т. д. (ст. 2 ТК РФ).

Если цели, задачи и принципы государственного регулирования социально-трудовых отношений в ТК РФ определены, то четкости в понимании его функций на законодательном уровне нет. Определим функции регулирования социально-трудовых отношений и конфликтов на основе проведенного исследования. На федеральном уровне можно выделить следующие основные функции: 1) разработка соответствующей законодательной и нормативной базы, регулирующей трудовые отношения в РФ; 2) контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства на всех уровнях управления; 3) прямое участие государства в управлении трудовыми отношениями в бюджетной сфере; 4) воздействие на формирование и функционирование рынка труда, снижение безработицы и рост человеческого капитала.

В некоторых научных источниках указываются следующие функции государственного регулирования социально-трудовых отношений, которые в основном ориентированы на теоретико-научный, а не правовой подход: 1) *регулятивная*, заключающая в эффективном обеспечении реализации всех законодательно-правовых норм в сфере трудовых отношений; 2) *социальная*, определяющая свободу прав человека, осуществляющего трудовую деятельность; 3) *воспитательная*, связанная с реализацией мероприятий по устранению и предотвращению нарушения прав работника в сфере труда и устранению правонарушений при исполнении им своих трудовых обязанностей; 4) *защитная*, обеспечивающая государственную поддержку и защиту всем работникам и работодателям при нарушении их трудовых прав и свобод.

Государственное регулирование социально-трудовых отношений и СТК в России осуществляется по следующим основным направлениям:

- 1) разработка и совершенствование соответствующей нормативной и законодательной базы;
- 2) развитие социального партнерства и обеспечение социальной защиты участникам социально-трудовых отношений;
- 3) развитие человеческого капитала и содействие в занятости населения;
- 4) содействие территориальной мобильности и социальной интеграции граждан.

В мировой практике выделяют две основные группы мер регулирования социально-трудовых отношений и СТК в зависимости от органов и уровней регулирования, которые применимы и для российской практики:

— *государственные*, которые включают разработку, внедрение и контроль законодательно-правовых документов регулирования социально-трудовых отношений и создание эффективной системы программно-нормативной регламентации социально-трудовых отношений, базирующихся на демократических принципах;

— *общественные*, формирующие единую систему понятий и взаимодействий всех субъектов социально-трудовых отношений, которая включает идентификацию социально-экономических процессов с учетом их интересов, формирование единой базы источников информации и показателей, позволяющих оценить эффективность этих взаимодействий, анализ, изучение и обобщение мирового опыта развития социально-трудовых отношений для выработки рекомендаций по совершенствованию этих процессов.

Основными методами государственного и общественного регулирования социально-трудовых отношений и СТК в зависимости от уровня регулирования являются:

— *административные* — издание федеральных законов, постановлений и указов правительства, приказов, распоряжений, регламентов, инструкций, методических документов различными законодательными и исполнительными органами власти, общественными организациями и работодателями, регламентирующих процессы социально-трудовых отношений в стране, а также создание соответствующей инфраструктуры для эффективной реализации всех программ и контроля за их выполнением;



— *экономические* — налоговые льготы, дотации, участие в госзакупках и госзаказах, льготные кредиты, финансирование целевых программ из бюджета, прямая финансовая помощь, позволяющие стимулировать процессы социально-трудовых отношений и нивелировать конфликты;

— *социальное партнерство* как система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами власти, общественными организациями, направленная на обеспечение согласования всех сторон в сфере регулирования социально-трудовых отношений, которое осуществляется через генеральные, отраслевые, региональные соглашения, коллективные договоры на предприятиях.

С целью обеспечения регулирования социально-трудовых отношений в сфере социального партнерства в ТК РФ предусмотрена возможность формирования соответствующих комиссий на равноправной основе, наделенных необходимыми полномочиями, не противоречащими трудовому законодательству (ст. 35 ТК РФ), которые проводят коллективные переговоры, осуществляют подготовку и заключение соглашений и контролируют их выполнение на всех уровнях. Схематично иерархия и формирование таких комиссий представлена на рис. 5.

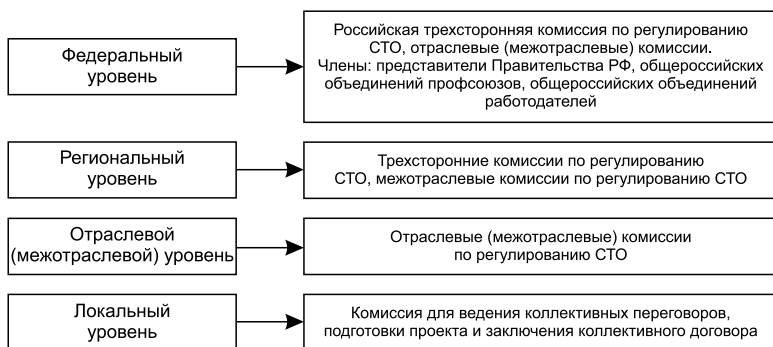


Рис. 5. Иерархия комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в сфере социального партнерства

Источник: составлено автором на основе обобщения положений Трудового кодекса РФ.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений является постоянно действующим органом,

создается и работает на основе принципов паритетности и равноправия сторон.

На рис. 6 схематично представлена организационная составляющая функционирования Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в РФ.



Рис. 6. Организационная составляющая функционирования Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в РФ

*Источник:* составлено автором на основе обобщения положений Трудового кодекса РФ.

Президент РФ утверждает координатора комиссии, который не является ее членом, осуществляет общую координацию, председательствует на заседаниях и подписывает заключение. Каждой стороне предоставляется по 30 мест, для оперативного взаимодействия от каждой стороны выбираются координатор и его заместитель.

Основными целями деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются: 1) разработка основных принципов, правил и процедур реализации социального партнерства в урегулировании коллективных трудовых конфликтов; 2) контроль выполнения заключения по генеральному

соглашению сторон; 3) надзор за недопущением нарушений социальных гарантий в сфере трудовых отношений. Комиссия уполномочена предлагать Государственной Думе проекты нормативных актов в сфере своей деятельности и при необходимости приглашать независимых экспертов и специалистов.

Локальный уровень регулирования социально-трудовых отношений и СТК на конкретных предприятиях предполагает проведение процедур на основе разработанных работодателем внутренних нормативных регламентов, положений и инструкций, учитывающих положения действующего законодательства в сфере трудовых отношений и не противоречащих им.

### **2.3. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ И ВЕДОМСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ**

Одной из основных функций государства и общества является контроль выполнения законодательства в сфере социально-трудовых отношений в РФ. Деятельность государственных органов и общественных организаций по выполнению этой функции регламентируется положениями следующих нормативно-правовых актов: Трудовой кодекс РФ (гл. 57, ст. 353–365), Федеральный закон РФ от 31 июля 2020 года № 248-ФЗ<sup>1</sup>, Постановление Правительства РФ от 21 июля 2021 года № 1230<sup>2</sup>. Согласно положениям указанных актов соответствующие государственные органы исполнительной власти, ведомства и общественные организации осуществляют контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства. Таким образом, в сфере социально-трудовых отношений следует выделить три формы такого контроля (надзора), в рамках которых осуществляется государственный, ведомственный и общественный контроль (рис. 7).

Целью деятельности государственных органов исполнительной власти при осуществлении контроля (надзора) в сфере социально-трудовых отношений являются выявление, предупреждение и пресечение любых нарушений трудового законодательства РФ. Среди основных направлений деятельности указанных контрольных (над-

<sup>1</sup> Федеральный закон от 31 июля 2020 года № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/74449814/>.

<sup>2</sup> Постановление Правительства РФ от 21 июля 2021 года № 1230 «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/401527810/>.

зорных) органов можно назвать: 1) профилактику возможных нарушений в сфере СТК; 2) анализ и оценку соблюдения работниками, работодателями и гражданами обязательных требований трудового законодательства, включая условия охраны труда; 3) выявление соответствующих нарушений в сфере социально-трудовых отношений и устранение их возможных последствий.



Рис. 7. Органы государственного, ведомственного и общественного контроля за соблюдением законодательства в сфере социально-трудовых отношений РФ

*Источник:* составлено автором на основе обобщения положений нормативно-правовых актов РФ о государственном и муниципальном контроле (надзоре).

В соответствии с положениями ТК РФ (ст. 353) и Постановления Правительства РФ № 1230 федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением законодательства в сфере социально-трудовых отношений осуществляет Федеральная инспекция труда (федеральный орган исполнительной власти), включающая Федеральную службу по труду и занятости и ее территориальные органы (государственные инспекции труда). Решение о проведении контрольных (надзорных) мероприятий уполномочены принимать следующие должностные лица: главный государственный инспектор труда РФ

(руководитель Федеральной службы по труду и занятости) и его заместители, а также главный государственный инспектор труда в субъекте РФ (руководитель территориального органа — государственной инспекции труда) и его заместители. Федеральная инспекция труда в процессе проведения контрольных и надзорных функций тесно взаимодействует с другими органами исполнительной власти всех уровней (федеральный, субъекта РФ и муниципальный), отвечающими за социально-трудовые отношения в РФ, а также с профсоюзами, органами прокуратуры, объединениями работодателей и другими организациями.

Основным объектом государственного контроля и надзора является деятельность работодателей (как юридических, так и физических лиц), предприятий (организаций) любого вида собственности и организационно-правовой формы, а также соответствующих организаций, проводящих необходимую оценку условий труда, предоставляемых работодателем своим сотрудникам.

Данные всех проверок, проведенных Федеральной службой по труду и занятости, обновляются на постоянной основе через автоматизированную систему управления контрольной (надзорной) деятельностью в сфере социально-трудовых отношений в РФ. В процессе обновления информации по результатам проверок в части контрольно-надзорных действий Федеральная служба по труду и занятости активно использует единые государственные реестры юридических лиц и индивидуальных предпринимателей.

Таким образом, единой централизованной системой федерального органа исполнительной власти, который уполномочен осуществлять государственные контрольно-надзорные функции, является Федеральная инспекция труда. В основу ее деятельности в сфере регулирования социально-трудовых отношений положены принципы законности, уважения трудовых прав и прав собственности, объективности, независимости, гласности, защиты прав и свобод гражданина.

В рамках своих контрольно-надзорных функций Федеральная инспекция труда выполняет задачи: 1) обеспечения соблюдения работниками и работодателем трудового законодательства; 2) защиты трудовых прав работника; 3) консультирования работодателей и работников об эффективных методах и средствах выполнения законодательства в сфере труда; 4) доведения до органов государственной исполнительной власти информации о выявленных нарушениях или злоупотреблениях.

Для обеспечения выполнения указанных задач законом установлены следующие полномочия Федеральной инспекции труда: 1) проведение анализа причин выявленных нарушений и реализация мер по их устранению; 2) осуществление государственного контроля, консультирование и информирование работников и работодателей на федеральном уровне в части соблюдения законодательства в сфере социально-трудовых отношений; 3) информирование о выявленных нарушениях федеральных органов исполнительной власти, исполнительных органов власти субъектов РФ и местного самоуправления; 4) осуществление приема заявлений и реализация производства по выявленным административным нарушениям, анализ причин и практики несчастных случаев на производстве у работодателей, разработка и реализация наиболее эффективных методов и способов их профилактики; 5) анализ и обобщение причин и практики несоблюдения законодательства в сфере социально-трудовых отношений, подготовка и публикация соответствующих официальных отчетов на своем официальном сайте и т. д. (ст. 356 ТК РФ).

Государственные инспекторы труда, осуществляя свои функции и обязанности, являющиеся полномочными представителями государства, независимы от любых государственных органов и структур и подчиняются только букве закона.

Особое внимание при проведении контрольно-надзорных функций уделяется рискам причинения вреда (ущерба) работнику или работодателю при реализации социально-трудовых отношений, причем оценка данного риска базируется на выработанной и определенной в Постановлении Правительства РФ № 1230 «системе оценки и управления рисками причинения вреда (ущерба)». Объекты контрольно-надзорных действий по степени риска подразделяются на пять категорий риска: высокая, значительная, средняя, умеренная и низкая степень риска. Оценка объектов риска проводится ежегодно в срок до 1 июля текущего года в целях использования ее результатов в планируемом году. На сайтах Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов ежегодно публикуются данные о категории риска объектов контроля. Категория риска может быть изменена по заявлению контролируемого объекта или по решению должностных лиц Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов.

Категория риска определяется в зависимости от установленно-го «показателя тяжести (потенциального риска) причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям (Р)» по формуле<sup>1</sup>:

$$P = T + K_y,$$

где Т — показатель тяжести потенциальных негативных последствий возможного несоблюдения работодателем установленных законодательных требований;  $K_y$  — коэффициент устойчивости добросовестного поведения работодателей, связанного с исполнением установленных законодательных требований.

В приложении к Постановлению Правительства РФ № 1230 представлены расчет и критериальные требования к составляющим этого показателя<sup>2</sup>. В зависимости от присвоенной контролируемому объекту категории риска плановые выездные контрольно-надзорные проверки проводятся:

- при категории высокого риска — один раз в два года;
- при категории значительного риска — один раз в три года;
- при категории среднего риска — один раз в пять лет;
- при категории умеренного риска — один раз в шесть лет;
- при категории низкого риска — не проводятся.

Как было сказано выше, в рамках полномочий органов государственного контроля и надзора осуществляется профилактика рисков причинения вреда или ущерба работникам и работодателям. В соответствии с положениями Федерального закона № 248-ФЗ профилактические мероприятия могут проводиться в следующих формах: информирование, консультирование, объявление предостережения, профилактический визит, самообследование и обобщение правоприменительной практики, на основе которой формируется ежегодный доклад за предыдущий год и не позднее 1 июня текущего года размещается на официальных сайтах Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов.

Консультирование позволяет минимизировать количество нарушений еще до проведения контрольно-надзорных мероприятий контролируемого объекта. Консультирование осуществляется соответ-

---

<sup>1</sup> Постановление Правительства РФ от 21 июля 2021 года № 1230 «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

<sup>2</sup> Там же.

ствующими должностными лицами Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов с помощью телефонной и видео-конференц-связи, а также в ходе личного приема. Основными вопросами, по которым проводится консультирование, являются проблемы, связанные с защитой и гарантией прав контролируемого объекта, процедурой организации и проведения контрольно-надзорных мероприятий, выбора эффективного средства и метода обеспечения законодательства в сфере социально-трудовых отношений и т. д. В случае большого количества обращений по однотипному вопросу (пять и более обращений) для оперативного консультирования вопрос и ответ размещаются на официальных сайтах Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов.

В отличие от консультаций, профилактический визит инспектора по труду на контролируемый объект в целях проведения профилактической беседы может проводиться одним из двух способов: на территории контролируемого объекта или в рамках видео-конференц-связи. Профилактический визит может осуществляться на обязательной основе в случаях: 1) если контролируемый объект имеет категорию значительного или высокого риска; 2) если на объекте, по данным Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов, отмечается высокий уровень производственного травматизма с тяжелыми последствиями в течение последних трех лет.

Проведение добровольного самообследования контролируемым объектом предполагает предварительную самооценку выполнения всех требований трудового законодательства в сфере социально-трудовых отношений и урегулирования СТК и оценку уровня риска с использованием соответствующего программного обеспечения, размещенного на официальных сайтах Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов. По результатам самообследования контролируемое лицо в случае получения высокой оценки и низкого уровня риска имеет право оформить «декларацию соблюдения обязательных требований», если это предусмотрено данной формой контроля (надзора).

Законом установлены основания для осуществления контрольно-надзорных мероприятий: 1) наличие у контрольных органов сведений о причинении или угрозе причинения вреда или ущерба контролируемым лицом, или появления у него индикаторов роста риска нарушения трудового законодательства; 2) наступление сроков проведения плановых обязательных контрольно-надзорных мероприятий; 3) требование прокурора и (или) поручение Президента РФ или



Правительства РФ об осуществлении контрольно-надзорных мероприятий в отношении данного контролируемого объекта; 4) другие случаи, предусмотренные Федеральным законом № 248-ФЗ.

Основные мероприятия проведения государственного контроля (надзора) могут реализовываться в следующих формах (рис. 8).

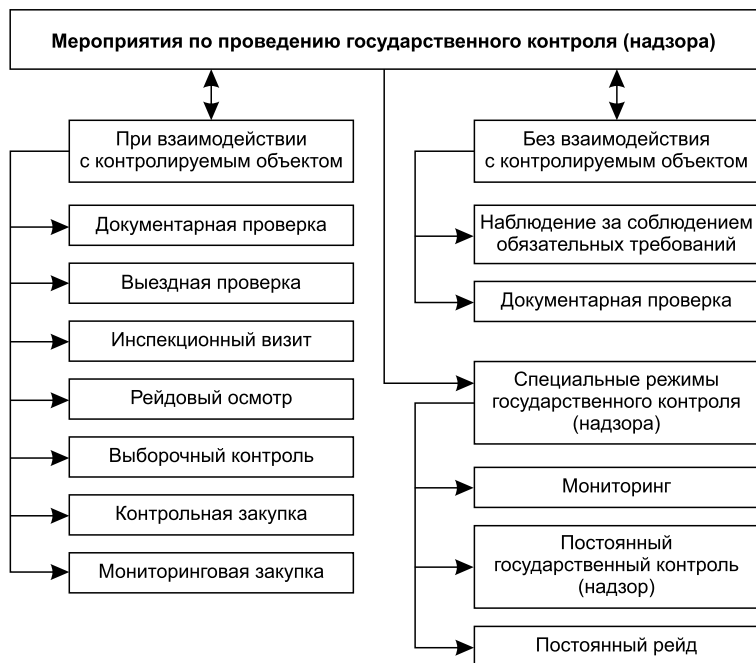


Рис. 8. Основные мероприятия проведения государственного контроля (надзора) соблюдения законодательства в сфере социально-трудовых отношений и урегулирования СТК

Источник: составлено автором на основе обобщений законодательства РФ о государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле (надзоре).

В рамках *инспекционного визита*, который осуществляется непосредственно на контролируемый объект и без предварительного уведомления, могут проводиться следующие контрольно-надзорные мероприятия: опрос, осмотр, требование о предоставлении необходимых документов и получение письменных объяснений. Срок проведения инспекционного визита — не более одного рабочего дня.

*Рейдовый осмотр*, в отличие от инспекционного визита, осуществляется в отношении контролируемого лица, которое управляет или использует в процессе хозяйственной деятельности объекты, находящиеся в собственности других работодателей. Основными контрольно-надзорными мероприятиями в рамках рейдового осмотра являются опрос, осмотр, требование необходимых документов, получение письменных объяснений и экспертиза. Срок проведения рейдового осмотра не должен быть более одного рабочего дня и возможен только при согласовании с органами прокуратуры.

В рамках проведения *документарной проверки* могут осуществляться следующие контрольно-надзорные мероприятия: запрос необходимых документов, получение письменных объяснений и экспертиза. Максимальный срок ее проведения — не более 10 рабочих дней.

*Выездная проверка* осуществляется в случае, если необходимо удостовериться в данных, которые находятся в ведении контролируемого органа, и оценить соответствие его детальности обязательным требованиям трудового законодательства. К контрольно-надзорным действиям, которые могут быть проведены в рамках выездной проверки, относятся опрос, осмотр, истребование документов и письменных объяснений, экспертиза. Длительность выездной проверки должна быть не более 10 рабочих дней, в случае проведения внеплановой выездной проверки необходимо разрешение органов прокуратуры. В Федеральном законе РФ № 248-ФЗ<sup>1</sup> предусмотрены *специальные режимы государственного контроля (надзора)*:

— мониторинг, который осуществляется в дистанционной форме по решению контрольного органа и направлен на систематическое получение и анализ необходимой информации от контролируемого лица с целью недопущения и профилактики причинения вреда или ущерба охраняемым законом ценностям. Мониторинг проводится на добровольных началах, оформляется соглашением и не может длиться более года;

— постоянный государственный контроль (надзор), который может проводиться на системно значимых предприятиях (безопасности гидротехнических сооружений, промышленной безопасности и в области государственного пробирного надзора) с учетом присвоенной объекту категории риска, и предполагает возможность постоянно-

<sup>1</sup> Федеральный закон РФ от 31 июля 2020 года № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации».

го присутствия инспекторов на контролируемом объекте в целях недопущения причинения вреда охраняемым законом ценностям. При его проведении контрольным органом разрешены фактически все контрольно-надзорные мероприятия: опрос, досмотр, осмотр, получение необходимых документов и письменных объяснений; инструментальное обследование, отбор проб, испытание, эксперимент и экспертиза;

— постоянный рейд предполагает непрерывное присутствие инспекторов на объектах контроля с целью выявления, предупреждения и предотвращения возможных нарушений трудового законодательства в отношении транспортных средств и других производственных объектов и деятельности работодателя и работников на определенной территории контролируемого лица. Основными формами постоянного рейда являются досмотр, осмотр, опрос, получение необходимых документов и инструментальное обследование.

По окончании любого контрольно-надзорного мероприятия обязательно составляется соответствующий акт, который хранится в архиве Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов. Контролируемый объект может обжаловать решение контрольно-надзорного органа в соответствии с Федеральным законом РФ № 248-ФЗ<sup>1</sup>, подав соответствующую жалобу в Федеральную службу по труду и занятости.

Ведомственный контроль соблюдения законодательства в сфере социально-трудовых отношений проводится федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ и местного самоуправления на основании положений ТК РФ (ст. 353).

Федеральным законом № 248-ФЗ определен порядок проведения муниципального контроля за соблюдением трудового законодательства, функции которого реализуют органы местного самоуправления в сфере СТК местного значения.

---

<sup>1</sup> Федеральный закон РФ от 31 июля 2020 года № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации». Ст. 39–43.

## 2.4. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ И ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Виды и порядок разрешения трудовых споров определены в ТК РФ (гл. 60, 61). Трудовой спор предполагает конкретную неурегулированную конфликтную ситуацию, возникшую между работодателем и коллективом или отдельным работником, причинами которой являются нарушение трудового законодательства и отсутствие справедливых условий труда. Как показывает правоохранительная практика в сфере трудовых отношений, причиной возникновения трудового спора (конфликта), как правило, является постоянное и довольно продолжительное нарушение работодателем обязательных требований ТК РФ в части регулирования социально-трудовых отношений между нанимателем и работником. Конфликтные ситуации не всегда удается быстро разрешить, иногда к их решению привлекаются суды, соответствующие контрольно-надзорные органы различных уровней исполнительной власти и профсоюзы. Обобщим существующие классификации трудовых споров.

### 1. Классификация трудовых споров по субъектам участия:

— *индивидуальные трудовые споры*, которые возникают при неурегулированных разногласиях между нанимателем (работодателем) и работником в сфере трудовых отношений в вопросах выполнения трудового законодательства, коллективного договора, локального нормативного акта, условий трудового договора и т. д. Причем индивидуальный трудовой спор может возникнуть между работодателем и ранее работавшим у него сотрудником или лицом, желающим заключить трудовой договор, в котором ему отказывают (ст. 381 ТК РФ);

— *коллективные трудовые споры*, основной причиной которых является возникновение неурегулированных разногласий между работодателями (или их представителями) и работниками (или их представителями) по вопросам выполнения справедливых условий труда, определенных трудовым законодательством, коллективным договором, локальными трудовыми актами, трудовым договором и т. д. (ст. 398 ТК РФ).

### 2. Классификация трудовых споров по уровню социально-правовых отношений:

— *трудовые споры на федеральном уровне* при коллективных договорах по социально-трудовым вопросам;

— *трудовые споры на отраслевом уровне* при коллективных договорах по заключению отраслевого тарифного соглашения;

— *трудовые споры на региональном уровне по социально-трудовым отношениям;*

— *трудовые споры на муниципальном уровне по социально-трудовым отношениям;*

— *трудовые споры на уровне трудового коллектива организации, дочерней компании, филиала, представительства и т. д.*

3. Классификация трудовых споров по причине спора:

— *трудовые споры из-за установления новых или изменения принятых трудовым законодательством неурегулированных условий труда;*

— *трудовые споры о применении существующих норм трудового законодательства в случае ущемления прав работников, работодателя или профсоюзов.*

4. Классификация трудовых споров по виду спорного правоотношения:

— *трудовые споры, возникающие из трудовых правоотношений;*

— *трудовые споры, возникающие в процессе трудоустройства (отказ работодателя заключить трудовой договор);*

— *трудовые споры, возникающие в рамках контрольно-надзорных действий по соблюдению трудового законодательства и охраны труда (несогласие работодателя с заключением инспектора труда);*

— *трудовые споры, возникающие вследствие возмещения материального ущерба, причиненного работником работодателю или наоборот;*

— *трудовые споры, возникающие между профсоюзами и работодателем по обеспечению справедливых условий труда или нарушению трудового законодательства;*

— *трудовые споры, возникающие между работодателем и трудовым коллективом по обеспечению справедливых условий труда, дискриминации по оплате труда, трудоустройству, увольнению, переводу на другую работу.*

5. Классификация трудовых споров по предмету спора:

— *трудовые споры по проблемам оплаты труда;*

— *трудовые споры по проблемам нарушения трудовых прав;*

— *трудовые споры по проблемам дискриминации работников;*

— *трудовые споры по проблемам защиты интересов и т. п.*

Поскольку в правовой практике осуществляется урегулирование индивидуальных и коллективных споров, то Трудовой кодекс РФ предусматривает специальные мероприятия и процедуры, учитывающие специфику урегулирования указанных трудовых споров, возни-

кающих на разных уровнях социально-трудовых отношений, и устанавливает легитимные способы такого урегулирования (рис. 9).

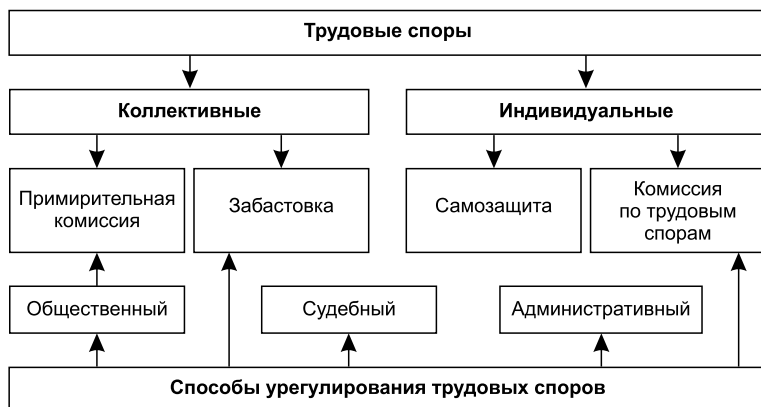


Рис. 9. Способы урегулирования трудовых споров

Источник: составлено автором на основе обобщения положений Трудового кодекса РФ.

В случае, если индивидуальный трудовой спор возникает между работодателем и работником, который отказывается выполнять работу, не указанную в трудовом договоре, или ее выполнение может нанести ущерб его здоровью, работник может использовать *форму самозащиты трудовых прав* и отказаться от выполнения данной работы, предварительно письменно уведомив об этом работодателя. Работодатель и работник при личной встрече или встрече их представителей могут урегулировать причину трудового спора, обсудив все вопросы, и прийти к обоюдному соглашению. В случае, если не удастся урегулировать трудовой конфликт с помощью непосредственных переговоров, создается комиссия по трудовым спорам, которая уполномочена рассматривать и разрешать индивидуальные трудовые споры. Конечной инстанцией при разрешении индивидуальных трудовых споров является суд. В ТК РФ (ст. 382–397) определены порядок и процедуры рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

Комиссия по трудовым спорам создается по инициативе работодателя или работника, включает равное количество представителей от каждой стороны, избирает из своего состава секретаря, председателя

и его заместителя и имеет свою печать. Время обращения работника в комиссию по трудовым спорам не должно превышать трехмесячный срок с момента, когда были нарушены его трудовые права. Рассмотрение вопроса и принятие решения комиссией должно произойти в течение десяти календарных дней с момента обращения и подачи заявления работником. Решение комиссии по трудовым спорам принимается на основе тайного голосования большинством голосов и правомочно, если присутствует не менее половины ее состава. На обжалование решения работодателю или работнику предоставляется десять дней, по истечении которых в течение трех дней оно должно быть исполнено. Если работодатель отказывается от выполнения решения комиссии по трудовым спорам, работнику выдается удостоверение, подтверждающее решение комиссии, являющееся исполнительным документом, на основании которого судебный пристав осуществляет исполнение решения комиссии в принудительном порядке. Работник имеет право обратиться в суд, если комиссия по трудовым спорам не решила его вопрос в течение 10 дней с момента подачи заявления.

В суд может обратиться не только работник, но и работодатель, несогласный с решением комиссии по трудовым спорам, а также первичная профсоюзная организация, защищающая интересы работника в трудовых спорах. Законом установлено, что суды рассматривают заявления по индивидуальным трудовым спорам, поступившие от:

- работодателя по удовлетворению его требований возмещения работником ущерба организации;

- работника по удовлетворению его требований по восстановлению на работу при незаконном увольнении, оплате вынужденного прогула не по вине работника, неправомерным действиям работодателя при защите и обработке его персональных данных, компенсации материального и морального ущерба, нанесенного работнику в случае несоблюдения работодателем справедливых условий труда и т. д.;

- соискателя работы при необоснованном отказе работодателя;

- граждан, которые (при приеме на работу или работающие) считают, что подвергались дискриминации со стороны работодателя.

Сроки подачи заявления в суд: работником — в течение трех месяцев с момента наступления события, приведшего к ущемлению его трудовых прав, работодателем — в течение года со дня выявления причиненного работником ущерба.

Порядок урегулирования коллективных трудовых споров установлен ТК РФ (ст. 398–418), где основными формами такого уре-

гулирования определены примирительные процедуры, забастовка и судебное разбирательство. Логикой урегулирования трудовых споров, лежащей в основе указанного порядка, в качестве первого этапа разрешения коллективных трудовых споров предусматривается осуществление примирительных процедур. В процессе проведения примирительных процедур формируется примирительная комиссия (в течение трех дней с даты возникновения коллективного трудового спора — день отклонения работодателем всех или части требований работников), которая создается на срок до урегулирования данного коллективного трудового спора спорящими сторонами совместно на паритетных началах. Если примирительные процедуры не привели к урегулированию конфликта, то работники имеют право на забастовку, то есть добровольно отказаться от исполнения своих трудовых обязанностей или обратиться в суд для защиты своих трудовых прав.

Возникновение коллективного трудового спора начинается с выдвижения требований работниками или их представителями к работодателю при нарушении коллективного договора или трудового законодательства. Список таких требований утверждается собранием (конференцией) трудового коллектива. Собрание трудового коллектива будет считаться правомочным, если в нем участвует более 50 % работников (для правомочности конференции необходимо не менее 2/3 избранных делегатов). Решение принимается простым большинством голосов. Работодатель не вправе мешать проведению собрания (конференции) и обязан предоставить соответствующее помещение. В случае отсутствия места для проведения собрания (конференции) работников представительный орган трудового коллектива может собрать подписи более 50 % работников для утверждения решения по возникновению коллективного трудового спора. Требования по урегулированию коллективного трудового спора или их копия могут быть переданы, включая электронную форму документа, в соответствующий государственный орган, уполномоченный разрешать такие споры. В течение двух рабочих дней после передачи ему требований трудового коллектива работодатель должен принять решение по удовлетворению (отказу в удовлетворении) этих требований.

ТК РФ (ст. 401) устанавливает следующие *этапы урегулирования коллективных трудовых споров*:

- 1) *участие примирительной комиссии* в рассмотрении коллективного трудового спора (первый и обязательный этап). Если спор возникает на локальном уровне (внутри одной организации), то срок



создания примирительной комиссии — до двух рабочих дней (утверждается приказом работодателя с участием представителя работников), если на других уровнях (отраслевой, региональный и т. д.) — до трех рабочих дней с момента возникновения спора (утверждается приказом, постановлением с участием представителей работодателя и работников). Представители работников и работодателя участвуют в примирительной комиссии в равном количестве. В случае неурегулирования коллективного трудового спора его разрешение переходит на следующий этап;

2) *участие посредника* при рассмотрении коллективного трудового спора (утверждается соглашением сторон), переговоры с которым должны быть проведены на следующий рабочий день после дня подписания примирительной комиссией протокола разногласий. Посредник определяется представителями работников и работодателя и может требовать любые документы, связанные с данным спором. Сроки урегулирования коллективного трудового спора с помощью посредника на локальном уровне — до трех рабочих дней, на других уровнях — до пяти рабочих дней. Заключение оформляется либо соглашением по разрешению конфликта, либо протоколом разногласий, и в данном случае урегулирование спора переносится в трудовой арбитраж на следующий рабочий день после даты составления протокола;

3) *урегулирование коллективного трудового спора в трудовом арбитраже*, который создается на время урегулирования трудового спора сторонами конфликта и соответствующим исполнительным органом государственной власти, имеющим полномочия по урегулированию коллективных трудовых споров. Сроки, установленные ТК РФ для урегулирования коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже: на локальном уровне — не более трех рабочих дней, на других уровнях урегулирования — до пяти рабочих дней. Решение трудового арбитража доводится до представителей коллективного трудового спора в письменной форме.

Работникам в период урегулирования коллективного трудового спора разрешено участвовать в митингах, пикетировании, собраниях, демонстрациях для поддержки своих требований на добровольной основе. Участие представителей работодателя не допускается. Забастовка правомерна, если ее проведение согласовано на собраниях (конференции) трудового коллектива более 50 % участников. Работодатель должен быть уведомлен о забастовке за пять рабочих дней и обязан предупредить государственный контрольно-над-

зорный орган о ее проведении. Незаконными считаются забастовки в организациях (предприятиях), связанных и (или) осуществляющих жизнеобеспечение населения, создающих угрозу безопасности страны и населению, в период военного или чрезвычайного положения и т. д. Увольнять работников, участвующих в забастовках, запрещено. Запрещено также нанимать временных работников для замены бастующих.

Стороны коллективного трудового спора должны стремиться к разрешению спора всевозможными и разрешенными трудовым законодательством способами. По итогам разрешения коллективного трудового конфликта на разных этапах его урегулирования формируется соответствующее соглашение в письменной форме, которое является обязательным для всех участников спора, осуществляющих в дальнейшем контроль за его выполнением. Если представители работодателя или работников уклоняются от выполнения соглашения, они привлекаются к административной ответственности в соответствии с Федеральным законом от 22 ноября 2011 года № 334-ФЗ<sup>1</sup>.

Таким образом, в настоящее время в Российской Федерации сформирована развитая и довольно эффективная институционально-правовая база урегулирования СТК в системе социально-трудовых отношений. Вместе с тем институты и правовые механизмы урегулирования СТК требуют дальнейшего развития и совершенствования, о чем свидетельствуют результаты проведенного нами исследования, представленные в следующих главах работы.

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 22 ноября 2011 года № 334-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_122005/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122005/).

### **Глава 3**

## **АНАЛИЗ ПРИЧИН И ПОСЛЕДСТВИЙ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННОЙ ВОЙНЫ (2014–2022) И ПАНДЕМИИ COVID-19**

### **3.1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ В РФ И ПРИЧИНЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В УСЛОВИЯХ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ЭКОНОМИКУ САНКЦИЙ 2014–2022 ГОДОВ И ПАНДЕМИИ COVID-19**

Нестабильная политическая и экономическая ситуация в мире и, как следствие, усиление борьбы за его геополитический и геоэкономический передел объективно актуализируют проблему обеспечения устойчивой экономической безопасности России. Экономические санкции, административные ограничения и другие средства недобросовестной конкуренции цинично и открыто применяются группой стран союзников США (далее — страны Запада) для того, чтобы ослабить и в конечном счете разрушить российскую экономику.

Страны Запада неоднократно вводили разнообразные ограничения в отношении РСФСР, СССР, РФ в связи с революционными событиями 1917 года, индустриализацией и коллективизацией СССР конца 1920-х — начала 1930-х годов, Советско-финляндской войной 1939–1940 годов, холодной войной 1946–1991 годов, нарушением «международных правил» (установленных США) в период с 1991 года по настоящее время.

Отметим, что официальными причинами введения антироссийских санкций в период после 1991 года стали нарушения нашей страной так называемых международных правил, которыми страны Запада заменили международное право. В указанный период ограничения в отношении российской экономики, а также отдельных юридических и физических лиц вводились в связи с: 1) «нарушением российскими компаниями американского законодательства о нераспространении оружия массового поражения»; 2) «нарушением прав человека органами власти России»; 3) событиями на Украине 2014–2022 годов; 4) «обвинениями в кибератаках и во вмешательстве России в выборы в США»; 5) «выполнением мер противодействия противникам США посредством Закона о санкциях»<sup>1</sup>; 6) «противодействием стро-

---

<sup>1</sup> Countering America's Adversaries through sanctions act // GovInfo : [сайт]. URL: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/PLAW-115publ44/pdf/PLAW-115publ44.pdf>.

ительству газопровода „Северный поток–2“»; 7) «отравлением Скрипалей»; 8) «арестом А. Навального» и др.

Эскалация санкционной деятельности стран Запада в отношении российской экономики нарастает с марта 2014 года. Поводом для введения санкций США, Австралией, Великобританией, Европейским союзом, Канадой, Новой Зеландией стало воссоединение Крыма с Россией. Основной целью указанных санкций было усиление давления на Россию для изменения ее поведения при решении мировых политических и экономических проблем за счет нанесения ущерба ее экономике (рис. 10).

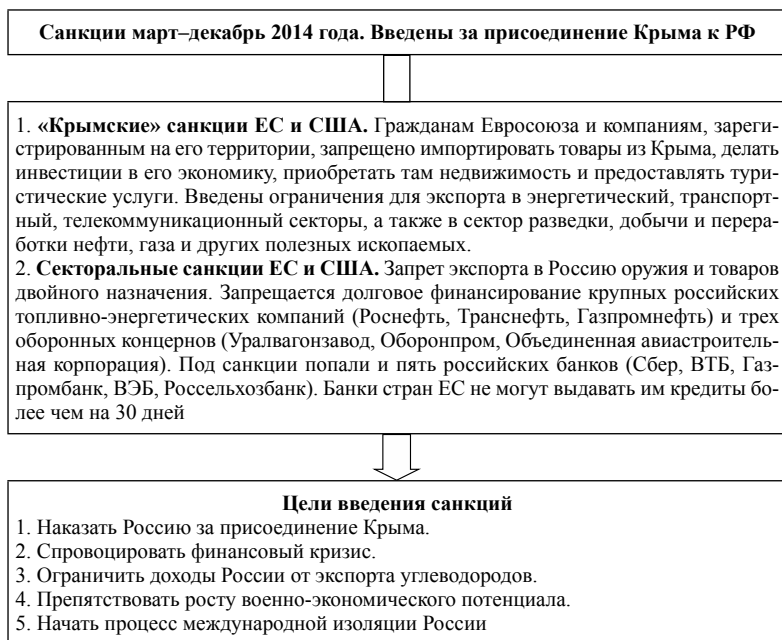


Рис. 10. Цели и содержание антироссийских санкций 2014 года

*Источник:* Анализ санкций 2014 года. Почему тогда все было намного проще? // Smart-Lab : [сайт]. URL: <https://smart-lab.ru/blog/788942.php>.

Инициатором введения санкций выступили США. Так, 6 марта 2014 года президент США Барак Обама подписал указ № 13660 «О блокировании собственности некоторых лиц, способствующих

ситуации на Украине»<sup>1</sup>. С этого момента санкционное давление на Россию значительно усилилось. В марте 2014 года были введены имущественные и визовые ограничения в отношении отдельных представителей власти и компаний. Их логическим продолжением стали введенные США против России в июле 2014 года секторальные санкции, а также санкции в отношении Крыма. Санкционное «творчество» стран Запада продолжалось и в последующие годы, список санкций против России неоднократно обновлялся.

С началом специальной военной операции России на Украине 24 февраля 2022 года количество санкций начало расти в геометрической прогрессии. По состоянию на сентябрь 2023 года введено более 17 тыс. различных ограничений. Всего к санкциям (в большем или меньшем объеме) присоединились 70 стран мира.

Первый в 2022 году пакет антироссийских санкций был введен США за признание Россией ДНР и ЛНР. Его поддержали ЕС, Великобритания, Австралия, Япония и др. (рис. 11).



Рис. 11. Цели и содержание первого пакета антироссийских санкций 2022 года

<sup>1</sup> Executive Order of March 6, 2014 № 13660 «Blocking Property of Certain Persons Contributing to the Situation in Ukraine» // Wikisource : [сайт]. URL: [https://en.wikisource.org/wiki/Executive\\_Order\\_13660](https://en.wikisource.org/wiki/Executive_Order_13660).

*Источник:* U. S. Treasury Imposes Immediate Economic Costs in Response to Actions in the Donetsk and Luhansk Regions // Торгово-промышленная палата РФ : [сайт]. URL: [https://uslugi.tpprf.ru/ru/sanctions\\_2022/](https://uslugi.tpprf.ru/ru/sanctions_2022/).

После начала специальной военной операции 24 февраля 2022 года немедленно был введен второй пакет антироссийских санкций (рис. 12).

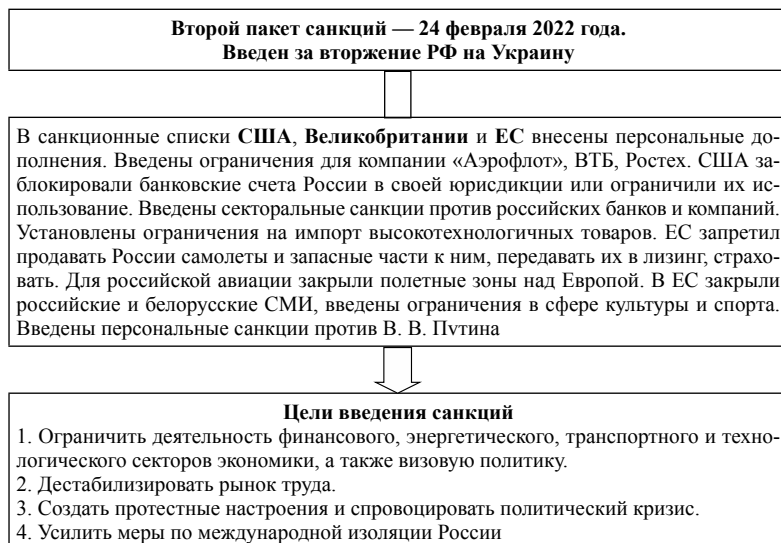
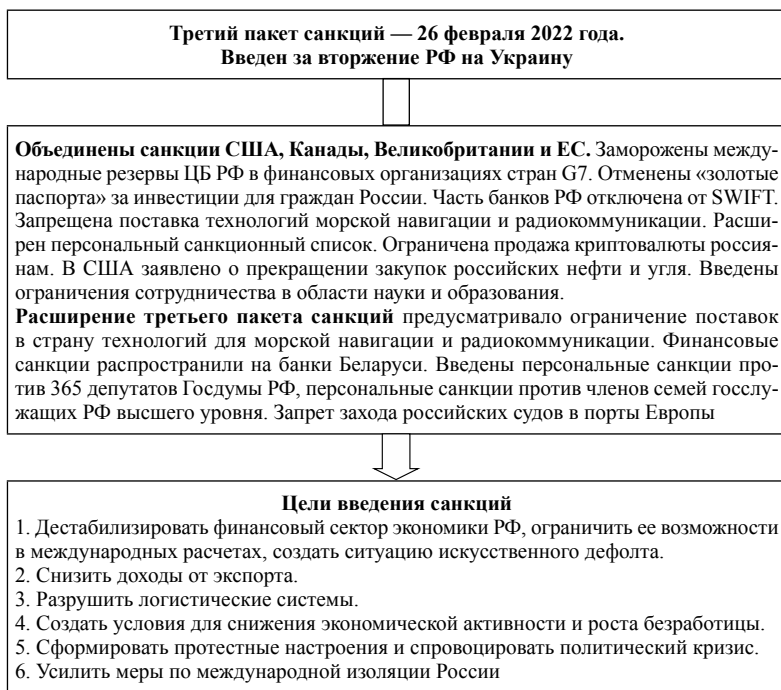


Рис. 12. Цели и содержание второго пакета антироссийских санкций 2022 года

*Источники:* Решение Совета (ОВПБ) от 25 февраля 2022 года № 2022/327 «О внесении изменений в Решение 2014/512/ОВПБ об ограничительных мерах в связи с действиями России по дестабилизации ситуации на Украине» // Торгово-промышленная палата РФ : [сайт]. URL: [https://uslugi.tpprf.ru/ru/sanctions\\_2022/](https://uslugi.tpprf.ru/ru/sanctions_2022/) ; Регламент Совета (ЕС) от 25 февраля 2022 года № 2022/328 «О внесении изменений в Регламент (ЕС) № 833/2014 об ограничительных мерах в связи с действиями России по дестабилизации ситуации на Украине» // Торгово-промышленная палата РФ : [сайт]. URL: [https://uslugi.tpprf.ru/ru/sanctions\\_2022/](https://uslugi.tpprf.ru/ru/sanctions_2022/) ; Решение Совета (ОВПБ) от 28 февраля 2022 года № 2022/335 «О внесении изменений в Решение 2014/512/ОВПБ об ограничительных мерах в связи с действиями России по дестабилизации ситуации на Украине» // Торгово-промышленная палата РФ : [сайт]. URL: [https://uslugi.tpprf.ru/ru/sanctions\\_2022/](https://uslugi.tpprf.ru/ru/sanctions_2022/).

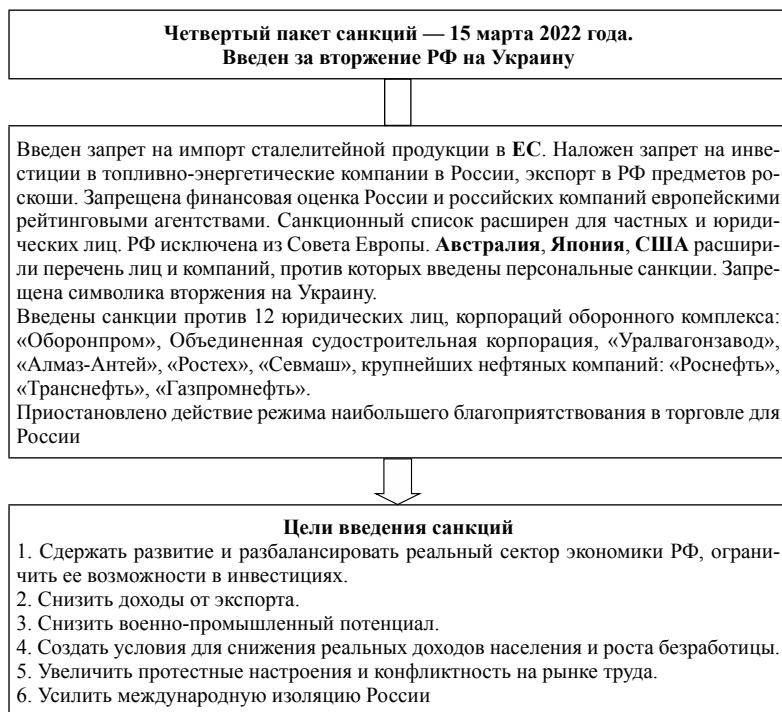
26 февраля 2022 года ЕС заявил о введении третьего пакета санкций (рис. 13), который несколько позже (в марте) был расширен и стал наибольшим по количеству ограничений.



*Рис. 13. Цели и содержание третьего пакета  
антироссийских санкций 2022 года*

*Источник:* Council Regulation (EU) 2022/394 of 9 March 2022 amending Regulation (EU) № 833/2014 concerning restrictive measures in view of Russia's actions destabilising the situation in Ukraine // Торгово-промышленная палата РФ : [сайт]. URL: [https://uslugi.tpprf.ru/sanctions\\_2022/files/L81.pdf](https://uslugi.tpprf.ru/sanctions_2022/files/L81.pdf).

Основным объектом четвертого пакета санкций, о введении которого Еврокомиссия объявила 15 марта 2022 года, стал реальный сектор российской экономики. Ограничения предусматривали запрет как на инвестиции, так и на импорт из России продукции сталелитейной промышленности, а также ряда государственных корпораций. Россиянам запретили покупать в Европе и экспортировать в страну предметы роскоши. К санкциям присоединились США, Великобритания, Япония и др. (рис. 14).

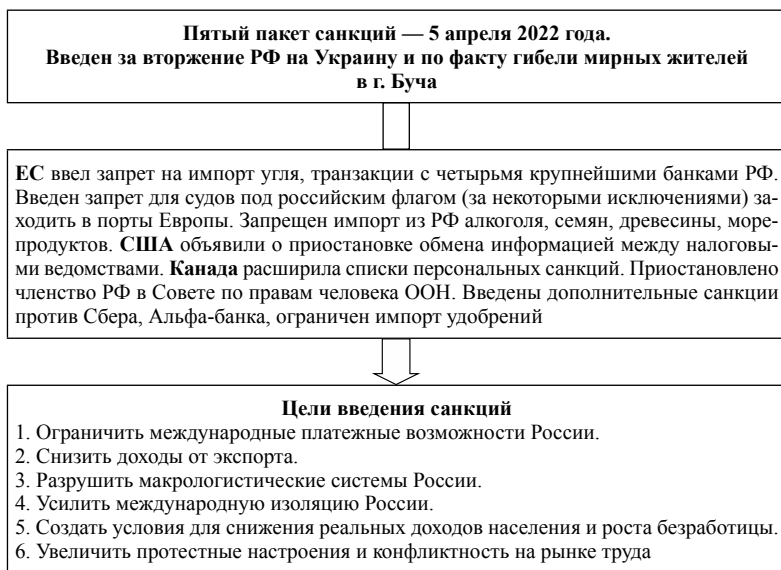


*Рис. 14. Цели и содержание четвертого пакета антироссийских санкций 2022 года*

*Источник:* Council implementing regulation (EU) 2022/427 of 15 March 2022 implementing Regulation (EU) № 269/2014 concerning restrictive measures in respect of actions undermining or threatening the territorial integrity, sovereignty and independence of Ukraine // Торгово-промышленная палата РФ : [сайт]. URL: [https://uslugi.tpprf.ru/ru/sanctions\\_2022/files/L0871.pdf](https://uslugi.tpprf.ru/ru/sanctions_2022/files/L0871.pdf).

Поводом введения пятого пакета была так называемая резня в г. Буче, поэтому решение всеми странами — членами ЕС было принято быстро. Тем более что ограничения не касались отказа от российских нефти и газа (рис. 15).

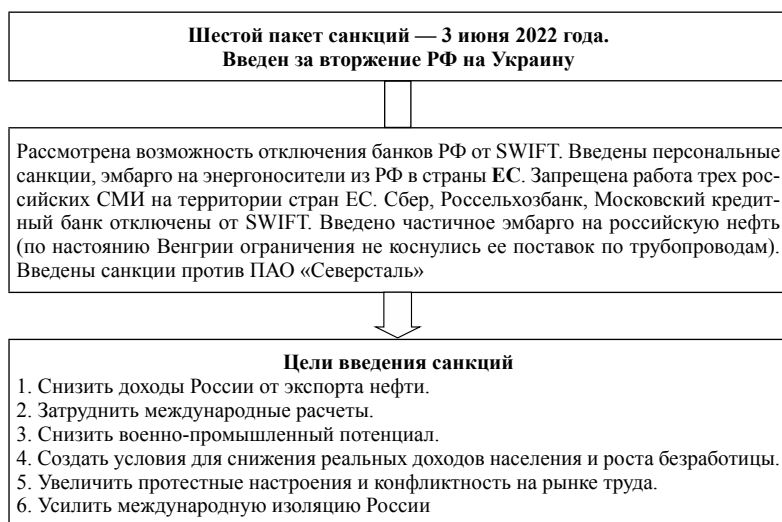




*Рис. 15. Цели и содержание пятого пакета антироссийских санкций 2022 года*

*Источник:* Council Regulation (EU) № 2022/576 of 8 April 2022 amending Regulation (EU) № 833/2014 concerning restrictive measures in view of Russia's actions destabilising the situation in Ukraine // Торгово-промышленная палата РФ : [сайт]. URL: [https://uslugi.tpprf.ru/ru/sanctions\\_2022/files/L0871.pdf](https://uslugi.tpprf.ru/ru/sanctions_2022/files/L0871.pdf).

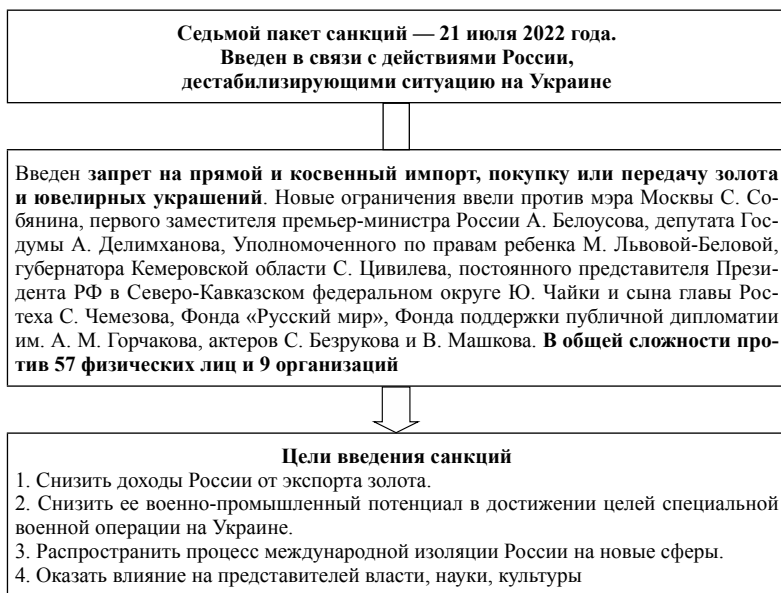
Шестой пакет санкций, по замыслу авторов, должен был нанести мощный удар по доходам России от экспорта нефти. Но поскольку зависимость некоторых стран ЕС от российской нефти является критической (например, Венгрия), то согласование ограничений потребовало значительного времени для поиска компромиссов. О введении шестого пакета было объявлено 3 июня 2022 года (рис. 16).



*Рис. 16. Цели и содержание шестого пакета антироссийских санкций 2022 года*

*Источник:* Европейский союз утвердил шестой пакет санкций против России // РБК : [сайт]. URL: <https://www.rbc.ru/politics/03/06/2022/6299c1e19a79470a16757329>.

После саммита G7, который прошел с 26 по 28 июня 2022 года в Германии, появилась информация, что ЕС может расширить меры и работает над формированием седьмого пакета санкций. Лидеры «Большой семерки» заявили, что «полны решимости значительно снизить доходы России, в том числе от продажи углеводородов и золота». Также поступили предложения от руководителей Польши о газовом эмбарго и отключении от SWIFT всех российских банков. Наконец, 21 июля 2022 года ЕС объявил о введении седьмого пакета санкций. Главной задачей этого пакета ограничений является снижение доходов России от экспорта золота, добываемого на ее территории. Также в очередной раз был расширен санкционный список физических лиц и организаций (рис. 17).



*Рис. 17. Цели и содержание седьмого пакета  
антироссийских санкций 2022 года*

*Источники:* Council Regulation (EU) 2022/1269 of 21 July 2022 amending Regulation (EU) № 833/2014 concerning restrictive measures in view of Russia's actions destabilising the situation in Ukraine // EUR-Lex : [сайт]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2022:193:FULL&from=EN> ; Council Implementing Regulation (EU) 2022/1270 of 21 July 2022 implementing Regulation (EU) № 269/2014 concerning restrictive measures in respect of actions undermining or threatening the territorial integrity, sovereignty and independence of Ukraine // EUR-Lex : [сайт]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2022:193:FULL&from=EN>.

По нашим наблюдениям, к июлю 2022 года процесс санкционного творчества стран Запада значительно затруднился. Это подтверждает то, что согласование шестого и седьмого пакетов санкций ЕС сопровождалось значительными разногласиями и трудностями в поиске компромиссов. По нашему мнению, процесс принятия решений стран Запада о введении новых антироссийских санкций будут определять два основных фактора: 1) стремление политического руководства указанных стран победить Россию в гибридной войне (в том числе на поле боя на Украине); 2) способность экономик этих стран выдерживать последствия жесткого кризиса, являющегося следствием обрат-

ного эффекта от введенных ими антироссийских и ответных российских санкций.

Обобщение заявленных странами Запада целевых установок санкционной войны против России позволяет сделать вывод о том, что главным санкционным оружием против России являются далеко идущие финансовые и экономические ограничения. Эти ограничения должны оказать огромное давление на российскую экономику и со временем ограничить способность России проводить подобные военные операции. Расчет делается в первую очередь на то, что снижение экономических показателей приведет к росту протестных настроений, усилению социальной напряженности и конфликтности в обществе, а в конечном счете к смене политического режима.

Исследование воздействия антироссийских санкций на общее состояние российской экономики было бы неполным без анализа последствий ответных мер России в отношении стран Запада.

В марте 2014 года в ответ на санкции, введенные странами Запада, Россия ввела собственные ограничительные меры (рис. 18).

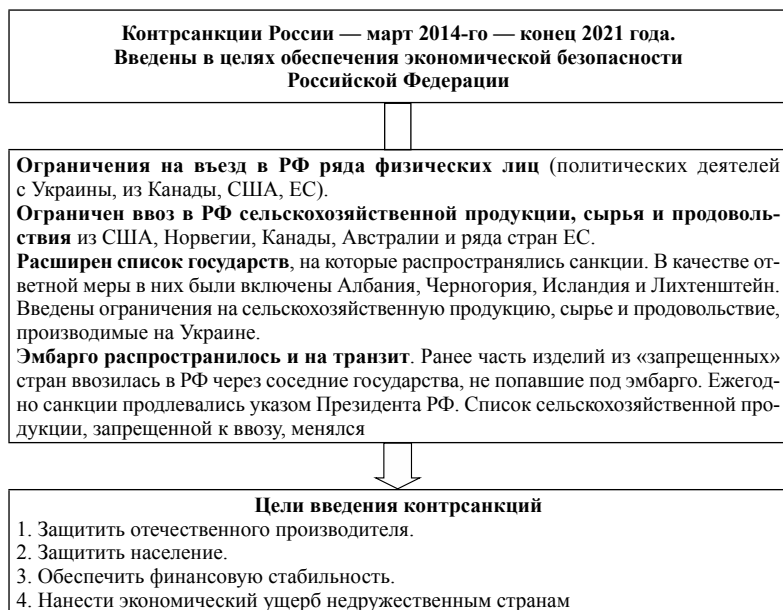


Рис. 18. Цели и содержание российских контрсанкций 2014–2021 годов

*Источник:* Указ Президента РФ от 6 августа 2014 года № 560 «О применении отдельных специальных экономических мер в целях обеспечения безопасности Российской Федерации // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/70711352/>.

Российские контрсанкции наиболее болезненно ударили по экономикам стран, которые традиционно ориентировались на рынок Российской Федерации. Поскольку контрсанкции представляли собой продовольственное эмбарго, то от них пострадали производители продовольствия стран ЕС, США, Канады, Норвегии и других стран, осуществлявшие стабильные поставки в Россию. По данным экспертов ООН, сокращение импорта санкционной продукции в Россию в 2019 году (до пандемии COVID-19) по сравнению с досанкционным 2013 годом составило 41 % (с 22,8 млрд до 13,4 млрд долл. США)<sup>1</sup>.

Наиболее существенно сократился импорт мяса и мясосодержащей продукции (на 70 % в стоимостном выражении и 65 % по объему). На 35, 36 и 37 % соответственно сократился импорт молочной продукции, овощей и рыбы. Снижение импорта фруктов составило 20 % (рис. 19).

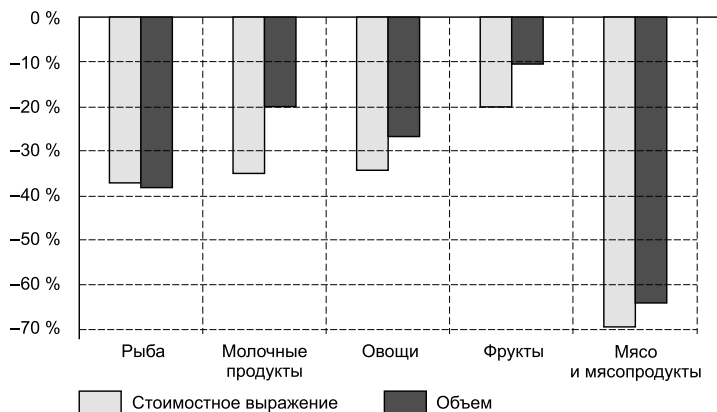


Рис. 19. Динамика снижения показателей российского импорта продовольствия в 2013–2019 годах в стоимостном и объемном выражении (%)

*Источник:* Импортозамещение или перемещение? // Agrotrend.ru : [сайт]. URL: [https://agrotrend.ru/wp-content/uploads/2020/12/review\\_import-substitution\\_nra\\_dec.-2020\\_0.pdf](https://agrotrend.ru/wp-content/uploads/2020/12/review_import-substitution_nra_dec.-2020_0.pdf).

<sup>1</sup> Импортозамещение или перемещение? // Agrotrend.ru : [сайт]. URL: [https://agrotrend.ru/wp-content/uploads/2020/12/review\\_import-substitution\\_nra\\_dec.-2020\\_0.pdf](https://agrotrend.ru/wp-content/uploads/2020/12/review_import-substitution_nra_dec.-2020_0.pdf).

Масштаб потерь недружественных стран от введения российских контрсанкций соответствует объему их экспорта в Российскую Федерацию. Наименьшие потери понесли страны с незначительным объемом экспорта (менее 30 млн долл. в 2013 г.): Албания, Болгария, Лихтенштейн, Люксембург, Португалия, Румыния, Словакия, Словения, Хорватия, Швеция, Чехия. Страны, объем экспорта которых на российский рынок составлял от 30 до 100 млн долларов, пострадали больше, но здесь также следует учитывать уровень развития и масштаб национальных экономик. Для Австрии и Великобритании российское эмбарго не создало значительных проблем. Латвия и Эстония понесли существенные потери, так как Латвия экспортировала в Россию в 2013 году 48 % рыбной продукции<sup>1</sup>, Эстония — 46 %<sup>2</sup>.

Наибольшие потери пришлось на страны, экспортировавшие в Россию продовольственную продукцию на сумму более 100 млн долларов: Бельгия утратила около 25 % объема экспорта яблок, Исландия — более 30 % объема экспорта мороженой рыбы, Литва — 50 % объема экспорта сыров и более 40 % свинины, Польша — более 50 % объема экспорта яблок, Финляндия — более 30 % объема экспорта мяса птицы и рыбы, 70 % сливочного масла, свыше 75 % сыров и около 60 % молока<sup>3</sup>.

Негативным последствием введения контрсанкций для российской экономики стал рост цен на продовольственные товары, попавшие под эмбарго. По данным российских экспертов, запрещенные к ввозу продукты занимали примерно 18 % по затратам в потребительской корзине среднестатистического россиянина<sup>4</sup>. Рост цен начался уже в августе 2014 года и достиг наивысшего уровня (17 %) в марте 2015-го<sup>5</sup>, что привело к ощутимому снижению покупательной способности россиян. Значительное сокращение объемов импорта продовольствия вызвало ослабление конкуренции на отечественном продовольственном рынке и, как следствие, снижение качества продукции.

Вместе с тем заметное ухудшение экономической ситуации для отечественных потребителей создало новые возможности для рос-

---

<sup>1</sup> Латвия и Эстония останутся без экспорта шпрот в Россию? // RuBaltic : [портал]. URL: <https://www.rubaltic.ru/article/ekonomika-i-biznes/27052015-shproti/>.

<sup>2</sup> Продовольственное эмбарго: итоги 2015 года // Аналитический центр при Правительстве РФ : [сайт]. URL: <https://ac.gov.ru/files/publication/a/8972.pdf>.

<sup>3</sup> Там же.

<sup>4</sup> Российское продовольственное эмбарго в ответ на санкции ЕС и США // РИА Новости : [сайт]. URL: <https://ria.ru/20160806/1473673397.html>.

<sup>5</sup> Там же.

сийских производителей для развития собственного производства заимпортированных к ввозу товаров и заполнения освободившихся рыночных ниш.

Таким образом, были созданы условия для реализации процесса импортозамещения. Поскольку основным объектом контрсанкций стало продовольствие, то в первую очередь основные усилия по импортозамещению были сосредоточены на развитии агропродуктового сектора экономики России. Для выполнения этой важной задачи и снижения продовольственной зависимости России от недружественных стран была разработана и реализована Государственная программа развития сельского хозяйства на 2013–2020 годы<sup>1</sup> (в 2021 г. уточнена на период до 2030 г.<sup>2</sup>). В рамках реализации этой программы агропродуктовый комплекс получил мощную государственную поддержку в виде инвестиций, частичной компенсации расходов на погашение кредитов, покупку оборудования, строительство, ремонт и модернизацию производства. Указанные меры дали мощный толчок развитию сельскохозяйственного производства. Динамика показателей производства основных пищевых продуктов в рамках импортозамещения приведена в табл. 3.

Таблица 3

**Динамика показателей производства основных видов импортозамещающих пищевых продуктов (тыс. т) в 2014–2022 годах**

| Показатель                                                                                   | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Мясо крупного рогатого скота парное, остывшее, охлажденное                                   | 185  | 203  | 195  | 205  | 227  | 242  | 255  | 286  | 313  |
| Мясо крупного рогатого скота подмороженное, замороженное, глубокой заморозки и размороженное | 43,2 | 51,7 | 49,9 | 56,7 | 71,4 | 67   | 84,3 | 85,8 | 99,8 |
| Свинина парная, остывшая, охлажденная                                                        | 1438 | 1655 | 1947 | 2171 | 2415 | 2496 | 2827 | 2817 | 3014 |
| Свинина подмороженная, замороженная, глубокой заморозки и размороженная                      | 97,1 | 108  | 94,8 | 233  | 254  | 323  | 359  | 373  | 441  |

<sup>1</sup> Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 годы // Правительство России : [сайт]. URL: <http://government.ru/rugovclassifier/815/events/>.

<sup>2</sup> Постановление Правительства РФ от 2 сентября 2021 года № 1474 (ред. от 16 декабря 2021 г.) «О внесении изменений в Государственную программу развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия и признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации» (с изм. и доп.) // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/402705087/>.

Окончание табл. 3

| Показатель                                                                       | 2014       | 2015       | 2016       | 2017       | 2018       | 2019       | 2020       | 2021       | 2022       |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Мясо и субпродукты пищевые домашней птицы                                        | 3979       | 4340       | 4464       | 4839       | 4877       | 4847       | 4808       | 4772       | 5106       |
| Изделия колбасные                                                                | 2475       | 2445       | 2436       | 2259       | 2282       | 2282       | 2355       | 2408       | 159        |
| Рыба живая, свежая или охлажденная                                               | 1168       | 1176       | 1341       | 112        | 154        | 127        | 163        | 162        | 175        |
| Филе рыбное, мясо рыбы прочее, печень, икра и молоки рыбы свежие или охлажденные | 21,1       | 18,8       | 20,7       | 45,8       | 52,5       | 49,6       | 50,7       | 47,6       | 48,3       |
| Рыба (кроме сельди) мороженая, печень, икра и молоки рыбы мороженые              | 2347       | 2502       | 2606       | 17,3       | 17,4       | 17,6       | 18,3       | 17,8       | 18,4       |
| Филе рыбное мороженое                                                            | 110        | 123        | 141        | 3057       | 3056       | 2989       | 3034       | 2993       | 4130       |
| Сельдь всех видов обработки, в том числе мороженая                               | 475<br>401 | 461<br>395 | 469<br>401 | 146<br>106 | 155<br>112 | 163<br>120 | 181<br>117 | 229<br>120 | 276<br>134 |
| Морепродукты пищевые                                                             | 120        | 97,8       | 122        | 15,6       | 16,8       | 22,2       | 28,2       | 39,8       | 50,2       |
| Плодоовощная продукция замороженная                                              | 45,8       | 55,4       | 71,7       | 5390       | 5457       | 5378       | 5626       | 5653       | 5702       |
| Плодоовощные консервы (млн усл. банок)                                           | 7861       | 7248       | 6920       | 133        | 150        | 163        | 195        | 235        | 254        |
| Фрукты, ягоды и орехи сушеные                                                    | 12         | 12,2       | 11         | 486        | 501        | 468        | 487        | 491        | 526        |
| Цельномолочная продукция (в пересчете на молоко), млн т                          | 11,5       | 11,7       | 11,9       | 270        | 267        | 269        | 277        | 273        | 281        |
| Молоко жидкое обработанное                                                       | 5349       | 5449       | 5569       | 464        | 467        | 540        | 572        | 602        | 624        |
| Сливки                                                                           | 115        | 121        | 125        | 837        | 806        | 717        | 720        | 675        | 680        |
| Творог                                                                           | 387        | 416        | 410        | 2896       | 2819       | 2792       | 2745       | 2728       | 2834       |
| Масло сливочное                                                                  | 250        | 256        | 251        | 205        | 227        | 242        | 255        | 286        | 298        |
| Сыры и продукты сырные                                                           | 499        | 589        | 605        | 56,7       | 71,4       | 67         | 84,3       | 85,8       | 87,5       |
| Продукты молочные густенные (млн усл. банок)                                     | 833        | 828        | 854        | 2171       | 2415       | 2496       | 2827       | 2817       | 2834       |

*Источник:* Показатели, характеризующие импортозамещение в России // Внешняя торговля России : [сайт]. URL: <https://russian-trade.com/reports-and-reviews/2022-02/torgovlya-mezhdu-rossiye-i-belarusyu-v-2021-g>  
<https://rosstat.gov.ru/folder/11188>.

Первые ощутимые результаты импортозамещения продовольствия были получены в 2017 году: 1) импорт продовольствия сократили с 43 млрд до 25 млрд долларов; 2) с рынка ушли основные европейские производители продовольствия, а их место заняли предприятия из России и дружественных стран. Благодаря целенаправленной государственной поддержке отечественных производителей к 2020 году экспорт продовольствия составил 30,6 млрд долларов и впервые превысил импорт<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Кто выиграл и проиграл от импортозамещения. Мнение экспертов РЭУ им. Плеханова // Газета.ру : [сайт]. URL: <https://www.gazeta.ru/business/2021/07/20/13771292.shtml>.



Однако полного импортозамещения продовольствия достичь не удалось и к настоящему времени. В соответствии с целями стратегии импортозамещения к 2020 году необходимо было сократить объемы импорта мяса на 67,8 %, молока — на 32 %, овощей — на 70 %, плодово-ягодной продукции — на 20 %. Но в указанные сроки эти цели не были достигнуты в полном объеме. В 2020 году импорт по мясу был сокращен на 65 % (наиболее успешно по свинине — снижен в 10 раз, по говядине — в 2,5 раза, мясу птицы — в 2 раза). Импорт молочной продукции сократился только на 20 %. Импорт овощей снизился на 27 %, плодово-ягодной продукции — всего на 11%<sup>1</sup>.

Частично задачи импортозамещения были решены с помощью изменения географии, логистики и товарной структуры импорта. Например, поставки норвежского лосося, занимавшие 40 % импорта рыбы, были заменены поставками из Чили и Фарерских островов. Такая замена была осуществлена за счет увеличения закупок Чили норвежского лосося на 34 % с целью перепродажи его в Россию. Такое переформатирование импорта рыбы в сочетании с традиционной ориентацией рынка именно на норвежского лосося (а не на отечественные нерку, кету, кижуча) привело к значительному росту цен на красную рыбу в России.

Реализация этих мер способствовала тому, что удельный вес в импорте продовольствия из стран Европы резко снизился, зато вырос у Китая, Индии, Ирана, стран Латинской Америки. Наибольший прирост — у Беларуси (в 2021 г. — более 5 млрд долл.), что обеспечило ей лидирующую позицию по поставкам продовольствия (40 % импорта против 12 % в 2013 г.)<sup>2</sup>.

Следует также отметить высокую степень интенсивности процесса импортозамещения в сфере технологий в военно-промышленном комплексе, на объектах критической информационной инфраструктуры, например в банках, на государственных предприятиях, за счет государственных инвестиций и государственных и муниципальных закупок. Динамика показателей удельного веса товаров российского производства в государственном и муниципальном заказах свидетельствует о стабильной тенденции к его росту: в 2019 году — 49 %,

<sup>1</sup> Кто выиграл и проиграл от импортозамещения.

<sup>2</sup> Товарооборот России с Беларусью // Внешняя торговля России : [сайт]. URL: <https://russian-trade.com/reports-and-reviews/2022-02/torgovlya-mezhdu-rossiy-i-belarusyu-v-2021-g/>.

в 2020-м — 57 %<sup>1</sup>, в 2021 — 61,7 %. По отдельным позициям этот показатель превысил 90 %<sup>2</sup>.

В промышленности процесс импортозамещения осуществляется на основе реализации государственной программы «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности» (утверждена в апреле 2014 г.)<sup>3</sup>. Программа включает основные цели, показатели и меры развития отраслей промышленности России до 2024 года (рис. 20). На реализацию указанных мер ежегодно выделяются миллиарды рублей бюджетных средств (в 2015–2021 гг. — более 2 трлн рублей)<sup>4</sup>.

Однако далеко не все реальные показатели импортозамещения соответствуют целевым установкам. По оценкам большинства российских экспертов, планы импортозамещения на 31 декабря 2022 года выполнены на 30 %.

Главными причинами такого положения дел, по нашему мнению, являются: 1) последствия деиндустриализации российской экономики в 1990-е и 2010-е годы; 2) глобализация мировой экономики, где России отводились место и роль сырьевого придатка в мировых производственных цепочках; 3) зависимость большинства отраслей российской экономики от поставок наукоемких комплектующих; 4) постоянно действующие ограничения на поставки в Россию современных технологий; 5) санкционная война (санкции 2014–2021 гг. и семь пакетов санкций 2022 г.).

Исходя из этого, результаты импортозамещения сегодня следует оценивать как рубежные, промежуточные достижения в рамках реализации долговременной стратегии по суверенизации экономики России.

В 2022 году задачи импортозамещения значительно усложнились в связи с уходом (вследствие санкций) почти половины иностранных компаний. Освободились рыночные ниши значительных масштабов. И если сеть ресторанов быстрого питания McDonald's удалось быстро заменить на базе сохранившейся инфраструктуры, персонала,

---

<sup>1</sup> Доля российской продукции в госзакупках 2019, 2020 годов // ТАСС : [сайт]. URL: <https://tass.ru/ekonomika/10570645>.

<sup>2</sup> Доля российской продукции в госзакупках 2021 года // Интерфакс : [сайт]. URL: <https://www.interfax.ru/business/833500>.

<sup>3</sup> Государственная программа Российской Федерации «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: [https://base.garant.ru/70643464/#block\\_100000](https://base.garant.ru/70643464/#block_100000).

<sup>4</sup> Борисов заявил, что Россия за пять лет вложила в импортозамещение около 2 трлн рублей // ТАСС : [сайт]. URL: <https://tass.ru/ekonomika/11618113>.



Рис. 20. Приоритетные отрасли промышленности в программе импортозамещения

Источник: Отраслевые планы импортозамещения Минпромторга России // Фонд развития промышленности : [сайт]. URL: <https://frprf.ru/zaumy/prioritetnye-proekty/?docs=334>.

сырьевой базы на бренд «Вкусно — и точка», то в машиностроении для импортозамещения понадобится 4–5 лет.

Поэтому государственная поддержка импортозамещения в 2022 году усилилась и в дальнейшем будет нарастать. При этом приоритетными направлениями такой поддержки являются: 1) защита отечественного производителя; 2) поддержка малого и среднего предпринимательства в условиях ужесточения санкций; 3) защита граждан от последствий санкций и импортозамещения.

Меры первого направления — защита отечественного производителя — принимаются по следующим позициям: 1) обеспечение приоритета российских программных продуктов, используемых в системе государственных закупок<sup>1</sup>; 2) обеспечение приоритета отечественных товаров перед импортными при осуществлении закупок с помощью конкурентных способов определения поставщика<sup>2</sup>; 3) введение запрета на государственные закупки иностранных промышленных товаров<sup>3</sup>; 4) законодательное обеспечение мер поддержки российского бизнеса и граждан<sup>4</sup>; 5) увеличение государственного финансирования проектов создания отечественных аналогов комплектующих для отраслей промышленности<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Федеральный закон РФ от 29 июня 2015 года № 188-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон „Об информации, информационных технологиях и о защите информации“ и статью 14 Федерального закона „О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд“» (последняя редакция) // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/71108368/>.

<sup>2</sup> Постановление Правительства РФ от 16 сентября 2016 года № 925 «О приоритете товаров российского происхождения, работ, услуг, выполняемых, оказываемых российскими лицами, по отношению к товарам, происходящим из иностранного государства, работам, услугам, выполняемым, оказываемым иностранными лицами» // Правительство России : [сайт]. URL: <http://static.government.ru/media/files/AgAU6GnALWqb2f7Z7tOzDth96ATljKfj.pdf>.

<sup>3</sup> Постановление Правительства РФ от 30 апреля 2020 года № 616 «Об установлении запрета на допуск промышленных товаров, происходящих из иностранных государств, для целей осуществления закупок для государственных и муниципальных нужд, а также промышленных товаров, происходящих из иностранных государств, работ (услуг), выполняемых (оказываемых) иностранными лицами, для целей осуществления закупок для нужд обороны страны и безопасности государства» (ред. от 16 мая 2022 г.) // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_351809/92d969e26a4326c5d02fa79b8f9cf4994ee5633b/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_351809/92d969e26a4326c5d02fa79b8f9cf4994ee5633b/).

<sup>4</sup> Федеральный закон от 8 марта 2022 года № 46-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403520528/>.

<sup>5</sup> Постановление Правительства РФ от 31 марта 2022 года № 522 «О внесении изменений в Правила предоставления субсидии из федерального бюджета автономной некоммерческой организации „Агентство по технологическому развитию“ на поддерж-

Второе направление — государственная поддержка малого и среднего предпринимательства (далее — МСП) в условиях ужесточения санкций в 2022 году, которая включает следующие меры: 1) выдача льготных кредитов (по ставкам 15 % для малого, 13 % для среднего предпринимательства<sup>1</sup> и 8,5 % для МСП по программе «Корпорации МСП»<sup>2</sup>); 2) кредитные каникулы<sup>3</sup>; 3) введение и продление моратория на плановые проверки<sup>4</sup>; 4) отмена комиссии за прием оплаты через систему быстрых платежей (СБП) и постепенное повышение лимита<sup>5</sup>; 5) выдача субсидий из Социального фонда России для стимулирования занятости<sup>6</sup>; 6) перенос сроков уплаты налогов и сдачи от-

ку проектов, предусматривающих разработку конструкторской документации на комплектующие изделия, необходимые для отраслей промышленности» // Правительство России : [сайт]. URL: <http://static.government.ru/media/files/NN0VWOHUsPVu5NAZqNed8AZN1q7orie3.pdf>.

<sup>1</sup> Информационное сообщение Банка России от 5 марта 2022 года «Банк России совместно с Правительством РФ запускает антикризисные программы льготного кредитования МСП» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1531377/>.

<sup>2</sup> Постановление Правительства РФ от 7 сентября 2021 года № 1513 «Об утверждении Правил предоставления из федерального бюджета субсидий субъектам малого и среднего предпринимательства и социально ориентированным некоммерческим организациям в условиях ухудшения ситуации в результате распространения новой коронавирусной инфекции» (последняя редакция) // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_395396/7cca4e17f35ec699abd7f68ea554cbb325f122f8/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_395396/7cca4e17f35ec699abd7f68ea554cbb325f122f8/).

<sup>3</sup> Постановление Правительства РФ от 10 марта 2022 года № 337 «Об утверждении перечня отраслей, в которых осуществляет деятельность заемщик, указанный в части 1 статьи 7 Федерального закона „О внесении изменений в Федеральный закон „О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)“ и отдельные законодательные акты Российской Федерации в части особенностей изменения условий кредитного договора, договора займа“ и о признании утратившими силу отдельных положений некоторых актов Правительства РФ» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://storage.consultant.ru/ondb/attachments/202203/11/quQ3AtSRPM7RCBWSE81sAqAgNvgIZywK\\_1zG.pdf](https://storage.consultant.ru/ondb/attachments/202203/11/quQ3AtSRPM7RCBWSE81sAqAgNvgIZywK_1zG.pdf).

<sup>4</sup> Постановление Правительства РФ от 10 марта 2022 года № 336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&md=jMy1Bg&base=LAW&n=411233#psBTJ0TioGJLArYr>.

<sup>5</sup> Указание Банка России от 4 апреля 2022 года № 6115-У «О внесении изменений в Положение Банка России от 24 сентября 2020 года № 732-П „О платежной системе Банка России“» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_414098/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_414098/).

<sup>6</sup> Постановление Правительства РФ от 13 марта 2021 года № 362 «О государственной поддержке в 2022 году юридических лиц, включая некоммерческие организации, и индивидуальных предпринимателей в целях стимулирования занятости отдельных категорий граждан» (с изм. и доп., внесенными Постановлением № 398 от 18 марта 2022 г.) // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/400477081/>.

четности; 7) отмена штрафов за незначительные административные нарушения со стороны МСП<sup>1</sup>; 8) увеличение государственной поддержки в рамках 209-ФЗ<sup>2</sup>; 9) субсидии на открытие собственного бизнеса от центра занятости<sup>3</sup>; 10) субсидии для IT-компаний, принимающих на работу молодых специалистов в возрасте до 30 лет<sup>4</sup>; 11) меры поддержки сферы информационных технологий<sup>5</sup>; 12) гранты для молодых предпринимателей в возрасте до 25 лет<sup>6</sup>; 13) введение нулевого НДС для туристического бизнеса<sup>7</sup>; 14) введение автоматизированной системы упрощенного налогообложения (АСУН) (пока в экспериментальном режиме)<sup>8</sup> и др.

<sup>1</sup> Федеральный закон от 26 марта 2022 года № 70-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс РФ об административных правонарушениях» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_412688/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_412688/).

<sup>2</sup> Федеральный закон от 24 июля 2007 года № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (последняя редакция) // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_52144/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/).

<sup>3</sup> Постановление Правительства РФ от 18 марта 2022 года № 398 «О внесении изменений в Постановление Правительства РФ от 13 марта 2021 года № 362 „О государственной поддержке в 2022 году юридических лиц, включая некоммерческие организации, и индивидуальных предпринимателей в целях стимулирования занятости отдельных категорий граждан“» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_412153/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_412153/).

<sup>4</sup> Там же.

<sup>5</sup> Указ Президента РФ от 2 марта 2022 года № 83 «О мерах по обеспечению ускоренного развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_410684/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_410684/).

<sup>6</sup> Приказ Министерства экономического развития РФ от 24 марта 2022 года № 149 «О внесении изменений в требования к реализации мероприятий, осуществляемых субъектами Российской Федерации, бюджетам которых предоставляются субсидии на государственную поддержку малого и среднего предпринимательства, а также физических лиц, применяющих специальный налоговый режим „Налог на профессиональный доход“, в субъектах Российской Федерации, направленных на достижение целей, показателей и результатов региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федеральных проектов, входящих в состав Национального проекта „Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы“, и требования к организациям, образующим инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства, утвержденные приказом Минэкономразвития России от 26 марта 2021 года № 142» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1536502/>.

<sup>7</sup> Федеральный закон от 26 марта 2022 года № 67-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса РФ и статью 2 Федерального закона „О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса РФ“» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_412692/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_412692/).

<sup>8</sup> Федеральный закон от 25 февраля 2022 года № 17-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима „Автоматизированная упро-

Третье направление — защита граждан от последствий санкций и импортозамещения, предполагающая реализацию следующих мер: 1) введение кредитных каникул для физических лиц<sup>1</sup>; 2) освобождение граждан от НДС при покупке драгоценных металлов в банках<sup>2</sup>; 3) введение льгот для работников IT-компаний<sup>3</sup>; 4) продление амнистии капитала (четвертый этап)<sup>4</sup>; 5) отмена комиссии за выдачу наличной валюты физическим лицам<sup>5</sup>; 6) дополнительное пособие для семей с детьми от 8 до 17 лет<sup>6</sup>; 7) возобновление и расширение программы туристического и оздоровительного кешбэка<sup>7</sup>; 8) изменение уплаты НДФЛ с процентов по банковским вкладам<sup>8</sup>; 9) снижение кри-

---

щенная система налогообложения» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_410240/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_410240/).

<sup>1</sup> Федеральный закон от 8 марта 2022 года № 46-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» ; Постановление Правительства РФ от 12 марта 2022 года № 352 «Об установлении максимального размера кредита (займа) для кредитов (займов), по которому заемщик вправе обратиться с требованием к кредитору об изменении условий кредитного договора (договора займа), заключенного до 1 марта 2022 года, предусматривающим приостановление исполнения заемщиком своих обязательств на срок, определенный заемщиком» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411448/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411448/).

<sup>2</sup> Федеральный закон от 9 марта 2022 года № 47-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса РФ» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411105/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411105/).

<sup>3</sup> Указ Президента РФ от 2 марта 2022 года № 83 «О мерах по обеспечению ускоренного развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации».

<sup>4</sup> Федеральный закон от 9 марта 2022 года № 48-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон „О добровольном декларировании физическими лицами активов и счетов (вкладов) в банках и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации“» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411108/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411108/).

<sup>5</sup> Решение Совета директоров Банка России от 11 марта 2022 года // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1532331>.

<sup>6</sup> Постановление Правительства РФ от 9 апреля 2022 года № 630 «Об утверждении основных требований к порядку и условиям предоставления ежемесячной денежной выплаты на ребенка в возрасте от 8 до 17 лет, примерного перечня документов (сведений), необходимых для назначения указанной ежемесячной выплаты, и типовой формы заявления о ее назначении» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/404478940>.

<sup>7</sup> Постановление Правительства РФ от 28 марта 2022 года № 489 «О внесении изменений в Постановление Правительства РФ от 19 мая 2021 года № 759» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1535372/>.

<sup>8</sup> Федеральный закон от 26 марта 2022 года № 67-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса РФ и статью 2 Федерального закона „О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса РФ“».

терия для уплаты повышенного налога на транспорт<sup>1</sup>; 10) увеличение социальных выплат и МРОТ<sup>2</sup>.

Отметим, что воздействие вышеуказанных мер по защите отечественного производителя, поддержке малого и среднего предпринимательства в условиях ужесточения санкций, защите граждан от последствий санкций и импортозамещения на формирование социально-экономической ситуации в России в 2022 году было усилено введением пакета контрсанкций России против стран Запада.

Все контрсанкции, введенные Российской Федерацией на основании критерия объекта воздействия, можно разделить на следующие группы: 1) меры, направленные на обеспечение финансовой стабильности и поддержку курса рубля в условиях действия антироссийских санкций; 2) ограничения в отношении сделок с контрагентами и экспорта (импорта) товаров и сырья в недружественные страны; 3) ограничения в отношении отдельных юридических и физических лиц, представителей недружественных стран; 4) контрсанкции общего (координирующего) характера.

Меры, направленные на обеспечение финансовой стабильности и поддержку курса рубля в условиях действия антироссийских санкций, представлены в табл. 4.

Таблица 4

**Контрсанкции, направленные на обеспечение финансовой стабильности и поддержку курса рубля в условиях действия антироссийских санкций, принятые в 2022 году**

| № п/п | Направление воздействия                                                                      | Дата введения     | Основное содержание                                                                                                                                                                                                      |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | Действия Правительства РФ по поддержанию курса рубля в условиях действия ограничительных мер | 1 марта 2022 года | Введены:<br>— обязательная продажа 80 % валютной выручки экспортерами;<br>— запрет валютных займов в пользу нерезидентов;<br>— запрет перевода иностранной валюты на счета (вклады), открытые за пределами территории РФ |

<sup>1</sup> Федеральный закон от 26 марта 2022 года № 67-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса РФ и статью 2 Федерального закона „О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса РФ“».

<sup>2</sup> Указ Президента РФ от 16 марта 2022 года № 121 «О мерах по обеспечению социально-экономической стабильности и защиты населения в Российской Федерации» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411742/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411742/).



*Продолжение табл. 4*

| № п/п | Направление воздействия                                                         | Дата введения      | Основное содержание                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2     | Обеспечение финансовой стабильности                                             | 1 марта 2022 года  | Ограничены особым контролем правительственной комиссии:<br>— сделки (операции) по предоставлению в пользу резидентов недружественных государств кредитов и займов (в рублях), если эти операции не запрещены;<br>— сделки (операции), влекущие за собой возникновение права собственности на ценные бумаги и недвижимое имущество, осуществляемые (исполняемые) с резидентами недружественных государств                                     |
| 3     | Оплата поставок природного газа контрагентами из недружественных стран в рублях | 1 апреля 2022 года | — Оплата поставок российского природного газа недружественными странами в рублях;<br>— открытие рублевых счетов контрагентами из недружественных стран в уполномоченном банке в России;<br>— запрет на поставку газа в страны, отказавшиеся оплачивать поставки в рублях                                                                                                                                                                     |
| 4     | Соблюдение контрсанкционного регулирования при осуществлении валютных операций  | 26 марта 2022 года | Валютные операции будут осуществляться по правилам:<br>— представления в банки подтверждающих документов по валютным операциям не требуется при сумме обязательств не свыше 600 тыс. рублей (указанное правило не действует, если договор подпадает под действие указов Президента РФ 2022 г.);<br>— резидент представляет по запросу уполномоченного банка информацию по Федеральному закону «О валютном регулировании и валютном контроле» |
| 5     | Правила о выплате денежных средств по ценным бумагам за рубеж                   | 26 марта 2022 года | — Возможность непризнания просрочки по выплатам по иностранным ценным бумагам при установлении ограничений иностранными инфраструктурными организациями по выплатам;<br>— профессиональные участники рынка ценных бумаг должны были не выплачивать дивиденды после 18 февраля 2022 года;                                                                                                                                                     |

Окончание табл. 4

| № п/п | Направление воздействия                                                                             | Дата введения      | Основное содержание                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       |                                                                                                     |                    | — некредитные финансовые организации вправе принять к расчету по выплатам собственные средства активов, являющихся задолженностью по выплатам по иностранным ценным бумагам                                                                                                                                                                                             |
| 6     | Дополнительные меры по обеспечению финансовой стабильности РФ с помощью мер валютного регулирования | 9 апреля 2022 года | — Совет директоров Банка России наделяется дополнительными полномочиями — определение размера суммы операции между резидентами и нерезидентами;<br>— запрет без согласия Банка России некоторых инвестиционных операций;<br>— Банк России получает дополнительные полномочия в сфере валютного регулирования;<br>— исполнение обязательств по валютным вкладам в рублях |
| 7     | Отмена требований о продаже валютной выручки экспортерами                                           | 9 июня 2022 года   | Правительственная комиссия (на основании Указа Президента РФ от 23 мая 2022 г. № 303 «О внесении изменений в Указ Президента РФ от 28 февраля 2022 г. № 79») приняла решение отменить требование к экспортерам продавать 50 % валютной выручки                                                                                                                          |

*Источник:* составлено автором на основе следующих документов: п. 1: Указ Президента РФ от 28 февраля 2022 года № 79 «О применении специальных экономических мер в связи с недружественными действиями США и примкнувших к ним иностранных государств и международных организаций» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_410417/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_410417/); п. 2: Указ Президента РФ от 1 марта 2022 года № 81 «О дополнительных временных мерах экономического характера по обеспечению финансовой стабильности Российской Федерации» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_410578/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_410578/); п. 3: Указ Президента РФ от 31 марта 2022 года № 172 «О специальном порядке исполнения иностранными покупателями обязательств перед российскими поставщиками природного газа» (с изм. от 4 мая 2022 г.) // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_413296/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_413296/); п. 4: Информационное письмо Банка России от 20 мая 2022 года № ИН-019-12/70 «О реализации положений Указания Банка России от 25 января 2022 года № 6062-У „О внесении изменений в Инструкцию Банка России от 16 августа 2017 года № 181-И „О порядке представления резидентами и нерезидентами уполномоченным банкам подтверждающих документов и информации при осуществлении валютных операций, о единых формах учета и отчетности по валютным операциям, порядке и сроках их представления“» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_417313/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_417313/); п. 5: Решение Совета директоров Банка России в соответствии с пунктом 2 статьи

20 Федерального закона от 8 марта 2022 года № 46-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Банк России : [сайт]. URL: [https://www.cbr.ru/about\\_br/dir/rsd\\_2022-05-20\\_38\\_05-23/](https://www.cbr.ru/about_br/dir/rsd_2022-05-20_38_05-23/) ; п. 6: Указ Президента РФ от 18 марта 2022 года № 126 «О дополнительных временных мерах экономического характера по обеспечению финансовой стабильности Российской Федерации в сфере валютного регулирования» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411944/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411944/) ; п. 7: Указ Президента РФ от 9 июня 2022 года № 360 «О внесении изменений в Указ Президента РФ от 28 февраля 2022 года № 79 „О применении специальных экономических мер в связи с недружественными действиями США и примкнувших к ним иностранных государств и международных организаций“ и Указ Президента РФ от 18 марта 2022 года № 126 „О дополнительных временных мерах экономического характера по обеспечению финансовой стабильности Российской Федерации в сфере валютного регулирования“» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206090006>.

Реализация указанных мер позволила уже в краткосрочном периоде стабилизировать и даже укрепить курс рубля (со 120 руб. за долл. США в середине марта до 52–56 руб. в июне 2022 г.) и снизить темпы инфляции (с 16,7 % годовых в марте до 15,9 % в июне 2022 г.).

Ограничения в отношении сделок с контрагентами и экспорта (импорта) товаров и сырья в недружественные страны представлены в табл. 5.

Таблица 5

**Контрсанкции, направленные на ограничение сделок  
с контрагентами из недружественных стран**

| № п/п | Направление воздействия                                                               | Дата введения      | Основное содержание                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | Изменение порядка совершения сделок и операций с лицами из недружественных государств | 9 марта 2022 года  | — Правительством РФ установлены правила выдачи разрешений для совершения (исполнения) сделок и операций с гражданами и юридическими лицами из недружественных иностранных государств в соответствии с ранее подписанным Президентом РФ Указом от 1 марта 2022 года № 81;<br>— Правительством РФ утвержден перечень иностранных государств, которые для целей применения контрсанкционных мер признаются недружественными |
| 2     | Меры по недопущению вывоза за пределы России определенных товаров                     | 11 марта 2022 года | Введены:<br>— запрет на вывоз и ввоз определенных товаров и сырья;<br>— ограничения на вывоз и ввоз определенных товаров и сырья;<br>— перечень товаров и сырья определен Правительством РФ (более 200 видов)                                                                                                                                                                                                            |

Окончание табл. 5

| № п/п | Направление воздействия                                                                                      | Дата введения      | Основное содержание                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3     | Изменение порядка вывоза отдельных видов товаров с территории Российской Федерации                           | 17 марта 2022 года | Изменения:<br>— изменяется порядок получения разрешения на вывоз отдельных видов товаров, попавших в перечни продукции, временно запрещенной или ограниченной к вывозу;<br>— вносятся изменения в перечни товаров, вывоз которых за пределы Российской Федерации временно запрещен или ограничен разрешительным порядком;<br>— расширяется список исключений из правила о запрете или ограничении вывоза определенных видов товаров за пределы Российской Федерации |
| 4     | Ограничительные меры по совершению сделок (операций)                                                         | 23 марта 2022 года | Меры:<br>— усиление контроля со стороны российских юридических лиц в отношении иностранных лиц в сделках (инвестициях), имеющих стратегическое значение;<br>— детализация режима защищенного банковского счета типа «С»;<br>— определение критериев резидентства по валютным операциям                                                                                                                                                                              |
| 5     | Расширение перечня договоров, к которым не применяется ограничение по размеру авансовых платежей иностранцам | 1 апреля 2022 года | Банк России существенно упростил требования к предварительной оплате и авансовым платежам по договорам, связанным с оказанием услуг и выполнением работ, поскольку суммы обязательств по многим текущим сделкам менее или равны 15 тыс. долларов США. Также послабления Банка России должны способствовать улучшению логистики и международных перевозок                                                                                                            |

*Источник:* составлено автором на основе следующих документов: п. 1: Постановление Правительства РФ от 6 марта 2022 года № 295 «Об утверждении Правил выдачи Правительственной комиссией по контролю за осуществлением иностранных инвестиций в Российской Федерации разрешений на осуществление (исполнение) резидентами сделок (операций) с иностранными лицами в целях реализации дополнительных временных мер экономического характера по обеспечению финансовой стабильности Российской Федерации и внесении изменения в Положение о Правительственной комиссии по контролю за осуществлением иностранных инвестиций в Российской Федерации» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411065/92d969e26a4326c5d02fa79b8f9cf4994ee5633b/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411065/92d969e26a4326c5d02fa79b8f9cf4994ee5633b/); п. 2:

Постановление Правительства РФ от 9 марта 2022 года № 311 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 8 марта 2022 года № 100» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411231/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411231/); Постановление Правительства РФ от 9 марта 2022 года № 312 «О введении на временной основе разрешительного порядка вывоза отдельных видов товаров за пределы территории Российской Федерации» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411232/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411232/); Распоряжение Правительства РФ от 5 марта 2022 года № 430-р «Об утверждении перечня иностранных государств и территорий, совершающих недружественные действия в отношении Российской Федерации, российских юридических и физических лиц» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411064/f62ee45faefd8e2a11d6d88941ac66824f848bc2/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411064/f62ee45faefd8e2a11d6d88941ac66824f848bc2/); п. 3: Постановление Правительства РФ от 17 марта 2022 года № 390 «Об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Правительства РФ» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411839/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411839/); п. 4: Официальное разъяснение Банка России от 2 июня 2023 года № 3-ОР «О применении отдельных положений Указа Президента РФ от 1 марта 2022 года № 81 „О дополнительных временных мерах экономического характера по обеспечению финансовой стабильности Российской Федерации“, Указа Президента РФ от 5 марта 2022 года № 95 „О временном порядке исполнения обязательств перед некоторыми иностранными кредиторами“, Указа Президента РФ от 4 мая 2022 года № 254 „О временном порядке исполнения финансовых обязательств в сфере корпоративных отношений перед некоторыми иностранными кредиторами“, Указа Президента РФ от 15 октября 2022 года № 737 „О некоторых вопросах осуществления (исполнения) отдельных видов сделок (операций)“, Указа Президента РФ от 3 марта 2023 года № 138 „О дополнительных временных мерах экономического характера, связанных с обращением ценных бумаг“» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_448733/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_448733/); п. 5: Решение Совета директоров Банка России от 18 марта 2022 года № 126 «Об установлении размера суммы отдельных операций резидентов и нерезидентов в соответствии с пунктом 1 Указа Президента РФ» // Банк России : [сайт]. URL: [https://www.cbr.ru/about\\_br/dir/rsd\\_2022-04-01\\_01/](https://www.cbr.ru/about_br/dir/rsd_2022-04-01_01/).

Указанные меры позволили, с одной стороны, защитить отечественного производителя от последствий срыва контрактов контрагентами из недружественных государств, а с другой — ограничить вывоз из России стратегически важных для ее экономики сырья и товаров.

Также ответные санкции были введены Россией против отдельных юридических и физических лиц из недружественных государств. Направления и основное содержание таких ограничений приведены в табл. 6.

Указанные меры преследуют достижение двойного эффекта: 1) «зеркальный ответ» недружественным странам на подобные меры, примененные ранее в отношении отдельных юридических и физических лиц РФ, создает морально-политический эффект; 2) защита макрологистической системы (авиаперевозок) России создает экономический эффект.

Таблица 6

**Ограничения в отношении отдельных юридических и физических лиц,  
представителей недружественных стран**

| № п/п | Направление воздействия                                                                                                | Дата введения      | Основное содержание                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | Ограничение въезда в РФ лиц, причастных к нарушениям основополагающих прав и свобод человека, прав и свобод граждан РФ | 4 марта 2022 года  | Изменения и дополнения:<br>— расширена категория лиц, которым запрещается въезд на территорию РФ;<br>— расширена категория лиц, имущество которых будет арестовываться на территории РФ                                                                                                                                                                    |
| 2     | Ответные ограничительные меры в отношении отдельных организаций и физических лиц                                       | 3 мая 2022 года    | Меры:<br>— практически устранены из гражданского оборота санкционные юридические и физические лица;<br>— определен список санкционных организаций и физических лиц;<br>— установлены критерии определения запрещенных сделок;<br>— установлен полный запрет на совершение сделок без возможности получить разрешение от какого-либо уполномоченного органа |
| 3     | Введение порядка расчетов с иностранными контрагентами по договорам в сфере транспорта в рублях                        | 1 апреля 2022 года | Меры:<br>— установлены способы надлежащего исполнения денежных обязательств по договорам в сфере транспорта;<br>— Правительство РФ наделено новыми полномочиями по определению порядка исполнения обязательств по договорам в сфере транспорта                                                                                                             |
| 4     | Изменение порядка регистрации воздушных судов и правил допуска иностранных судов в российские порты                    | 15 марта 2022 года | Меры:<br>— приостановлено действие соглашения с Бермудами о сертификатах летной годности;<br>— разрешена регистрация прав на иностранные гражданские самолеты в РФ;<br>— введен запрет на вывоз самолетов;<br>— ограничен вход в российские порты конкретным категориям морских судов                                                                      |

*Источник:* составлено автором на основе следующих документов: п. 1: Федеральный закон от 4 марта 2022 года № 30-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон „О мерах воздействия на лиц, причастных к нарушениям основополагающих прав и свобод человека, прав и свобод граждан Российской Федерации“ и статью 27 Федерального закона „О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию“» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/403609302/>; п. 2: Указ Президента РФ от 3 мая 2022 года № 252 «О применении ответных специальных экономических мер в связи с недружественными действиями некоторых иностранных

ных государств и международных организаций» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_416210/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_416210/); Постановление Правительства РФ от 11 мая 2022 года № 851 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 3 мая 2022 года № 252» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_416610/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_416610/); п. 3: Указ Президента РФ от 1 апреля 2022 года № 179 «О временном порядке исполнения финансовых обязательств в сфере транспорта перед некоторыми иностранными кредиторами» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_413424/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_413424/); п. 4: Федеральный закон от 14 марта 2022 года № 56-ФЗ «О внесении изменений в Воздушный кодекс РФ и отдельные законодательные акты Российской Федерации» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411441/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411441/); Постановление Правительства РФ от 19 марта 2022 года № 412 «Об утверждении особенностей исполнения договоров финансовой аренды (лизинга), договоров аренды иностранных воздушных судов, используемых для полетов лицами, указанными в пункте 3 статьи 61 Воздушного кодекса РФ, авиационных двигателей в 2022–2024 годах» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_412399/92d969e26a4326c5d02fa79b8f9cf4994ee5633b/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_412399/92d969e26a4326c5d02fa79b8f9cf4994ee5633b/); Распоряжение Правительства РФ от 15 марта 2022 года № 503-р «О приостановлении действия Соглашения между Правительством Бермуд и Правительством России по поводу передачи функций и обязанностей по надзору» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411638/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411638/).

На наш взгляд, также важно рассмотреть контрсанкции общего (координирующего) характера, сводящие введенные РФ ограничения против недружественных стран в единую систему, предназначенную для достижения конкретных целей в санкционной войне со странами Запада. Основное содержание таких санкций представлено в табл. 7.

Таблица 7

**Контрсанкции общего (координирующего) характера**

| № п/п | Направление воздействия                                        | Дата введения        | Основное содержание                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------|----------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | Ключевые положения формирования российской санкционной системы | 28 февраля 2022 года | 1) Защита национальных интересов страны и ответ на недружественные и противоречащие международному праву действия США и примкнувших к ним государств, направленные на незаконное лишение или ограничение России, россиян и российских компаний права собственности;<br>2) запрет (как для государственных органов, так и для коммерческих структур):<br>— заключать новые сделки (в том числе в рамках ВЭД) с подсанкционными лицами;<br>— исполнять уже имеющиеся обязательства перед подсанкционными лицами; |

Окончание табл. 7

| № п/п | Направление воздействия                                 | Дата введения       | Основное содержание                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------|---------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       |                                                         |                     | — осуществлять финансовые операции, конечным бенефициаром которых будет подсанкционное лицо;<br>3) запрет на вывоз за пределы России продукции и сырья, производство и добыча которых осуществляются в стране, в том случае, если они поставляются в пользу лиц, находящихся под санкциями, или через этих лиц третьим лицам                                     |
| 2     | Официальные разъяснения применения контрсанкционных мер | 29 апреля 2022 года | 1) Если иностранный покупатель газа не произвел оплату природного газа и (или) произвел оплату газа не полностью и (или) произвел оплату не на счет в уполномоченном банке (Газпромбанк), то таможенный орган принимает решение о запрете поставки природного газа такому покупателю;<br>2) резиденты Республики Беларусь не признаются иностранными кредиторами |
| 3     | Новые контрсанкционные меры                             | 4 мая 2022 года     | Введение механизма расчета российских ООО, хозяйственных товариществ, производственных кооперативов с иностранными кредиторами и инвесторами:<br>— ограничение выплаты прибыли;<br>— создание специальных счетов для расчета с иностранными кредиторами и инвесторами в рублях                                                                                   |

*Источник:* составлено автором на основе следующих документов: п. 1. Указ Президента РФ от 28 февраля 2022 года № 79 «О применении специальных экономических мер в связи с недружественными действиями США и примкнувших к ним иностранных государств и международных организаций» ; Указ Президента РФ от 3 мая 2022 года № 252 «О применении ответных специальных экономических мер в связи с недружественными действиями некоторых иностранных государств и международных организаций» ; п. 2: Официальное разъяснение Центрального банка РФ от 29 апреля 2022 года № 5-ОР «О применении отдельных положений Указа Президента РФ от 5 марта 2022 года № 95 и Указа Президента РФ от 31 марта 2022 года № 172». URL: <https://www.cbr.ru/Crosscut/LawActs/File/5882> ; п. 3: Указ Президента РФ от 4 мая 2022 года № 254 «О временном порядке исполнения финансовых обязательств в сфере корпоративных отношений перед некоторыми иностранными кредиторами» // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_416361/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_416361/).

Таким образом, можно констатировать, что к июню 2022 года система российских контрсанкций была в целом сформирована и усилила «эффект бумеранга» (удара по экономикам недружественных стран), созданного антироссийскими санкциями. Данная система характеризу-



ется, по нашему мнению, следующими чертами: санкции 1) имеют ответный характер, что позволяет просчитать эффект от введения санкционных мер; 2) являются временной мерой, то есть предусмотрена возможность отмены в случае снятия соответствующих санкций с России; 3) не предусматривают вторичных санкций, что открывает дополнительные возможности сотрудничества со странами, не поддерживающими антироссийские санкции; 4) являются прямыми, например: не оплачиваешь в рублях — не получаешь ГПЗ; 5) направлены на достижение как тактических, так и стратегических целей.

Как уже отмечалось выше, тактическими целями России в санкционной войне со странами Запада являются: 1) защита отечественного производителя; 2) защита населения; 3) обеспечение финансовой стабильности; 4) нанесение экономического ущерба недружественным странам.

Стратегическими целями России в санкционной войне, по нашему мнению, являются: 1) ослабление геополитической и геоэкономической гегемонии США, внесение раскола в «единство» Запада; 2) существенный реинжиниринг международной валютной системы и снижение в ней роли Федеральной резервной системы США, ослабление позиций доллара и евро в международных расчетах; 3) ускорение процесса развития новых геополитических и геоэкономических «центров силы» с участием России (ЕАЭС, БРИКС, ШОС и др.) и перехода к многополярному миру.

Каковы же реальные последствия указанных санкций для российской экономики?

Уже в рамках первой санкционной волны в 2014 году были введены ограничения в отношении отдельных юридических и физических лиц, их активы были заморожены, запрещен въезд их представителям в страны ЕС и США<sup>1</sup>. Указанные ограничения существенно снизили объем иностранных инвестиций в российские компании. Целенаправленная политика стран Запада на ограничение инвестиций в российскую экономику, арест активов юридических и физических лиц продолжилась и после 2014 года. Наибольшего накала такие действия достигли в марте 2022 года, когда на банковских счетах в иностранных банках было заморожено более 350 млрд долларов российских золотовалютных резервов, а также средства отдельных российских предприятий<sup>2</sup>. Данные действия стран Запада, представляющие со-

<sup>1</sup> Ограничительные меры, введенные ЕС в ответ на кризис в Украине. 2014 г. // European External Action Service (EEAS) : [сайт]. URL: [https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/eu\\_restrictive\\_measures\\_in\\_response\\_to\\_crisis\\_in\\_ukraine\\_rus\\_web\\_0.pdf](https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/eu_restrictive_measures_in_response_to_crisis_in_ukraine_rus_web_0.pdf).

<sup>2</sup> Экономисты объяснили, почему Запад смог забрать деньги России // Нижегородская правда : [сайт]. URL: <https://pravda-nn.ru/articles/ekonomisty-obyasnili-pochemu-zapad-smog-zabrat-dengi-rossii/>.

бой беспрецедентное грубейшее нарушение норм международного права, привели к снижению инвестиционной привлекательности российских предприятий и, как следствие, к резкому уменьшению объема иностранных инвестиций.

Анализ динамики показателей объема прямых иностранных инвестиций (табл. 8) позволяет сделать вывод о существенных колебаниях их объема и формировании устойчивой тенденции к его снижению начиная с 2014 года.

Таблица 8

**Динамика показателей объема прямых иностранных инвестиций  
в экономику России в 2010–2022 годах (млн долл.)**

| Год  | Показатель | Год  | Показатель |
|------|------------|------|------------|
| 2010 | 43 168     | 2017 | 28 577     |
| 2011 | 55 084     | 2018 | 8816       |
| 2012 | 50 588     | 2019 | 31 200     |
| 2013 | 69 219     | 2020 | 7800       |
| 2014 | 22 031     | 2021 | 30 700     |
| 2015 | 6853       | 2022 | 12 433     |
| 2016 | 32 539     |      |            |

*Источник:* рассчитано на основании данных официального издания: Инвестиции в России // Федеральная служба государственной статистики 2011–2022 : [сайт]. URL: [https://gks.ru/free\\_doc/doc\\_2011-2022/invest.pdf](https://gks.ru/free_doc/doc_2011-2022/invest.pdf).

Графическая интерпретация динамики показателей прямых иностранных инвестиций в российскую экономику в указанный период позволяет наглядно проиллюстрировать резкий спад их объема в 2014–2015 годах (более чем в три раза по сравнению с 2013 г.) как следствие антироссийских санкций (рис. 21).

В последующие годы объем иностранных инвестиций колебался на относительно низком уровне также вследствие введенных странами Запада ограничений и в 2022 году снова стал резко снижаться.

Эскалация санкционной войны стран Запада против России также привела к увеличению объемов оттока иностранного капитала из реального сектора экономики. Безусловно, совместно со снижением объемов прямых иностранных инвестиций отток ранее вложенного капитала стал мощной сдерживающей силой роста российской экономики, причиной девальвации рубля, роста инфляции, проблем занятости и снижения реальных доходов населения, множества социально-трудовых конфликтов. Динамика показателей

оттока иностранного капитала из российской экономики приведена в табл. 9.

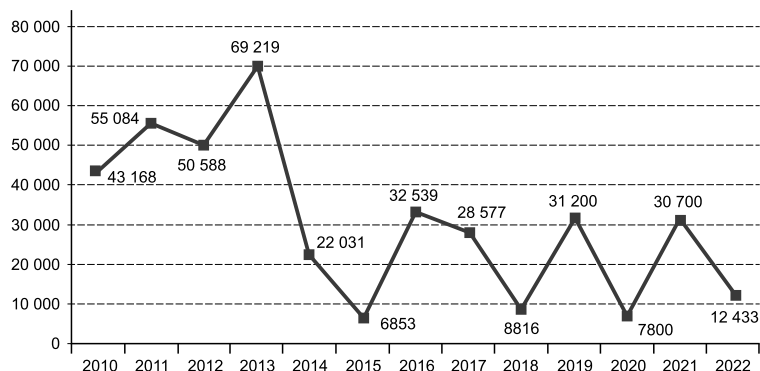


Рис. 21. Динамика показателей объема прямых иностранных инвестиций в экономику России в 2010–2022 годах (млн долл.)

Источник: составлено на основе данных табл. 8.

Таблица 9

**Динамика показателей объема оттока иностранного капитала из российской экономики в 2011–2022 годах (млрд долл.)**

| Год  | Показатель | Год  | Показатель |
|------|------------|------|------------|
| 2011 | 81,4       | 2017 | 24,1       |
| 2012 | 53,9       | 2018 | 65,5       |
| 2014 | 152,1      | 2020 | 50,4       |
| 2015 | 57,1       | 2021 | 72         |
| 2016 | 18,5       | 2022 | 151,3      |

Источник: Отток капитала из России в 1994–2022 годах // Мировые финансы : [сайт]. URL: <http://global-finances.ru/ottok-kapitala-iz-rossii-po-godam/>.

Графическая интерпретация динамики показателей оттока иностранного капитала из российской экономики (рис. 22) наглядно иллюстрирует, что наивысшие его значения приходятся на годы наибольшей эскалации санкционной войны — 2014-й (152,1 млрд долл.) и 2022-й (151,3 млрд долл.).

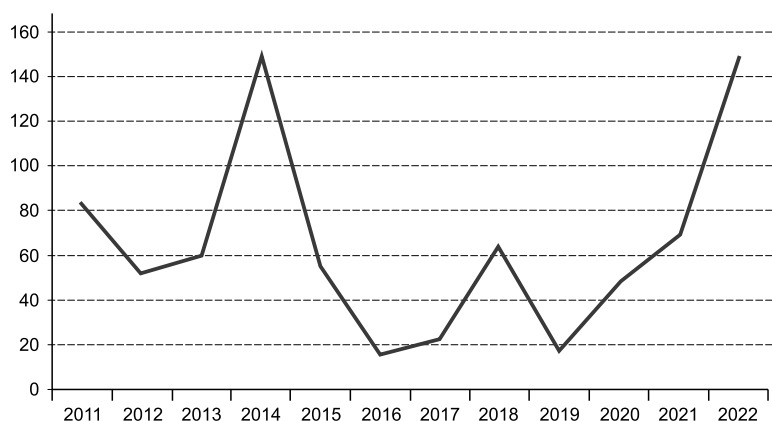


Рис. 22. Динамика показателей оттока иностранного капитала из экономики России в 2011–2022 годах (млрд долл.)

Источник: составлено на основе данных табл. 9.

Еще одним видом разрушительного воздействия стран Запада на российскую экономику стали санкции, направленные на ее банковский сектор. Если начиная с 2014 года эти страны в основном ограничивались угрозами парализовать банковский сектор России, то в ответ на специальную военную операцию на Украине они воплотили свои угрозы в жизнь. Расчет был сделан на финансовый «блицкриг». Наиболее болезненными мерами западных санкций стали: 1) блокирование финансовых активов Банка России в банках стран, присоединившихся к санкциям (страны G7+...); 2) заморозка активов российского бизнеса, находящихся за рубежом; 3) отключение крупнейших банков России от платежной системы SWIFT. Отметим, что подобные ограничения в краткосрочной и длительной перспективе создают двойной (прямой и обратный) эффект.

В краткосрочном периоде были существенно ограничены финансовые возможности тех отечественных предприятий, средства которых были заморожены в рамках санкций в иностранных банках. Санкции значительно ограничили возможности получения относительно дешевых кредитов на внешнем долговом рынке для таких крупнейших российских банков, как Внешэкономбанк, Сбер, ВТБ, Газпромбанк, Россельхозбанк. Также были блокированы мировыми платежными системами Visa и Mastercard пластиковые карты большинства россий-

ских банков, что ограничило возможности любых российских юридических и физических лиц оплачивать сделки за рубежом.

Краткосрочными результатами введения указанных ограничений стали: 1) резкое падение курса рубля относительно основных мировых валют (примерно на 50 % — до 120 рублей за доллар США на 11 марта 2022 г.); 2) значительный рост процентных ставок коммерческих банков как реакция рынка на рыночную девальвацию рубля; 3) резкий рост цен (до 20 %) на основные потребительские товары; 4) увеличение ключевой учетной ставки Банка России (до 20 % годовых) с целью таргетирования инфляции; 5) создание ситуации «технического дефолта» России в связи с отсутствием возможности выплатить проценты по внешним долговым обязательствам (евробондам).

Однако указанные последствия не стали фатальными для финансового сектора экономики России. Финансовый «блицкриг» не состоялся. Указанные санкции не разрушили внутреннюю платежную систему России. В ответ Россия распространила ареал использования внутренней платежной системы «Мир» на дружественные страны (Абхазия, Армения, Белоруссия, Венесуэла, Вьетнам, Казахстан, Киргизия, Куба, Таджикистан, Южная Осетия), расширила расчеты в рамках БРИКС и ЕАЭС с использованием платежных систем этих организаций и национальных валют по многим товарным группам. Целенаправленное управление ключевой ставкой Банком России также смягчило инфляционный удар по российской экономике. Принудительный переход на рубли в расчетах за российский трубопроводный газ для стран ЕС (несмотря на ограниченный масштаб такого формата расчетов) практически обнулил эффект финансовых санкций стран Запада против России.

Таким образом, краткосрочный обратный эффект от указанных выше санкций выразился в: 1) снижении доверия к американскому доллару и евро как основным валютам международных расчетов; 2) падении авторитета стран Запада как надежных партнеров (соблюдающих нормы международного финансового права); 3) расширении практики расчетов в международной торговле с использованием национальных валют и бартера; 4) интенсификации усилий стран, не поддержавших антироссийские санкции, к развитию и расширению сферы действия национальных и региональных платежных систем; 5) созданию прецедента добровольно-принудительного перевода расчетов за российский газ в рубли.

В долгосрочной перспективе санкции против финансового сектора российской экономики должны послужить инструментом сдерживания развития и разрушения экономики России в целом. За разрушением экономики, по замыслу западных политиков, последует снижение военно-экономического потенциала России, международная экономическая, политическая, культурная изоляция нашей страны. Конечным результатом санкционной войны стран Запада против России должна стать ее социально-политическая дестабилизация и создание предпосылок для деколонизации «Российской империи» (ее распад на 6–10 небольших лояльных к гегемонии США государств), уменьшение населения Российской Федерации до 50 млн человек<sup>1</sup>.

Исходя из логики такого целеполагания, ближайшей приоритетной целью из приведенного списка является сдерживание развития экономики России. Без решения этой проблемы достижение других целей странами Запада невозможно. Тем более что в 1980-е годы подобные цели США и их союзников в отношении СССР были успешно достигнуты. Поэтому страны Запада стремятся повторить свой успешный опыт в настоящее время и в ближайшем будущем.

Воздействие антироссийских санкций в первую очередь проявляется в сдерживании ее экономического роста. Об этом свидетельствует динамика ВВП России (табл. 10).

Таблица 10

Динамика показателей ВВП России в 2011–2022 годах (млрд руб.)

| Год  | Показатель | Год  | Показатель |
|------|------------|------|------------|
| 2011 | 81 750,6   | 2017 | 87 179,3   |
| 2012 | 85 040,3   | 2018 | 89 626,6   |
| 2013 | 86 533,1   | 2019 | 91 596,7   |
| 2014 | 87 170,2   | 2020 | 89 156,8   |
| 2015 | 85 450,6   | 2021 | 93 391,3   |
| 2016 | 85 616,1   | 2022 | 95 072,038 |

Источник: Федеральные счета // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/statistics/accounts>.

Графическая интерпретация динамики показателей ВВП России в 2011–2022 годах (рис. 23) наглядно демонстрирует влияние антироссийских санкций на экономический рост.

<sup>1</sup> Лех Валенса предложил Западу «расчленить» Россию // РБК : [сайт]. URL: <https://www.rbc.ru/politics/10/07/2022/62cb098e9a7947efb1864cbe>.

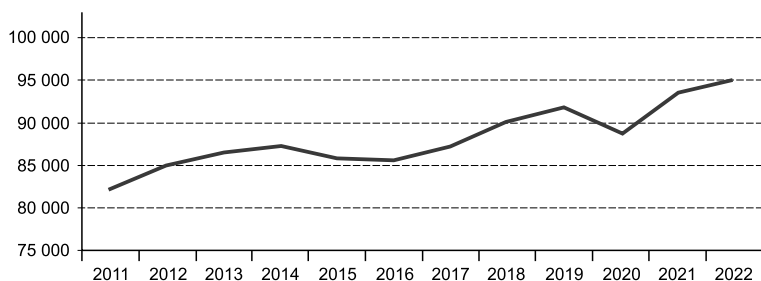


Рис. 23. Динамика показателей ВВП России в 2011–2022 годах (млрд руб.)

Источник: составлено на основе данных табл. 10.

Анализ динамики показателей ВВП позволяет сделать вывод о том, что влияние санкций проявилось в наибольшей мере в 2015 и 2016 годах. Так, 2015 год характеризуется снижением показателя ВВП на 2,0 %. В 2016 году наблюдался незначительный рост на 0,2 %. На уровень 2014 года удалось выйти только в 2017-м. Такая динамика ВВП является прямым следствием санкций, введение которых вызвало спад деловой активности, ограничение объема инвестиций, снижение цен на нефть и доходов от экспорта углеводородов, нестабильность курса рубля, рост цен на потребительские товары. Падение ВВП в 2020–2021 годах является следствием кризиса, причиной которого стала пандемия COVID-19.

«Адские санкции» 2022 года должны были создать немедленный разрушительный эффект для российской экономики и привести к резкому падению показателя ВВП. Но этого не произошло, на наш взгляд, по следующим причинам.

Во-первых, экономика России имеет другую, по сравнению со странами Запада, анатомию. Например, ВВП России на 93 % производится в реальном секторе экономики, а удельный вес услуг в ВВП составляет 64 %. В США в реальном секторе экономики производится 84 % ВВП, удельный вес услуг в ВВП — 74,8 %<sup>1</sup>; в Великобритании реальный сектор производит 89 % ВВП, доля услуг в ВВП — 81 %<sup>2</sup>. Поэтому санкционные удары по финансовому сектору российской

<sup>1</sup> Доля финансовых услуг в ВВП США // World Crisis : [сайт]. URL: <http://worldcrisis.ru/crisis/3567232>.

<sup>2</sup> Экономика Соединенного Королевства. URL: [https://translated.turbopages.org/proxy\\_u/en-ru.ru.8279b30f-62cd0b97-dda304c2-74722d776562/https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN02787/SN02787.pdf](https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.8279b30f-62cd0b97-dda304c2-74722d776562/https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN02787/SN02787.pdf).

экономики не столь критичны и не способны существенно подорвать ее жизнеспособность.

Во-вторых, Россия способна самостоятельно обеспечить свою энергетическую и продовольственную безопасность, имеет все необходимые для хозяйственной деятельности природные ресурсы, развитый внутренний рынок, что в условиях кризиса является основой для обеспечения экономической безопасности.

В-третьих, антироссийские санкции бумерангом ударили по экономикам стран Запада, где начался энергетический кризис. Рекордный рост цен на энергоносители, минеральные удобрения, продовольствие принуждает правительства этих стран частично отменять или обходить антироссийские санкции, что, безусловно, снижает эффект от их применения. Кроме того, высокий рост цен на продовольствие, топливо, электроэнергию и прочее активизировал протестные настроения в странах ЕС, США, Великобритании, что, несомненно, приведет к политическим кризисным явлениям в этих странах и смене правительств, решения и действия которых создали проблемы для собственных экономик. Данные явления мы можем наблюдать сегодня в Великобритании, Германии, Италии, Эстонии, Франции, США и других странах. Безусловно, необходимость преодоления экономического и политического кризиса разрушит консолидированную позицию стран Запада в отношении антироссийских санкций и заставит их правительства отменить санкции, которые нанесли значительный ущерб собственной экономике, уже в обозримом будущем.

Вышеуказанные меры защиты национального производителя и реализация программ импортозамещения позволили Правительству РФ снизить негативное воздействие антироссийских санкций на рынок труда и в целом успешно регулировать занятость и безработицу. Динамика показателей безработицы в России в 2013–2022 годах представлена в табл. 11.

Таблица 11

Динамика показателей безработицы в России в 2013–2022 годах (%)

| Год  | Показатель | Год  | Показатель |
|------|------------|------|------------|
| 2013 | 5,5        | 2018 | 4,8        |
| 2014 | 5,2        | 2019 | 4,6        |
| 2015 | 5,6        | 2020 | 5,8        |
| 2016 | 5,5        | 2021 | 4,8        |
| 2017 | 5,2        | 2022 | 4,43       |



*Источники:* Уровень безработицы в России // Статистика стран : [сайт]. URL: <https://svspb.net/danmark/bezrobotica.php?l=rossija> ; Россия — уровень безработицы // Trading Economics : [сайт]. URL: <https://ru.tradingeconomics.com/russia/unemployment-rate>.

Графическая интерпретация динамики показателей безработицы наглядно демонстрирует, что последствия антироссийских санкций не создали острых кризисных явлений на рынке труда (рис. 24).

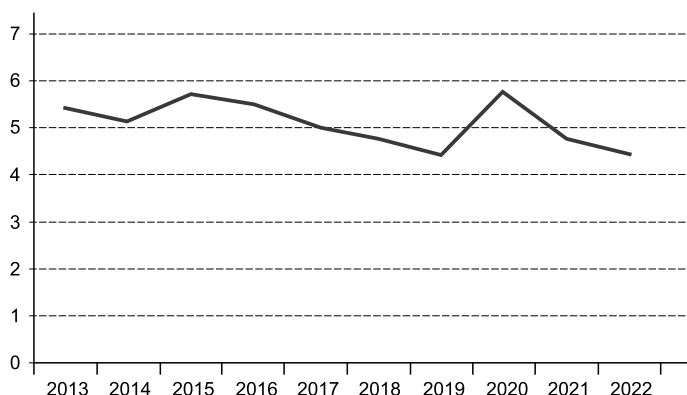


Рис. 24. Динамика показателей уровня безработицы в России в 2013–2022 годах (%)

*Источник:* составлено на основе данных табл. 11.

Изменение показателей безработицы свидетельствует о том, что последствия санкций 2014 года правительству удалось минимизировать в краткосрочном периоде (к 2015 г.), обеспечив общую тенденцию к их снижению вплоть до начала пандемии COVID-19. Последствия санкций 2022 года в краткосрочном периоде пока удается блокировать. В долгосрочном периоде, на наш взгляд, все будет зависеть от успешного решения следующих задач: 1) оперативной продажи производственных мощностей уходящими из России иностранными предпринимателями бизнес-структурам из России и дружественных стран (или их национализации); 2) переориентации российского экспорта и импорта на дружественные страны; 3) ускоренной индустриализации экономики России и формирования новых технологических компетенций в критических отраслях промышлен-

ности. Безусловно, высокая занятость и низкий уровень безработицы являются одними из основных условий для обеспечения социальной стабильности общества, сокращения количества и интенсивности социально-трудовых конфликтов. Поэтому приоритетной задачей экономической политики российских властей является создание условий для высокой занятости населения в долгосрочном периоде.

Антироссийские санкции также негативно повлияли на уровень оплаты труда и доходов населения России. Поскольку наиболее мобильным фактором, влияющим на указанные показатели, является инфляция, то Правительство РФ пыталось блокировать снижение реальных доходов населения с помощью таких мер, как увеличение МРОТ, индексация заработной платы и пенсий, снижение налоговой нагрузки на МСП и др. Поэтому динамика показателей номинальной заработной платы и номинальных среднедушевых доходов населения, несмотря на их колебания, свидетельствует об общей тенденции к росту (табл. 12).

Таблица 12

**Динамика показателей номинальной заработной платы  
в 2013–2022 годах (руб.)**

| Год  | Показатель | Год  | Показатель |
|------|------------|------|------------|
| 2013 | 29 702     | 2018 | 42 550     |
| 2014 | 32 495     | 2019 | 47 867     |
| 2015 | 34 030     | 2020 | 51 344     |
| 2016 | 36 709     | 2021 | 57 244     |
| 2017 | 39 167     | 2022 | 60 101     |

*Источник:* Средняя заработная плата в России // Infotables : [сайт]. URL: <https://infotables.ru/statistika/31-rossijskaya-federatsiya/1190-zarplata-v-rossii-po-godam>.

Так, средняя номинальная заработная плата выросла с 32,5 тыс. рублей в 2014 году до 61,1 тыс. рублей в 2022-м, или на 88 % (рис. 25).

Рост цен за указанный период составил 67,75 %<sup>1</sup>, что значительно ниже показателя роста средней заработной платы.

Более точное представление об уровне материального благосостояния населения РФ позволяет получить анализ показателей среднедушевых доходов. Динамика этих показателей представлена в табл. 13.

<sup>1</sup> Инфляция в России по годам. 1991–2022 // Мировые финансы : [сайт]. URL: <http://global-finances.ru/inflyatsiya-v-rossii-po-godam/>.

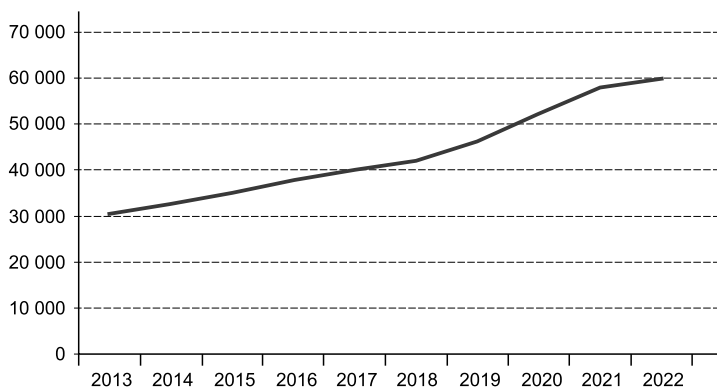


Рис. 25. Динамика показателей средней номинальной заработной платы в России в 2013–2022 годах (руб.)

Источник: составлено на основе данных табл. 12.

Таблица 13

**Номинальные среднедушевые доходы населения Российской Федерации в 2013–2022 годах (руб.)**

| Год  | Показатель | Год  | Показатель |
|------|------------|------|------------|
| 2013 | 25 684     | 2018 | 33 178     |
| 2014 | 27 412     | 2019 | 35 506     |
| 2015 | 30 254     | 2020 | 36 240     |
| 2016 | 30 865     | 2021 | 40 040     |
| 2017 | 31 897     | 2022 | 40 440     |

Источник: Среднедушевые денежные доходы населения в России по годам и по регионам // Infotables : [сайт]. URL: <https://infotables.ru/statistika/31-rossijskaya-federatsiya/790-srednedushveye-denezhnye-dokhody-naseleniya>.

Как видим, данный показатель вырос в 2022 году по сравнению с 2014-м на 47,53 %, что ниже показателя инфляции за этот же период (67,75 %).

Графическая интерпретация динамики данного показателя за указанный период демонстрирует общую тенденцию к росту при спадах в 2015–2016 и 2020 годах (рис. 26).

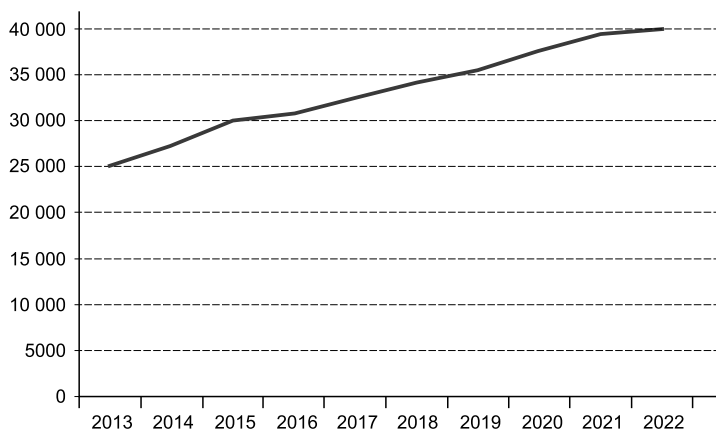


Рис. 26. Динамика показателей среднедушевых доходов населения Российской Федерации в 2013–2022 годах (руб.)

Источник: составлено на основе данных табл. 13.

Отметим, что стабильный рост заработной платы в денежном выражении и номинальных среднедушевых доходов населения создает существенный положительный социально-психологический эффект, что снижает вероятность социально-трудовых конфликтов в краткосрочном периоде.

Однако в долгосрочном периоде для снижения социально-трудовой напряженности необходимо обеспечить реальный рост оплаты труда и доходов населения. Показатели реальной средней заработной платы представлены в табл. 14.

Таблица 14

**Динамика показателей реальной средней заработной платы в РФ в 2013–2022 годах, с учетом инфляции по сравнению с предыдущим годом (руб.)**

| Год  | Показатель | Год  | Показатель |
|------|------------|------|------------|
| 2013 | 27 902     | 2018 | 40 796     |
| 2014 | 28 180     | 2019 | 46 473     |
| 2015 | 30 142     | 2020 | 48 946     |
| 2016 | 34 762     | 2021 | 52 813     |
| 2017 | 38 212     | 2022 | 52 263     |

*Источник:* Инфляция в России по годам // Мировые финансы : [сайт]. URL <http://global-finances.ru/inflyatsiya-v-rossii-po-godam/>.

Исходя из представленной динамики показателей, можно сделать вывод, что реальная средняя заработная плата ежегодно росла и увеличилась в 2022 году, по сравнению с 2014-м, на 85,5 %. Графическая интерпретация данных таблицы также демонстрирует тенденцию к росту (рис. 27).

Расчет показателя реальной средней заработной платы в 2022 году в ценах 2014 года дает менее оптимистический результат — 35 828 рублей (рост — 27,14 %).

В указанный период показатели реальных среднедушевых доходов населения РФ демонстрировали следующую динамику: с 2014 по 2018 год показатель снижался по причине введения антироссийских санкций и глобальной рецессии; в 2018–2019 годах отмечается незначительный рост.

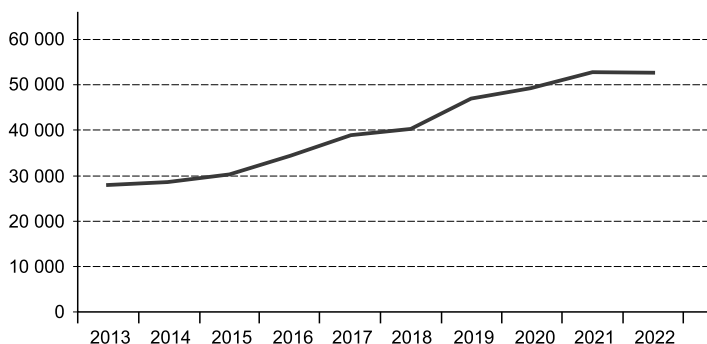


Рис. 27. Динамика показателей средней реальной заработной платы в РФ в 2013–2022 годах (руб.)

*Источник:* составлено на основе данных табл. 14.

В 2020 году наблюдается снижение показателя вследствие кризиса, спровоцированного пандемией COVID-19. В 2021 году — незначительный рост; в 2022-м — заметное снижение реальных доходов как результат новой санкционной войны стран Запада против России.

Динамика показателей реальных среднедушевых доходов населения представлена в табл. 15.

Таблица 15

**Динамика показателей реальных денежных доходов населения  
Российской Федерации в 2013–2022 годах (% к предыдущему году)**

| Год  | Показатель | Год  | Показатель |
|------|------------|------|------------|
| 2013 | 100        | 2018 | 101,7      |
| 2014 | 99,2       | 2019 | 101,9      |
| 2015 | 96,4       | 2020 | 98,6       |
| 2016 | 95,5       | 2021 | 100,5      |
| 2017 | 99,8       | 2022 | 94,5       |

*Источник:* Уровень жизни в России / Доходы населения в России / Реальные располагаемые доходы населения // GOGOV : [сайт]. URL: <https://gogov.ru/articles/standard-of-living> ; Доходы и потребление населения: чего ждать в 2022 году? // Высшая школа экономики : [сайт]. URL: <https://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/634002597.pdf>.

Графическая интерпретация показателей реальных среднедушевых доходов населения России, представленная на рис. 28, демонстрирует существенные колебания данного показателя. Также следует отметить, что в 2022 году, несмотря на все усилия властей РФ, направленные на преодоление кризисных явлений, вызванных в первую очередь введением странами Запада санкций, а также глобальной рецессией как следствием COVID-19, показатель реальных среднедушевых доходов населения продолжал снижаться. По нашим расчетам, данный показатель в 2022 году составил 87,6 % по сравнению с его значением в 2014 году.

Безусловно, снижение реальных среднедушевых доходов населения усиливает социальную напряженность в обществе и способствует интенсификации социально-трудовых конфликтов (СТК).

Особым кризисным периодом для мировой экономики в целом и российской экономики в частности стали 2020–2021 годы, когда пандемия COVID-19 заставила правительства всех без исключения стран резко ограничить деловую активность в целях сохранения жизни населения. Негативные последствия пандемии для человечества чудовищны по своим масштабам. По данным Всемирной организации здравоохранения, на конец июля 2022 года общее количество зараженных COVID-19 в мире составило 575 918 455 человек, количество умерших — 6 408 684 человека<sup>1</sup>, в России (которая по указанным показателям занимает 9-е место в мире) соответственно — 18 274 674 и 374 490 человек<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Статистика коронавируса в мире // GOGOV : [сайт]. URL: <https://gogov.ru/covid-19/world>.

<sup>2</sup> Коронавирус: оперативные данные // Яндекс : [сайт]. URL: <https://yandex.ru/covid19/stat#statistics-table>.

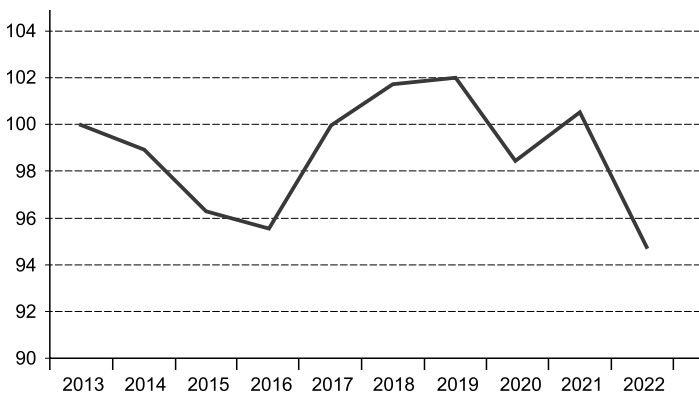


Рис. 28. Динамика показателей реальных денежных доходов населения Российской Федерации в 2013–2022 годах (% к предыдущему году)

Источник: составлено на основе данных табл. 15.

Негативным последствием для мировой, в том числе российской, экономики, стало снижение деловой активности, занятости и доходов населения, что создало значительные препятствия для реализации программ экономического роста.

Специфика негативного воздействия пандемии COVID-19 на российскую экономику заключается в так называемом двойном ударе: 1) снижении экономической активности из-за карантинных ограничений; 2) снижении доходов от экспорта углеводородов и других сырьевых товаров в связи со снижением мирового спроса и цен на них как следствия карантинных ограничений во всем мире.

Карантинные ограничения вызвали существенный спад экономической активности в 2020 году. По итогам года было отмечено падение номинального ВВП на 2,67 %, а в реальном исчислении (с учетом годовой инфляции в 4,9 %) падение показателя составило 7,8 %. В 2021 году в результате реализации мер целенаправленной политики российских властей по поддержке бизнеса удалось реанимировать его активность и обеспечить рост номинального ВВП в сравнении с 2020 годом на 4,7 %. Правда, с учетом инфляции (8,39 %) он снизился еще на 3,8 %<sup>1</sup>. Замедление падения показателя реального ВВП и рост его номинального показателя к концу 2021 года свидетельство-

<sup>1</sup> Рассчитано на основе данных табл. 10.

вали, что основной спад в экономике произошел в 2020 году, после чего начался восстановительный рост. Также следует отметить негативные последствия снижения деловой активности для рынка труда и сферы социально-трудовых отношений. Так, показатель безработицы в 2020 году увеличился на 1,2 %<sup>1</sup> (с 4,6 % в 2019 г. до 5,8 % в 2020-м), что привело к существенному росту СТК — на 12 %<sup>2</sup> (со 175 в 2019 г. до 196 в 2020-м).

Снижение доходов от экспорта углеводородов и других сырьевых товаров оказало двойной негативный эффект. С одной стороны, это привело к сокращению финансовых возможностей Российского государства в сфере поддержки отечественного бизнеса и населения, с другой — ослабило покупательную способность рубля, что привело к сокращению реальных доходов населения.

Недостаток доходов от экспорта энергосырьевых ресурсов в 2020–2021 годах правительство компенсировало частично за счет резервов Фонда национального благосостояния, частично за счет перераспределения средств, выделенных на финансирование национальных проектов.

Поскольку российская экономика, как уже отмечалось, имеет особую анатомию (93 % ВВП создается в реальном секторе экономики, а в секторе МСП — не более 19 % ВВП), основные усилия и ресурсы были направлены на поддержку системообразующих предприятий, то есть крупного бизнеса. С этой целью российским правительством были разработаны критерии отнесения предприятий к категории «системообразующих»<sup>3</sup>. Предприятия, прошедшие процедуру отбора согласно указанным критериям, получают право на льготные кредиты на пополнение оборотных средств и закупку сырья и комплектующих. Также данным предприятиям была предоставлена возможность получить поддержку со стороны государства в форме: 1) субсидий для финансового возмещения затрат на производство и реализацию товаров, услуг, работ; 2) отсрочки в уплате налогов; 3) предоставления государственных гарантий РФ перед банками

<sup>1</sup> Рассчитано на основе данных табл. 9.

<sup>2</sup> Рассчитано на основе данных табл. 14.

<sup>3</sup> Постановление Правительства РФ от 10 мая 2020 года № 651 «О мерах поддержки системообразующих организаций» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/74001408/> ; Постановление Правительства РФ от 26 мая 2022 года № 745 «О внесении изменений в перечень отраслей российской экономики, в наибольшей степени пострадавших в условиях ухудшения ситуации в результате распространения новой коронавирусной инфекции» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/74192493/>.



по кредитам (облигационным займам) для решения задач обеспечения финансовой устойчивости таких предприятий. Согласно установленным параметрам мер поддержки системообразующих предприятий суммарный объем кредита не может превышать 3 млрд рублей, а ставка по нему — 5 % годовых, а период субсидирования ставки ограничивается 1 годом со дня заключения кредитного договора. Всего по состоянию на 29 мая 2020 года в список системообразующих было включено 1335 предприятий<sup>1</sup>. Приоритетами государственной поддержки стали предприятия отраслей, особо пострадавших от воздействия пандемии, и предприятия отраслей, от которых зависело восстановление экономики после окончания пандемии.

Кроме поддержки системообразующих предприятий, российские власти оказали беспрецедентную в своей практике поддержку сектора МСП. К основным мерам такой поддержки следует отнести: 1) отсрочку по налогам (предоставляется отсрочка по всем налогам, за исключением НДС, на ближайшие шесть месяцев)<sup>2</sup>; 2) для микропредприятий предоставлена отсрочка на шесть месяцев по уплате налогов и страховых взносов во внебюджетные фонды<sup>3</sup>; 3) кредитные каникулы для МСП до шести месяцев<sup>4</sup>; 4) отсрочка по сдаче финансовой отчетности в налоговый орган<sup>5</sup>; 5) мораторий на проведение налоговых проверок<sup>6</sup>; 6) приостановка подачи заявлений о банкрот-

<sup>1</sup> Перечень системообразующих организаций российской экономики (1335 предприятий) // Национальная ассоциация нефтегазового сервиса : [сайт]. URL: <https://nangs.org/docs/minekonomrazvitiya-rossii-perechen-sistemoobrazuyushchikh-organizatsij-rossijskoj-ekonomiki-xlsx>.

<sup>2</sup> Постановление Правительства РФ от 2 мая 2020 года № 409 «О мерах по обеспечению устойчивого развития экономики» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/73849374/>.

<sup>3</sup> Изменения в ст. 64 Налогового кодекса РФ // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_19671/e7c6aba5f85706a084493bb1c21b3e97932d003d/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/e7c6aba5f85706a084493bb1c21b3e97932d003d/).

<sup>4</sup> Федеральный закон от 3 апреля 2020 года № 106-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон „О Центральном банке РФ (Банке России)“ и отдельные законодательные акты РФ в части изменения кредитного договора (договора займа)» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73742090/>.

<sup>5</sup> Письмо Министерства финансов РФ от 27 марта 2020 года № 07-04-07/24096, Федеральной налоговой службы РФ № ВД-4-1/5303@ «О сроках представления обязательного экземпляра годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности за 2019 год» // Федеральная налоговая служба : [сайт]. URL: <https://www.nalog.gov.ru/rn77/bo/9701018/>.

<sup>6</sup> Приказ Федеральной налоговой службы РФ от 20 марта 2020 года № ЕД-7-2/181@ «О принятии в рамках осуществления контроля и надзора неотложных мер в целях предупреждения возникновения и распространения коронавирусной инфекции» // Федеральная налоговая служба : [сайт]. URL: [https://www.nalog.gov.ru/rn77/about\\_fts/docs\\_fts/9685945/](https://www.nalog.gov.ru/rn77/about_fts/docs_fts/9685945/).

стве<sup>1</sup>; 7) субсидии для МСП в пострадавших отраслях экономики для оплаты труда работников в размере МРОТ 2020 года; 8) субсидии МСП за трудоустройство безработного (в размере 50 тыс. руб.)<sup>2</sup>; 9) снижение страховых взносов для МСП с 30 до 15 %<sup>3</sup>; 10) предоставление беспроцентных кредитов на выплату заработной платы<sup>4</sup>; 11) отсрочка в уплате арендных платежей<sup>5</sup> и др.

Сроки применения вышеуказанных мер поддержки неоднократно продлевались в 2021 и 2022 годах с целью окончательного преодоления кризисных явлений в секторе МСП и снижения напряженности в сфере социально-трудовых отношений.

Еще одним негативным последствием кризиса, вызванного коронавирусными ограничениями, стало снижение покупательной способности рубля, что привело к падению реальных доходов населения. В 2020 году, несмотря на индексацию заработной платы, пенсий, социальных выплат, дополнительных разовых выплат населению, реальные среднендушевые доходы населения снизились на 1,4 %. В 2021 году в результате активизации деловой активности и реализации программ государственной поддержки населения они выросли на 0,5 %, но так и не достигли уровня 2019 года<sup>6</sup>. Снижение реальных среднендушевых доходов населения продолжилось и в 2022 году,

<sup>1</sup> Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2020 года № 428 «О введении моратория на возбуждение дел о банкротстве по заявлению кредиторов в отношении отдельных должников» (ред. от 22 мая 2020 г.) // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/73842428/>.

<sup>2</sup> Постановление Правительства РФ от 24 сентября 2021 года № 1607 «О внесении изменений в Правила предоставления субсидий Фондом социального страхования РФ в 2021 году из бюджета Фонда социального страхования РФ юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям в целях их стимулирования к трудоустройству безработных граждан» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1486694/>.

<sup>3</sup> Изменения в ст. 427 Налогового кодекса РФ. Пониженные тарифы страховых взносов // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28165/c5c16c86f95c5db63601047b1c0a5942bd77c824/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/c5c16c86f95c5db63601047b1c0a5942bd77c824/).

<sup>4</sup> Постановление Правительства РФ от 2 апреля 2022 года № 422 «Об утверждении Правил предоставления субсидий из федерального бюджета российским кредитным организациям на возмещение недополученных ими доходов по кредитам, выданным в 2020 году юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям на неотложные нужды для поддержки и сохранения занятости» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/73841776/>.

<sup>5</sup> Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2020 года № 439 «Об установлении требований к условиям и срокам отсрочки уплаты арендной платы по договорам аренды недвижимого имущества» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/73850806/>.

<sup>6</sup> Рассчитано на основе данных табл. 13.

но здесь основным драйвером послужили уже «адские санкции», содержание которых было рассмотрено выше. В целом снижение реальных доходов населения России привело к увеличению количества и повышению интенсивности СТК в 2022 году.

Таким образом, нестабильная экономическая ситуация в России, которая формировалась под воздействием антироссийских санкций в 2014–2022 годах и контрсанкций со стороны России в отношении стран Запада, пандемии COVID-19, оказывала существенное влияние на сферу социально-трудовых отношений. Анализ причин, количества, масштабов и интенсивности социально-трудовых конфликтов в России позволяет сделать вывод о том, что негативные последствия санкций и пандемии COVID-19 усилили экономическую составляющую таких конфликтов и создали дополнительные трудности в управлении СТК (табл. 16).

Таблица 16

**Причины социально-трудовых конфликтов в России в 2014–2022 годах**

| Направленность СТК                                                                                   | Удельный вес в общем количестве СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Год                                                                                                  | 2014                                         | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Всего СТК в РФ                                                                                       | 130                                          | 153  | 174  | 176  | 167  | 175  | 196  | 150  | 166  |
| <b>Причины СТК (%)</b>                                                                               |                                              |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Социально-экономические                                                                              | 97                                           | 98   | 99   | 100  | 100  | 100  | 98   | 100  | 100  |
| Заработная плата (проблемы с выплатой, низкий уровень)                                               | 67,9                                         | 54   | 61   | 60   | 49,6 | 50   | 50,7 | 40,3 | 42   |
| Сокращение (увольнение) работников                                                                   | 19,4                                         | 24,2 | 17,1 | 16,9 | 20,8 | 12   | 14,9 | 29,5 | 22   |
| Неудовлетворительные условия труда                                                                   | 9,7                                          | 10   | 4,9  | 5,7  | 10,4 | 17   | 11,9 | 14,8 | 18   |
| Недовольство действиями руководителя                                                                 | —                                            | 4    | 7,2  | 7,7  | 11,4 | 13%  | 10,8 | 8,2  | 4    |
| Ликвидация (реорганизация) предприятия                                                               | —                                            | 9,8  | 9,8  | 9,7  | 7,8  | 8    | 9,7  | 7,2  | 14   |
| Социально-политические (смена собственника, изменение законодательства, недоверие к местным властям) | 3                                            | 2    | 1    | —    | —    | —    | 2    | —    | —    |

*Источник:* составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах: Основные данные о социально-трудовых конфликтах в Российской Федерации за 2014 г. / Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» СПбГУП // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. URL: [http://industrialconflicts.ru/i/msg2\\_i/16/a-2014.k.pdf](http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/16/a-2014.k.pdf); Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации. 2015 г. / Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» СПбГУП // Социаль-

но-трудовые конфликты : [сайт]. URL: [http://industrialconflicts.ru/i/msg2\\_i/37/sbornik\\_stk\\_w\\_rf\\_2015\\_god.pdf](http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/37/sbornik_stk_w_rf_2015_god.pdf) ; Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации. 2016 г. / Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» СПбГУП // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. URL: [http://industrialconflicts.ru/i/msg2\\_i/37/stk\\_2016.pdf](http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/37/stk_2016.pdf) ; Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации. 2017 г. / Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» СПбГУП // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. URL: [http://industrialconflicts.ru/i/msg2\\_i/37/stk\\_2017.pdf](http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/37/stk_2017.pdf) ; Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации. 2018 г. / Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» СПбГУП // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. URL: [http://industrialconflicts.ru/i/msg2\\_i/37/stk\\_2018.pdf](http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/37/stk_2018.pdf) ; Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации. 2019 г. / Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» СПбГУП // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. URL: [http://industrialconflicts.ru/i/msg2\\_i/37/sbornik\\_stk-2019-2.pdf](http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/37/sbornik_stk-2019-2.pdf) ; Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации. 2020 г. / Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» СПбГУП // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. URL: [http://industrialconflicts.ru/i/msg2\\_i/37/sotsialno-trudovye\\_konflikty\\_w\\_rf\\_w\\_2020\\_godu\\_statisticheskiiy\\_sbornik\\_-2.pdf](http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/37/sotsialno-trudovye_konflikty_w_rf_w_2020_godu_statisticheskiiy_sbornik_-2.pdf) ; Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации. 2021 г. / Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. URL: [http://industrialconflicts.ru/i/msg2\\_i/37/sotsialno-trudovye\\_konflikty\\_w\\_rf\\_w\\_2021\\_god\\_statisticheskiiy\\_sbornik.pdf](http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/37/sotsialno-trudovye_konflikty_w_rf_w_2021_god_statisticheskiiy_sbornik.pdf) ; Социально-трудовые конфликты в РФ (анализ социально-трудовой обстановки в первом полугодии 2022 г.) / Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. URL: <https://fnpr.ru/upload/iblock/bb3/h71c0xa0o3x1mpfhbeqmb6tyhmc1rkv0r.pdf>. (Показатели 2022 г. рассчитаны с использованием метода скорректированной экстраполяции.)

Исходя из вышеизложенного, выделим основные причинно-следственные зависимости, характеризующие воздействие санкционной войны против России (2014–2022), а также карантинных ограничений деловой активности во время пандемии COVID-19 (2020–2021) на количественные и содержательные характеристики СТК в России.

Во-первых, количество СТК возрастало в связи с эскалацией санкционного воздействия на российскую экономику (2014–2017, 2022) и спадом экономической активности в связи с пандемией COVID-19 (2020–2021).

Во-вторых, количество СТК уменьшалось по мере решения Правительством РФ проблем, созданных для российской экономики западными санкциями (2018–2021)<sup>1</sup> и пандемией COVID-19 (2021–2022), с введением новых санкций в 2022 году количество СТК вновь возросло.

В-третьих, основными причинами СТК в исследуемый период (2014–2022) выступили проблемы, связанные с оплатой труда,

<sup>1</sup> Увеличение количества СТК в 2019–2020 годах связано не с западными санкциями, а с пандемией COVID-19.

сокращением (увольнением) персонала, неудовлетворительными условиями труда и др.

В-четвертых, проблематика СТК на 98–100 % имела социально-экономическую направленность, что и определило высокий процент их завершения (в среднем за исследуемый период — 80 %).

В целом в 2014–2022 годах в России на всех уровнях управления экономической деятельностью был накоплен значительный практический опыт нейтрализации негативных последствий западных санкций и пандемии COVID-19. Поэтому в настоящий момент назрела острая необходимость научного осмысления и систематизации этого опыта в целях совершенствования механизмов управления СТК.

### **3.2. АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ И ОЦЕНКА РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В 2014–2022 ГОДАХ**

В современном обществе социально-трудовые конфликты являются атрибутом социально-трудовых отношений. От количества, содержания и интенсивности социально-трудовых конфликтов в конечном счете зависит социальная стабильность общества, которая, в свою очередь, является основой политической стабильности государств и развития экономик стран мира. Поэтому сегодня в России изучению социально-трудовых конфликтов уделяется пристальное научно-практическое внимание.

Актуальность исследований СТК в России объективно возрастает начиная с 2014 года. Это связано с эскалацией санкционной войны стран Запада против России (из-за воссоединения Крыма с Россией), экономическим кризисом, вызванным карантинными ограничениями в борьбе с пандемией COVID-19, санкциями против России из-за проведения специальной военной операции<sup>1</sup> по защите населения ДНР и ЛНР<sup>2</sup> на Украине.

Последствия санкционной войны против России и пандемии COVID-19 выразились в снижении показателей ВВП, реальных среднедушевых доходов населения, росте безработицы, банкротстве предприятий, оттоке иностранных инвестиций, снижении собственных инвестиционных возможностей российских предприятий и др.

Безусловно, значительная часть условий возникновения наиболее острых социально-трудовых конфликтов устраняется мерами поддержки бизнеса и населения на федеральном, региональном

---

<sup>1</sup> Началась 24 февраля 2022 г.

<sup>2</sup> С 4 октября 2022 г. — субъекты РФ.

и муниципальном уровнях управления. Поэтому выявление причин, создающих условия для СТК, представляющих угрозу для социально-экономической стабильности РФ в целом, субъектов РФ, муниципальных образований, является приоритетной задачей таких исследований. Результаты позволят разработать эффективные механизмы регулирования СТК на всех уровнях управления социально-экономическим развитием страны. По нашему мнению, в первую очередь внимание должно уделяться наиболее острым конфликтам (тем, которые переросли в забастовки с учетом количества и требований罢工的 работников, потерь рабочего времени).

Основной целью нашего исследования является анализ состояния СТК и социально-трудовых отношений за 2014–2022 годы. Результатом исследования станет выявление тенденций, определяющих развитие социально-трудовых отношений в указанный период, и формирование общего профиля СТК. Безусловно, точность и достоверность результатов исследования зависят от релевантности информации о динамике показателей, характеризующих события и явления в сфере социально-трудовых отношений и СТК.

Поэтому в данном исследовании мы использовали различные источники, включая официальную информацию об СТК общего характера, социально-экономическом положении России (информация Федеральной службы государственной статистики)<sup>1</sup>, а также авторитетных в научном мире экспертных организаций. Признанным лидером и ведущей исследовательской лабораторией в данной сфере науки является Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов, который уже в течение 10 лет проводит систематический и детальный анализ по данной научно-практической проблематике<sup>2</sup>. Поэтому данные мониторинга, осуществляемого Научно-мониторинговым центром «Трудовые конфликты» (НМЦ «ТК»), с помощью автоматизированной системы сбора и обработки информации (АССОИ), представляют собой наиболее подробную и актуальную информационную базу для проведения различных теоретических и прикладных исследований развития сферы социально-трудовых отношений и СТК. Так, Федеральная служба государственной статистики осуществляет систематический мониторинг данных о приостановке (забастовке)

<sup>1</sup> Социально-экономическое положение России. 2014 // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: [https://www.gks.ru/bgd/regl/b14\\_01/Main.htm](https://www.gks.ru/bgd/regl/b14_01/Main.htm).

<sup>2</sup> Официальный сайт Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП: <http://industrialconflicts.ru/>.

и возобновлении работы трудовых коллективов, используя соответствующую форму месячной отчетности предприятий (организаций)<sup>1</sup>. На основании мониторинга ведется годовой учет СТК по следующим показателям: количество забастовок, количество участников, потери рабочего времени. Данные такого учета представлены в табл. 17.

Таблица 17

**Количественные показатели забастовок в РФ в 2014–2022 годах,  
по данным Росстата**

| Показатель                             | Данные показателей по годам |        |      |      |      |      |      |      |      |
|----------------------------------------|-----------------------------|--------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                        | 2014                        | 2015   | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Количество забастовок (ед.)            | 2                           | 5      | 3    | 1    | 2    | 0    | 2    | 2    | 0    |
| Количество участников (чел.)           | 461                         | 833    | 58   | 89   | 149  | 0    | 141  | 38   | 0    |
| Потери рабочего времени (человеко-дни) | 5011                        | 10 200 | 98   | 89   | 540  | 0    | 1360 | 20   | 0    |

*Источник:* составлено автором на основе данных за 2014–2022 годы: Социально-экономическое положение России. 2014 / Социальная сфера / Занятость и безработица // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: [https://www.gks.ru/bgd/regl/b14\\_01/Main.htm](https://www.gks.ru/bgd/regl/b14_01/Main.htm) ; Социально-экономическое положение России. 2015 // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: [https://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2015/social/osn-12-2015.pdf](https://www.gks.ru/free_doc/doc_2015/social/osn-12-2015.pdf) ; Социально-экономическое положение России. 2016 // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: [https://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2016/social/utoch-osn-12-2016.pdf](https://www.gks.ru/free_doc/doc_2016/social/utoch-osn-12-2016.pdf) ; Социально-экономическое положение России. 2017 // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: [https://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/social/osn-12-2017.pdf](https://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/social/osn-12-2017.pdf) ; Социально-экономическое положение России. 2018 // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: [https://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2018/social/osn-12-2018.pdf](https://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/social/osn-12-2018.pdf) ; Социально-экономическое положение России. 2019 // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: [https://irkobl.ru/sites/zags/folder1/SozRussia\\_2019.pdf](https://irkobl.ru/sites/zags/folder1/SozRussia_2019.pdf) ; Социально-экономическое положение России. 2020 / Социальная сфера / Занятость и безработица // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: [https://www.gks.ru/bgd/regl/b20\\_01/Main.htm](https://www.gks.ru/bgd/regl/b20_01/Main.htm) ; Социально-экономическое положение России. 2021 / Социальная сфера / Занятость и безработица // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: [https://www.gks.ru/bgd/regl/b21\\_01/Main.htm](https://www.gks.ru/bgd/regl/b21_01/Main.htm) ; Трудовые ресурсы, занятость и безработица / Забастовки // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force).

Как видим, официальные данные Росстата демонстрируют незначительное количество забастовок. Наибольшее их число наблюдалось в 2015 году, что связано с экономическими последствиями антироссийских санкций, введенных из-за воссоединения Крыма

<sup>1</sup> Форма 1-ИП : утв. приказом Росстата от 30 июля 2021 года № 457 // Консультант-Плюс : [справ.-правовая система]. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=52009&dst=101385#NNni4DTqskMU4Dzl>.

с Россией. В 2020 и 2021 годах состоялось незначительное количество забастовок — по две — как следствие карантинных ограничений, обусловленных пандемией COVID-19. Забастовок не было отмечено статистикой Росстата и в 2022 году, несмотря на то, что антироссийские санкции 2022 года были на порядок жестче санкций 2014 года и имели более чувствительные последствия для экономики России. Безусловно, здесь свою роль сыграли такие политические факторы, как: 1) усиление политического единства российского общества в ответ на угрозы уничтожения РФ (как единого государства) в гибридной войне стран Запада против России; 2) сплочение российского общества в связи с необходимостью решения задач специальной военной операции на Украине по ее демилитаризации и денацификации; 3) реализация государственной политики поддержки населения и российского бизнеса в кризисной ситуации, связанной с «адскими санкциями» против российской экономики; 4) личный авторитет главных политических лидеров (В. В. Путина, С. К. Шойгу, С. В. Лаврова и др.).

Также, по нашему мнению, небольшое количество забастовок в России как формы внешнего проявления социально-трудовых конфликтов зависело в указанный период от влияния на общественное сознание таких социально-психологических факторов, как: 1) психологическая готовность подавляющего большинства населения России терпеть экономические трудности достаточно длительное время ради достижения общепризнанной цели; 2) отрицание и противодействие населения России процессам навязывания западных ценностей (ЛГБТ, сектантство, эгоцентрический индивидуализм, приоритет материальных ценностей перед моральными и др.); 3) довольно высокая степень доверия к государственным и общественным институтам, регулирующим социально-трудовые отношения; 4) недостаточный опыт забастовочного движения и отсутствие уверенности общества в его эффективности и др.

Очевидно, что показатели, применяемых Росстатом для характеристики конфликтов в сфере социально-трудовых отношений, недостаточно для глубокого научного анализа. Такой анализ, по нашему мнению, необходим в целях получения релевантной информации, которая послужит основой для принятия и реализации эффективных стратегических и тактических решений по управлению СТК и развития сферы социально-трудовых отношений в России. Как уже указывалось, наиболее детальной и профессиональной информационной базой для подготовки управленческих решений в сфере социально-



трудовых отношений и СТК являются данные НМЦ «ТК» СПбГУП, полученные с помощью АССОИ.

Динамика развития социально-трудовой обстановки и СТК рассмотрены в ретроспективе девятилетнего периода — с 2014 по 2022 год. Исходной точкой анализа является 2014-й — год начала эскалации санкционной войны стран Запада против России. Также в указанный период выделим особый временной интервал 2020–2021 годов, когда к негативному воздействию на российскую экономику западных санкций добавились карантинные ограничения деловой активности в России и мировой экономике. Также особым временным интервалом является 2022-й — год введения странами Запада так называемых «адских санкций» против России. Особым он является по следующим причинам: 1) из-за невозможности проанализировать долгосрочные последствия воздействия санкций на российскую экономику ввиду незначительного промежутка времени, прошедшего с момента их введения; 2) процесс санкционного «творчества» стран Запада в отношении России на данный момент не завершился, в будущем будут вводиться новые санкции.

В начале нашего анализа рассмотрим количественные и содержательные показатели СТК в 2013 году, который предшествовал эскалации санкционной войны.

Всего в 2013 году на территории РФ было отмечено 122 СТК, из них 110 было начато в текущем году и 109 завершено. Лидерами по количеству СТК стали следующие федеральные округа: Северо-Западный — 27 СТК (22 %), Приволжский — 21 СТК (17 %), Центральный — 19 СТК (16 %) и Дальневосточный — 17 СТК (14 %). СТК в различных формах были зафиксированы в 49 субъектах РФ, что составило 59 % от их общего числа. Наибольшее число конфликтов наблюдалось: в Приморском крае (ДФО) — 10 СТК, Санкт-Петербурге (СЗФО) — 8, Челябинской области (УрФО) — 8, Москве (ЦФО) — 6, Свердловской области (УрФО) — 6, Архангельской области (СЗФО) — 5, Республике Северная Осетия (СКФО) — 5.

Наиболее конфликтными стали следующие отрасли материального и нематериального производства: 1) отрасли обрабатывающей промышленности — 45 СТК (машиностроение — 12, металлургия — 9, химическая промышленность — 8, деревообрабатывающая промышленность — 8, производство пищевых продуктов — 8); 2) транспорт — 21 СТК; 3) здравоохранение — 16; 4) добывающая промышленность — 9; 5) сельское хозяйство — 7; 6) строительство — 6; 7) культура — 6; 8) образование — 5; 9) ЖКХ — 5;

10) электроэнергетика — 2. При этом 83 из 122 СТК произошли на предприятиях частной собственности, все конфликты в здравоохранении и образовании наблюдались в учреждениях государственной собственности; 101 СТК имел локальный характер (произошли в рамках одного предприятия), 21 СТК распространился в масштабах отрасли.

Главные причины СТК в 2013 году: 1) проблемы с выплатой заработной платы, надбавок, премий; 2) сокращение (увольнение) работников; 3) нарушение условий труда. Для защиты своих прав в ходе СТК работники наиболее часто применяли следующие формы протестных действий: забастовка — 43, пикет — 22, митинг — 18, отказ от выполнения трудовых обязанностей — 12, коллективное обращение работников — 9, голодовка — 8. В ходе разрешения СТК работодатели действовали в основном не с позиций социального партнерства, а, наоборот, стремились оказать силовое давление на оппонентов, поэтому в 85 СТК работники обращались в органы государственной власти различных уровней, прокуратуру, суды.

В 2013 году завершились 109 СТК, в 85 из них требования работников были удовлетворены полностью или частично, а 24 конфликта завершились в пользу работодателей<sup>1</sup>.

Таким образом, в отсутствие условий санкционной войны СТК имели в основном социально-экономическую направленность, работники преимущественно применяли для защиты своих интересов публичные, а не протестные действия, активно вовлекая в разрешение конфликтов органы государственной власти. Также следует отметить высокую степень удовлетворения требований работников и низкий уровень готовности с обеих сторон конфликта применять инструменты социального партнерства.

В последующие годы СТК происходили во всех без исключения федеральных округах нашей страны, а их количество существенно превышало показатель 2013 года, что связано с ухудшением общей экономической ситуации из-за введения в 2014 и 2022 годах странами Запада антироссийских санкций, а также карантинных ограничений деловой активности, введенных в 2020–2021 годах из-за пандемии COVID-19 (табл. 18).

Динамика показателей количества СТК в РФ в 2014–2022 годах представлена на рис. 29.

<sup>1</sup> Бюллетень проекта «Социально-трудовые конфликты» итоговый за 2013 г. / Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» СПбГУП // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. URL: [http://industrialconflicts.ru/i/msg2\\_i/11/a-2013.pdf](http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/11/a-2013.pdf).

Таблица 18

**Количественные показатели социально-трудовых конфликтов в России  
с детализацией по федеральным округам в 2014–2022 годах**

| Регион                              | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-------------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                     | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Российская Федерация                | 130                     | 153  | 174  | 176  | 167  | 175  | 196  | 150  | 138  |
| Центральный федеральный округ       | 11                      | 18   | 23   | 23   | 39   | 41   | 40   | 20   | 24   |
| Северо-Западный федеральный округ   | 19                      | 20   | 19   | 30   | 18   | 20   | 14   | 8    | 16   |
| Южный федеральный округ             | 12                      | 12   | 11   | 23   | 10   | 8    | 12   | 4    | 11   |
| Северо-Кавказский федеральный округ | 3                       | 2    | 8    | 6    | 4    | 4    | 10   | 8    | 4    |
| Приволжский федеральный округ       | 19                      | 24   | 27   | 26   | 24   | 29   | 36   | 29   | 29   |
| Уральский федеральный округ         | 18                      | 19   | 25   | 21   | 29   | 30   | 34   | 26   | 18   |
| Сибирский федеральный округ         | 31                      | 32   | 34   | 32   | 13   | 24   | 29   | 27   | 20   |
| Дальневосточный федеральный округ   | 17                      | 21   | 27   | 14   | 30   | 19   | 21   | 28   | 16   |
| Крымский федеральный округ*         | —                       | 5    | —    | —    | —    | —    | —    | —    | —    |

\* Образован 21 марта 2014 года Указом Президента РФ № 168 «Об образовании Крымского федерального округа» (URL: <https://base.garant.ru/70618350/>). Упразднен и включен в состав Южного федерального округа 28 июля 2016 года Указом Президента РФ № 375 «О Южном федеральном округе» (URL: <https://base.garant.ru/71454144/>).

Источник: составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).

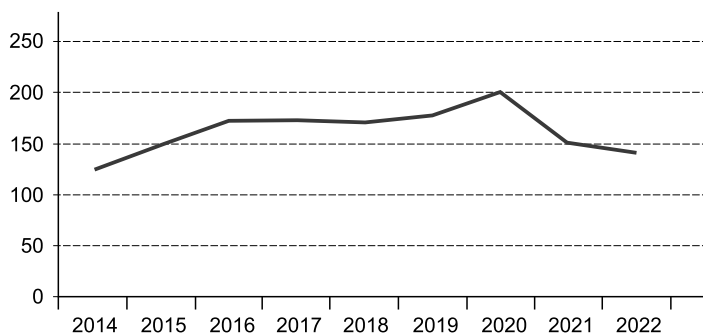


Рис. 29. Динамика количества СТК в РФ в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 18.

По среднегодовому показателю конфликтности лидерами являются Приволжский (27), Сибирский (26,89) и Центральный (25,56) фе-

деральные округа. Наименее конфликтными — Южный (11,44) и Северо-Кавказский (5,44) федеральные округа (табл. 19).

Таблица 19

**Рейтинг конфликтности федеральных округов РФ  
по территориальному критерию в 2014–2022 годах**

| Место<br>в рейтинге | Федеральный округ | Количество СТК<br>(в среднем в год) |
|---------------------|-------------------|-------------------------------------|
| 1-е                 | Приволжский       | 27,0                                |
| 2-е                 | Сибирский         | 26,89                               |
| 3-е                 | Центральный       | 25,56                               |
| 4-е                 | Уральский         | 22,44                               |
| 5-е                 | Дальневосточный   | 21,44                               |
| 6-е                 | Северо-Западный   | 18,22                               |
| 7-е                 | Южный             | 11,44                               |
| 8-е                 | Северо-Кавказский | 5,44                                |

*Источник:* составлено автором.

Однако анализ СТК и сферы социально-трудовых отношений на уровне федеральных округов дает лишь общее представление о количественных и содержательных аспектах трудовых конфликтов. Для получения релевантной информации, которая может обеспечить высокий уровень эффективности целеполагания и выполнения решений по управлению СТК, необходим более детальный анализ. По нашему мнению, такой анализ должен быть проведен по следующим направлениям: 1) исследование распределения СТК по территориальному и отраслевому критериям (на уровне субъектов РФ); 2) анализ СТК в привязке к форме собственности, размеру предприятия и степени организованности работников; 3) изучение характера и форм протестных действий работников, применения инструментов социального партнерства, степени вовлеченности в процесс разрешения СТК органов государственной власти; 4) выявление причин СТК и степени удовлетворения законных требований работников.

Информационной основой нашего анализа послужил наиболее полный и актуальный массив информации, систематически обновляемой на основе мониторинга многочисленных источников Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

Рассмотрим территориальное и отраслевое распределение СТК на уровне субъектов РФ. Порядок рассмотрения СТК в субъектах РФ мы определили исходя из рейтинга конфликтности федеральных округов.

**Первым** в рейтинге социально-трудовой конфликтности в исследуемый период является Приволжский федеральный округ (ПФО). Динамика показателей распределения количества СТК по субъектам РФ, территориально входящим в ПФО, представлена в табл. 20.

Наиболее конфликтными субъектами РФ в ПФО стали Пермский край, Саратовская, Оренбургская, Нижегородская области, Республика Башкортостан (от 2,9 до 4,9 СТК в среднем в год). Наиболее спокойной социально-трудовая обстановка была в Пензенской области, республиках Марий Эл и Мордовия, Чувашской Республике, Ульяновской области (от 0,33 до 1 СТК соответственно) (табл. 21).

Таблица 20

**Распределение СТК по субъектам РФ в ПФО в 2014–2022 годах**

| Субъект СТК             | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                         | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Республика Башкортостан | 1                       | 5    | 2    | —    | 2    | 2    | 7    | 5    | 2    |
| Республика Марий Эл     | 1                       | —    | —    | —    | 1    | —    | —    | 1    | 1    |
| Республика Мордовия     | —                       | —    | —    | —    | —    | 1    | 1    | 2    | 1    |
| Республика Татарстан    | 6                       | 1    | —    | 2    | 2    | 1    | 4    | 1    | 1    |
| Удмуртская Республика   | 2                       | 1    | 4    | 1    | —    | 2    | 1    | 1    | 1    |
| Чувашская Республика    | —                       | —    | 1    | 2    | 2    | 1    | —    | —    | 1    |
| Пермский край           | 2                       | 5    | 5    | 5    | 2    | 9    | 6    | 6    | 4    |
| Кировская область       | —                       | 1    | —    | 2    | 2    | 1    | 2    | —    | 2    |
| Нижегородская область   | —                       | 3    | 3    | 5    | 2    | 1    | 3    | 5    | 4    |
| Оренбургская область    | 2                       | 2    | 3    | 5    | 5    | 4    | 2    | 1    | 3    |
| Пензенская область      | —                       | —    | —    | —    | —    | 1    | 1    | —    | 1    |
| Самарская область       | 4                       | 3    | 4    | —    | 2    | 3    | 2    | 1    | 2    |
| Саратовская область     | 1                       | 3    | 4    | 2    | 3    | 3    | 4    | 6    | 4    |
| Ульяновская область     | —                       | —    | 1    | 2    | 1    | —    | 3    | —    | 2    |
| Всего ПФО               | 19                      | 24   | 27   | 26   | 24   | 29   | 36   | 29   | 29   |

*Источник:* составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).

Таблица 21

**Рейтинг конфликтности субъектов РФ в ПФО в 2014–2022 годах**

| Место в рейтинге | Субъект РФ в ПФО        | Количество СТК (в среднем в год) |
|------------------|-------------------------|----------------------------------|
| 1-е              | Пермский край           | 4,9                              |
| 2-е              | Саратовская область     | 3,33                             |
| 3-е              | Оренбургская область    | 2,9                              |
| 4-е              | Нижегородская область   | 2,9                              |
| 5-е              | Республика Башкортостан | 2,9                              |

Окончание табл. 21

| Место в рейтинге | Субъект РФ в ПФО      | Количество СТК (в среднем в год) |
|------------------|-----------------------|----------------------------------|
| 6-е              | Самарская область     | 2,33                             |
| 7-е              | Республика Татарстан  | 2,0                              |
| 8-е              | Удмуртская Республика | 1,44                             |
| 9-е              | Кировская область     | 1,11                             |
| 10-е             | Ульяновская область   | 1,0                              |
| 11-е             | Чувашская Республика  | 0,78                             |
| 12-е             | Республика Мордовия   | 0,55                             |
| 13-е             | Республика Марий Эл   | 0,44                             |
| 14-е             | Пензенская область    | 0,33                             |

Источник: составлено на основе данных табл. 20.

Распределение СТК по отраслям материального и нематериального производства, формам собственности, размеру предприятий в исследуемый период в Приволжском федеральном округе представлено в табл. 22.

Таблица 22

**Распределение СТК по отраслям, формам собственности, размеру предприятий в ПФО в 2014–2022 годах**

| Показатель                                      | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-------------------------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                                 | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| <b>Отрасль</b>                                  |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Транспорт и связь                               | 5                       | 3    | 2    | 5    | 4    | 3    | 7    | 4    | 4    |
| Обрабатывающая промышленность                   | 9                       | 11   | 13   | 6    | 6    | 9    | 8    | 6    | 7    |
| Здравоохранение                                 | 4                       | 6    | 4    | —    | 5    | 10   | 10   | 4    | 7    |
| Строительство                                   | 1                       | 3    | 6    | 6    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    |
| Сельское хозяйство                              | —                       | 1    | 2    | 3    | 4    | —    | —    | 4    | 1    |
| Услуги социальные, коммунальные, гостеприимства | —                       | —    | —    | 6    | 2    | 5    | 6    | 5    | 4    |
| Образование                                     | —                       | —    | —    | —    | —    | —    | 1    | 1    | 1    |
| Добывающая промышленность                       | —                       | —    | —    | —    | —    | —    | 1    | 2    | 2    |
| <b>Размер предприятий</b>                       |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Малые                                           | 5                       | 1    | 2    | 7    | 4    | 8    | 15   | 12   | 13   |
| Средние                                         | 4                       | 6    | 7    | 5    | 7    | 7    | 9    | 7    | 5    |
| Крупные                                         | 10                      | 17   | 18   | 14   | 13   | 14   | 12   | 9    | 11   |

Окончание табл. 22

| Показатель                        | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-----------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                   | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Форма собственности               |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Частная                           | 15                      | 16   | 21   | 19   | 19   | 14   | 18   | 15   | 4    |
| Государственная,<br>муниципальная | 4                       | 8    | 6    | 7    | 5    | 15   | 18   | 14   | 15   |

*Источник:* составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).

Анализ данных, представленных в табл. 22, позволяет сделать вывод о том, что в сфере материального производства наиболее конфликтными являлись отрасли обрабатывающей промышленности, транспорта, связи и строительства. Более спокойная социально-трудовая обстановка наблюдалась в сельском хозяйстве и добывающей промышленности. Динамика показателей представлена на рис. 30.

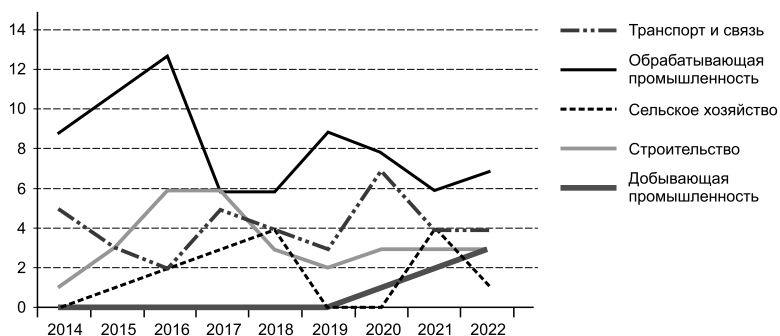


Рис. 30. Динамика показателей количества СТК в отраслях материального производства в ПФО в 2014–2022 годах

*Источник:* составлено на основе данных табл. 22.

В области нематериального производства наибольшее число СТК отмечено в здравоохранении, сфере социальных и коммунальных услуг, гостеприимства. Наименьшее число конфликтов в указанный период отмечено в сфере образования. Динамика показателей представлена на рис. 31.

Анализ динамики показателей распределения СТК по критерию размера предприятий в исследуемый период позволяет наблюдать тенденции существенного роста конфликтности на малых предприя-

тиях (среднесписочная численность работников до 100 человек), снижения количества СТК на крупных предприятиях (свыше 250 человек), стабильности показателей СТК на средних предприятиях (от 101 до 250 человек). Динамика показателей представлена на рис. 32.

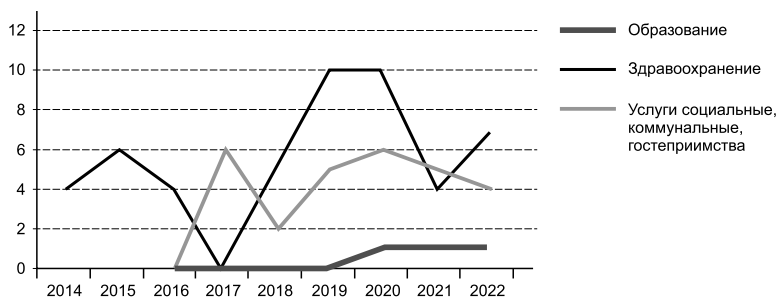


Рис. 31. Динамика показателей количества СТК в отраслях сферы нематериального производства в ПФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 22.

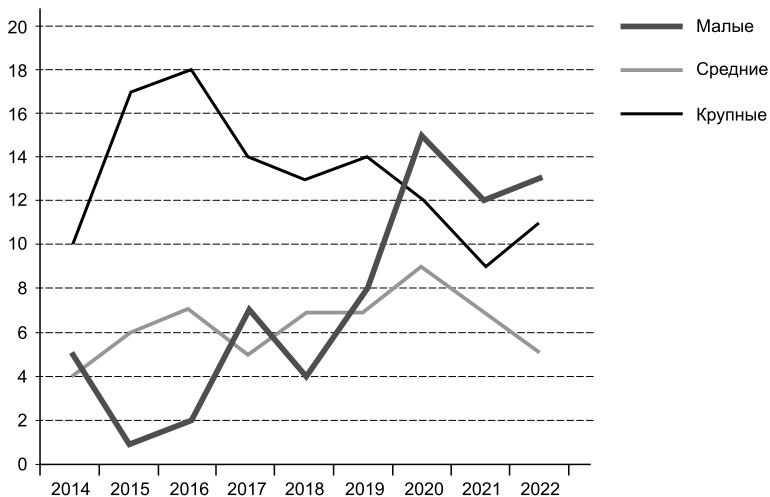


Рис. 32. Динамика показателей количества СТК по критерию размера предприятий в ПФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 22.



В исследуемый период существенно поменялось распределение СТК по критерию форм собственности. Если до 2018 года количество конфликтов на предприятиях с частной формой собственности значительно превышало данный показатель на предприятиях с государственной и муниципальной формой собственности, то в 2019–2021 годах динамика показателей СТК на предприятиях разных форм собственности была практически идентичной, а в 2022 году количество конфликтов на государственных и муниципальных предприятиях в 3,35 раза превысило аналогичный показатель на частных предприятиях (рис. 33).

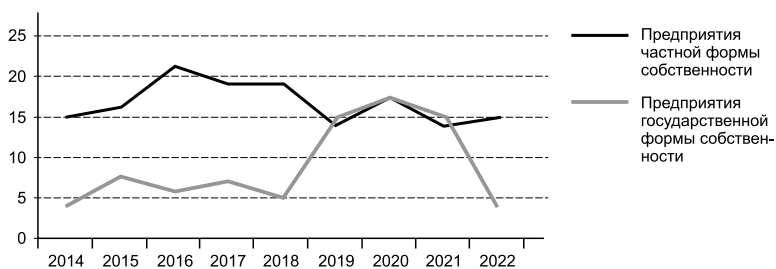


Рис. 33. Динамика показателей распределения СТК по формам собственности в ПФО РФ в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 22.

Показатели, характеризующие протестные действия работников, и результаты разрешения СТК в ПФО в исследуемый период представлены в табл. 23.

Таблица 23

**Динамика показателей протестных действий работников, организованности протестных действий, причины возникновения и результаты разрешения СТК в ПФО в 2014–2022 годах**

| Показатель          | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                     | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Протестные действия |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Митинг              | 5                       | 7    | 9    | 5    | 4    | 9    | 3    | 3    | 4    |
| Угроза забастовки   | 6                       | 3    | 2    | 4    | 5    | 6    | 14   | 12   | 14   |
| Забастовка          | 7                       | 7    | 4    | 9    | 10   | 10   | 8    | 5    | 7    |
| Пикет               | 7                       | 6    | 6    | 3    | 3    | 4    | 2    | 3    | 1    |

Окончание табл. 23

| Показатель                                                            | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                                                       | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Коллективное обращение работников                                     | 2                       | 2    | 3    | 5    | 5    | 12   | 17   | 2    | 1    |
| Отказ от выполнения трудовых обязанностей                             | 4                       | 1    | 5    | 1    | —    | 9    | 5    | 2    | 2    |
| Сидячая забастовка на рабочем месте                                   | 1                       | —    | 1    | —    | —    | —    | 1    | —    | —    |
| Голодовка                                                             | 2                       | 2    | 2    | 3    | 1    | —    | —    | —    | —    |
| Прочие акции протеста                                                 | 1                       | 2    | 3    | 5    | 5    | 14   | 10   | 2    | —    |
| Причины возникновения (%)                                             |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Заработная плата                                                      | 55,2                    | 56,2 | 41,4 | 46,8 | 50,5 | 41,0 | 57,7 | 56,0 | 49,0 |
| Нарушение условий труда                                               | 17,2                    | 16,3 | 15,6 | 14,5 | 10,0 | 15,0 | 7,7  | 12,0 | 15,0 |
| Сокращение работников                                                 | 17,2                    | 18,1 | 15,5 | 14,8 | 17,5 | 12,0 | 7,7  | 8,0  | 8,0  |
| Увольнение работников                                                 | 6,9                     | 9,2  | 6,9  | 4,3  | 8,5  | 6,3  | 8,4  | 7,4  | 9,9  |
| Реорганизация, ликвидация (банкротство) предприятия                   | 3,4                     | 0,2  | 15,5 | 14,9 | 17,5 | 13,7 | 7,9  | 7,9  | 9,1  |
| Недовольство действиями руководства                                   | —                       | —    | 5,1  | 4,7  | 5,0  | 12,0 | 9,6  | 8,7  | 8,91 |
| Организованность работников в ходе СТК (%)                            |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Участие профсоюзной организации                                       | 65,0                    | 62,0 | 46,7 | 25,0 | 29,2 | 43,0 | 33,3 | 32,0 | 30,0 |
| Неорганизованные в профсоюз работники                                 | 35,0                    | 38,0 | 53,3 | 75,0 | 70,8 | 57,0 | 66,7 | 68,0 | 70,0 |
| Итоги разрешения СТК (%)                                              |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Выплата долгов по заработной плате                                    | 34,6                    | 36,3 | 12,5 | 17,5 | 20,0 | 4,5  | 11,7 | 13,2 | 13,7 |
| Разрешение СТК с помощью вмешательства органов государственной власти | 23,1                    | 22,4 | 40,6 | 30,0 | 25,7 | 41,0 | 30,0 | 32,0 | 32,0 |
| Требования работников удовлетворены частично                          | 15,4                    | 14,7 | 9,4  | 15,0 | 17,1 | 15,8 | 15,0 | 14,8 | 15,2 |
| Требования работников оставлены без удовлетворения                    | 11,5                    | 12,1 | 21,9 | 7,5  | 11,4 | 20,5 | 20,0 | 19,1 | 23,0 |
| Частичная выплата долгов по заработной плате                          | 7,7                     | 6,2  | 6,3  | 15,0 | 20,0 | 11,4 | 3,3  | 3,1  | 3,9  |
| Трудоустройство сокращенных (уволненных) работников                   | 3,8                     | 4,3  | 6,2  | 7,5  | —    | 4,5  | 5,0  | 4,8  | 4,9  |
| Требования работников удовлетворены полностью                         | 3,9                     | 4,0  | 3,1  | 7,5  | 5,8  | 2,3  | 15,0 | 13,0 | 7,3  |

*Источник:* составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).

Анализ показателей, представленных в табл. 23, позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, в исследуемый период работники предприятий в ПФО предпочитали отстаивать свои права с помощью следующих форм протестов: 1) забастовка — 7,44 случая в среднем в год; 2) угроза забастовки — 7,33; 3) коллективное обращение работников — 5,67; 4) митинги — 5,44; 5) прочие акции протеста — 4,67; 6) пикет — 3,89; 7) отказ от выполнения трудовых обязанностей — 3,22; 8) голодовка — 1,11; 9) сидячая забастовка на рабочем месте — 0,33.

Во-вторых, основными причинами СТК в ПФО в исследуемый период были: 1) проблемы с выплатой заработной платы (полная невыплата, задержки в выплате доплат, премиальных и др.) — 50,42 % в среднем за год; 2) нарушение условий труда — 13,7 %; 3) увольнение работников — 13,2 %; 4) реорганизация, ликвидация (банкротство) предприятия — 10,01 %.

В-третьих, отмечались следующие тенденции: 1) снижение удельного веса СТК на предприятиях, где работники организованы в профсоюзы, и рост их количества на предприятиях, где профсоюзов нет; 2) сохранение значительного уровня вовлечения органов государственной власти (всех уровней) в разрешение СТК (30 %); 3) поддержание высокого уровня полного или частичного удовлетворения требований работников по итогам конфликтов (рис. 34).

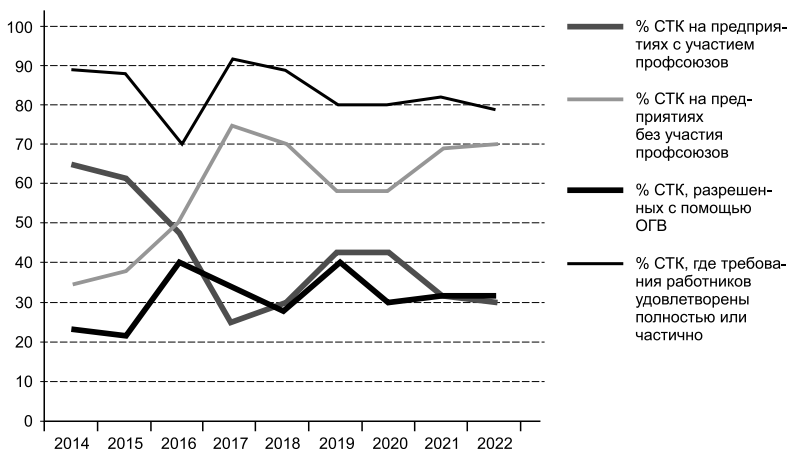


Рис. 34. Динамика показателей итогов разрешения СТК на предприятиях (организациях) ПФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 23.

**Вторым** в рейтинге социально-трудовой конфликтности в исследуемый период является Сибирский федеральный округ (СФО) — 26,89 СТК в среднем в год. Распределение СТК по субъектам РФ, территориально относящимся к СФО, представлено в табл. 24.

Таблица 24

**Распределение СТК по субъектам РФ в СФО в 2014–2022 годах**

| Субъект РФ            | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-----------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                       | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Алтайский край        | 5                       | 2    | 2    | 5    | 2    | 5    | 3    | 3    | 3    |
| Забайкальский край    | 5                       | 6    | 10   | 4    | —    | —    | —    | 1    | 2    |
| Иркутская область     | 6                       | 6    | 5    | 2    | 3    | 4    | 5    | 4    | 5    |
| Красноярский край     | 3                       | 2    | 5    | 3    | 1    | 1    | 4    | 3    | 4    |
| Новосибирская область | 2                       | 2    | 1    | 8    | 3    | 2    | 3    | 4    | 5    |
| Омская область        | 2                       | 1    | 4    | 3    | —    | —    | 2    | 2    | 2    |
| Республика Бурятия    | 4                       | 3    | 1    | —    | —    | —    | —    | 1    | —    |
| Республика Хакасия    | 2                       | 9    | 4    | 1    | 2    | 2    | 1    | 2    | 1    |
| Томская область       | 1                       | —    | —    | 3    | 1    | 2    | 4    | 2    | 1    |
| Кемеровская область   | —                       | 1    | 2    | 1    | 1    | 7    | 5    | 3    | 3    |
| Республика Алтай      | —                       | —    | —    | —    | —    | 1    | 2    | 2    | 2    |

*Источник:* составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).

Наиболее конфликтными субъектами РФ в Сибирском федеральном округе стали Иркутская область, Алтайский край, Новосибирская область, Забайкальский край, Красноярский край (от 2,88 до 4,44 СТК в среднем в год). Наиболее спокойной социально-трудовая обстановка была в республиках Алтай, Бурятия, Томской и Омской областях (от 0,78 до 1,78 СТК соответственно) (табл. 25).

Таблица 25

**Рейтинг конфликтности субъектов РФ в СФО в 2014–2022 годах**

| Место в рейтинге | Субъект РФ в СФО      | Количество СТК (в среднем в год) |
|------------------|-----------------------|----------------------------------|
| 1-е              | Иркутская область     | 4,44                             |
| 2-е              | Алтайский край        | 3,33                             |
| 3-е              | Новосибирская область | 3,33                             |
| 4-е              | Забайкальский край    | 3,11                             |
| 5-е              | Красноярский край     | 2,88                             |
| 6-е              | Республика Хакасия    | 2,67                             |
| 7-е              | Кемеровская область   | 2,56                             |

Окончание табл. 25

| Место в рейтинге | Субъект РФ в СФО   | Количество СТК (в среднем в год) |
|------------------|--------------------|----------------------------------|
| 8-е              | Омская область     | 1,78                             |
| 9-е              | Томская область    | 1,56                             |
| 10-е             | Республика Бурятия | 1,0                              |
| 11-е             | Республика Алтай   | 0,78                             |

Источник: составлено на основе данных табл. 24.

Распределение СТК по отраслям материального и нематериального производства, формам собственности, размеру предприятий в исследуемый период в Сибирском федеральном округе представлено в табл. 26.

Таблица 26

**Распределение СТК по отраслям, формам собственности, размеру предприятий в СФО в 2014–2022 годах**

| Показатель                                                                            | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|--|
|                                                                                       | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |  |
| Отрасль                                                                               |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| Транспорт и связь                                                                     | 3                       | 4    | 3    | 6    | 2    | 3    | 4    | 3    | 4    |  |
| Обрабатывающая промышленность                                                         | 12                      | 6    | 3    | 8    | 2    | 5    | 2    | 3    | 2    |  |
| Здравоохранение                                                                       | 2                       | 2    | —    | —    | 1    | 4    | 11   | 5    | 7    |  |
| Строительство                                                                         | 1                       | 6    | 5    | 4    | 1    | 3    | 1    | 2    | 1    |  |
| Сельское хозяйство                                                                    | 1                       | 0    | 3    | 2    | 1    | —    | 1    | 1    | 1    |  |
| Услуги социальные, коммунальные, гостеприимства                                       | 0                       | 0    | 6    | 5    | 3    | 3    | 4    | 5    | 4    |  |
| Образование                                                                           | 1                       | 4    | 7    | 2    | 1    | 2    | 2    | 2    | 3    |  |
| Добывающая промышленность                                                             | 5                       | 6    | 3    | 3    | 2    | 4    | 4    | 3    | 2    |  |
| Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование | 1                       | —    | 3    | —    | —    | —    | —    | 2    | 2    |  |
| Культура                                                                              | 0                       | 1    | —    | —    | —    | —    | —    | 1    | 8    |  |
| Размер предприятий                                                                    |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| Малые                                                                                 | 9                       | 5    | 4    | 9    | 4    | 9    | 10   | 9    | 12   |  |
| Средние                                                                               | 3                       | 5    | 11   | 9    | 1    | 13   | 15   | 10   | 14   |  |
| Крупные                                                                               | 18                      | 22   | 19   | 12   | 8    | 2    | 4    | 8    | 8    |  |
| Форма собственности                                                                   |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| Частная                                                                               | 18                      | 20   | 19   | 20   | 9    | 16   | 12   | 20   | 25   |  |
| Государственная, муниципальная                                                        | 12                      | 12   | 15   | 10   | 4    | 8    | 17   | 7    | 9    |  |

Источник: составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).

Анализ данных, представленных в табл. 26, позволяет сделать вывод о том, что в сфере материального производства наиболее конфликтными являлись отрасли обрабатывающей промышленности, транспорта и связи. Более спокойная социально-трудовая обстановка сложилась в сельском хозяйстве и сфере строительства. В целом наблюдается снижение количества СТК в отраслях обрабатывающей промышленности и строительства. Динамика показателей представлена на рис. 35.

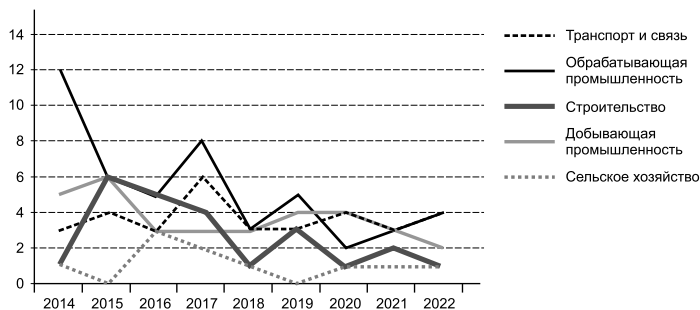


Рис. 35. Динамика показателей количества СТК в отраслях материального производства в СФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 26.

В сфере нематериального производства наибольшее число СТК отмечено в здравоохранении, сфере социальных и коммунальных услуг, гостеприимства. Также следует отметить рост в 2021–2022 годах конфликтности в социально-культурной сфере. Динамика показателей представлена на рис. 36.

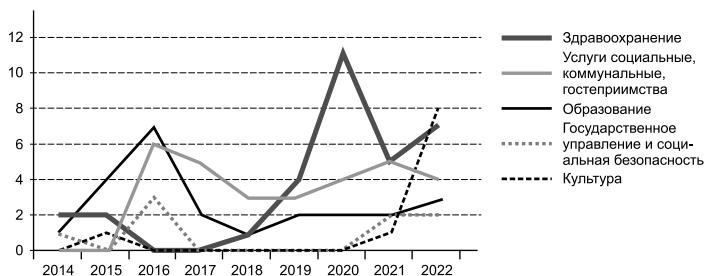


Рис. 36. Динамика показателей количества СТК в отраслях сферы нематериального производства в СФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 26.

Анализ динамики показателей распределения СТК по критерию размера предприятий в исследуемый период позволяет наблюдать тенденции к существенному росту конфликтности на малых и средних предприятиях и уменьшению количества СТК на крупных предприятиях. Динамика показателей представлена на рис. 37.

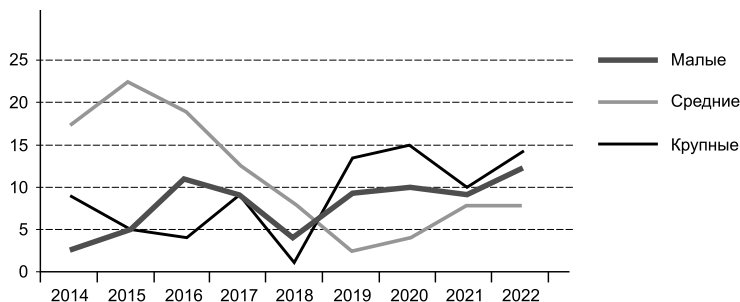


Рис. 37. Динамика показателей количества СТК по критерию размера предприятий в СФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 26.

Наибольшее количество СТК в СФО в исследуемый период наблюдалось на предприятиях с частной формой собственности. Только в 2020 году показатель количества конфликтов на предприятиях с государственной (муниципальной) формой собственности превысил аналогичный показатель на частных предприятиях. Но в 2021–2022 годах их соотношение приобрело прежний характер (рис. 38).

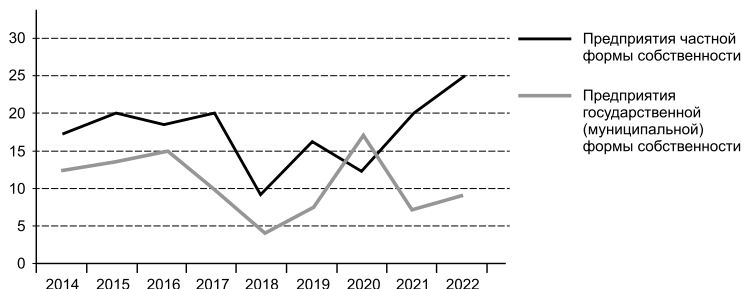


Рис. 38. Динамика показателей количества СТК на предприятиях частной и государственной (муниципальной) форм собственности в СФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 26.

Показатели, характеризующие протестные действия работников, и результаты разрешения СТК в СФО в исследуемый период представлены в табл. 27.

Таблица 27

**Динамика показателей протестных действий работников,  
организованности протестных действий, причины возникновения  
и результаты разрешения СТК в СФО в 2014–2022 годах**

| Показатель                                                            | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|--|
|                                                                       | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |  |
| Протестные действия                                                   |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| Митинг                                                                | 3                       | 6    | 3    | 3    | —    | 6    | —    | —    | 2    |  |
| Угроза забастовки                                                     | 8                       | 6    | 8    | 4    | 5    | 11   | 3    | 7    | 8    |  |
| Забастовка                                                            | 8                       | 5    | 4    | 11   | 6    | 12   | 5    | 8    | 5    |  |
| Пикет                                                                 | 5                       | 3    | 5    | 7    | 1    | 5    | 7    | 7    | 5    |  |
| Коллективное обращение работников                                     | 1                       | —    | 5    | 3    | 3    | 4    | 7    | 9    | 10   |  |
| Отказ от выполнения трудовых обязанностей                             | 7                       | 6    | 6    | —    | 2    | 3    | 3    | 2    | 4    |  |
| Сидячая забастовка на рабочем месте                                   | —                       | —    | —    | —    | —    | —    | —    | —    | —    |  |
| Голодовка                                                             | 4                       | 10   | 8    | 5    | 2    | —    | —    | —    | —    |  |
| Прочие акции протеста                                                 | 2                       | 5    | 1    | 3    | —    | 5    | 12   | 1    | 10   |  |
| Причины возникновения (%)                                             |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| Заработная плата                                                      | 53,2                    | 51,4 | 60,4 | 58,3 | 69,6 | 51,0 | 49,0 | 46,0 | 42,0 |  |
| Нарушение условий труда                                               | 8,5                     | 14,3 | 3,8  | 10,4 | 4,3  | 5,0  | 16,3 | 18,0 | 23,0 |  |
| Сокращение работников                                                 | 10,6                    | 11,4 | 9,4  | 8,3  | 8,7  | 18,0 | 12,2 | 12,0 | 14,0 |  |
| Увольнение работников                                                 | 6,4                     | —    | 3,8  | 4,2  | 4,3  | —    | —    | 13,0 | 8,0  |  |
| Реорганизация, ликвидация (банкротство) предприятия                   | 10,6                    | 17,1 | 14,9 | 10,5 | 13,0 | 18,0 | 8,2  | 11,0 | 13,0 |  |
| Недовольство действиями руководства                                   | 10,7                    | 5,8  | 7,7  | 8,3  | —    | 9,0  | 14,3 | —    | —    |  |
| Организованность работников в ходе СТК (%)                            |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| Участие профсоюзной организации                                       | 35,7                    | 48,6 | 40,0 | 27,3 | 33,3 | 56,0 | 40,0 | 34,0 | 44,0 |  |
| Неорганизованные в профсоюз работники                                 | 64,3                    | 51,4 | 60,0 | 72,7 | 66,7 | 44,0 | 60,0 | 66,0 | 56,0 |  |
| Итоги разрешения СТК (%)                                              |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| Выплата долгов по заработной плате                                    | 12,5                    | 33,0 | 21,3 | 6,8  | 17,4 | 7,0  | 11,1 | 14,5 | 14,7 |  |
| Разрешение СТК с помощью вмешательства органов государственной власти | 15,0                    | 34,3 | 29,8 | 47,7 | 34,8 | 37,0 | 28,9 | 21,1 | 27,2 |  |



Окончание табл. 27

| Показатель                                          | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-----------------------------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                                     | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Требования работников удовлетворены частично        | 30,0                    | 8,5  | 10,3 | 11,4 | 8,7  | 13,0 | 26,7 | 16,2 | 17,0 |
| Требования работников оставлены без удовлетворения  | 10,0                    | 8,5  | 4,2  | 11,3 | 17,3 | 23,0 | 17,8 | 25,0 | 15,0 |
| Частичная выплата долгов по заработной плате        | 25,0                    | 14,3 | 25,5 | 15,9 | 13,0 | 10,0 | 4,5  | 10,3 | 11,0 |
| Трудоустройство сокращенных (уволненных) работников | —                       | —    | 4,6  | 4,6  | 8,8  | —    | 2,1  | 2,7  | 4,0  |
| Требования работников удовлетворены полностью       | 7,5                     | 8,5  | 4,3  | 2,3  | —    | 10,0 | 8,9  | 10,2 | 11,1 |

*Источник:* составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).

Анализ показателей, представленных в табл. 27, позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, в исследуемый период работники предприятий в СФО предпочитали отстаивать свои права с помощью следующих форм протестов: 1) забастовка — 7,11 случая в среднем в год; 2) угроза забастовки — 6,67; 3) пикет — 5,78; 4) прочие акции протеста — 4,33; 5) коллективное обращение работников — 4,11; 6) отказ от выполнения трудовых обязанностей — 3,67; 7) голодовка — 3,22; 8) митинги — 2,56.

Во-вторых, основными причинами СТК в СФО в исследуемый период являлись: 1) проблемы с выплатой заработной платы (полная невыплата, задержки в выплате доплат, премиальных и др.) — 53,43 % в среднем за год; 2) увольнение (сокращение) работников — 16,03 %; 3) реорганизация, ликвидация (банкротство) предприятия — 12,92 %; 4) нарушение условий труда — 11,1 %; 5) недовольство действиями руководства — 6,2 %.

В-третьих, отмечаются следующие тенденции, определяющие изменения показателей СТК: 1) незначительные изменения удельного веса СТК на предприятиях, где работники организованы в профсоюзы, и на предприятиях, где профсоюзов нет, свидетельствуют об относительной стабильности ситуации, в которой количество конфликтов на предприятиях без профсоюзов примерно в два раза превышает аналогичный показатель предприятий, где работники организованы в профсоюз. Исключение составляет 2019 год, когда количество СТК на предприятиях обеих групп предприятий фактически сравнялось;

2) сохраняется высокий процент вовлечения органов государственной власти (всех уровней) в разрешение СТК (30,64 % в среднем в год);  
3) сохраняется тенденция полного или частичного удовлетворения требований работников по итогам разрешения СТК (на уровне 80 %).  
Динамика показателей представлена на рис. 39.

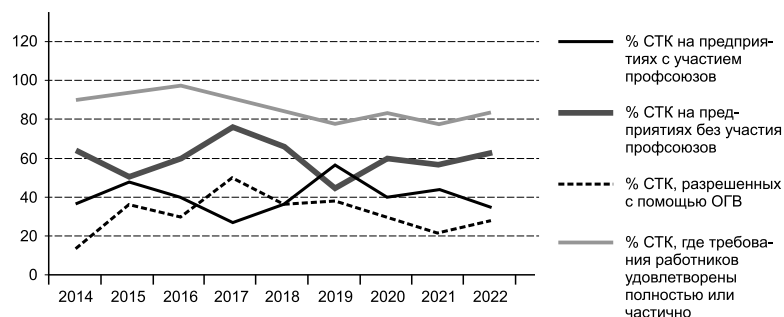


Рис. 39. Динамика показателей итогов урегулирования СТК на предприятиях (организациях) в ЦФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 27.

**Третье место** в нашем рейтинге социально-трудовой конфликтности в исследуемом периоде занимает Центральный федеральный округ (ЦФО) — 25,56 СТК в среднем за год. Распределение СТК по субъектам РФ, территориально относящимся к ЦФО, представлено в табл. 28.

Таблица 28

Распределение СТК по субъектам РФ в ЦФО в 2014–2022 годах

| Субъект РФ          | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                     | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Брянская область    | 1                       | 2    | —    | —    | 1    | 3    | 1    | —    | 1    |
| Воронежская область | 1                       | —    | 2    | 2    | 4    | 4    | 2    | —    | 1    |
| Ивановская область  | 3                       | 3    | 2    | 2    | —    | 1    | —    | —    | 1    |
| Калужская область   | 1                       | —    | —    | 1    | 4    | 2    | —    | 1    | 1    |
| Костромская область | 1                       | 1    | 1    | —    | 3    | 1    | 1    | 1    | 2    |
| Москва              | 2                       | 6    | 3    | 6    | 10   | 5    | 10   | 3    | 3    |
| Тверская область    | 2                       | 1    | 1    | —    | 1    | —    | —    | —    | —    |
| Орловская область   | —                       | 1    | 3    | 3    | 3    | 4    | 2    | 1    | —    |
| Курская область     | —                       | 1    | 1    | —    | —    | 2    | 1    | 3    | —    |

Окончание табл. 28

| Субъект РФ           | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|----------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                      | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Тульская область     | —                       | 1    | 2    | —    | —    | 1    | 1    | —    | —    |
| Московская область   | —                       | 1    | 1    | 5    | 5    | 7    | 3    | 2    | 2    |
| Ярославская область  | —                       | 1    | 3    | 1    | 2    | 1    | 3    | —    | 1    |
| Смоленская область   | —                       | —    | 1    | —    | 1    | 1    | 3    | 2    | —    |
| Тамбовская область   | —                       | —    | 1    | 1    | 1    | —    | 2    | 2    | —    |
| Владимирская область | —                       | —    | —    | 1    | 4    | 4    | 3    | 2    | 1    |
| Белгородская область | —                       | —    | —    | 1    | —    | 2    | 4    | 1    | —    |
| Липецкая область     | —                       | —    | —    | —    | —    | 2    | 2    | 1    | 1    |
| Рязанская область    | —                       | —    | —    | —    | —    | 1    | 2    | 2    | —    |

*Источник:* составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).

Наиболее конфликтной социально-трудовая обстановка в исследуемый период была в следующих субъектах РФ Центрального федерального округа: г. Москва (5,33 СТК в среднем в год) и Московская область (2,89 СТК). Наиболее стабильной социально-трудовая обстановка была в Рязанской, Тульской, Тверской, Липецкой, Тамбовской, Белгородской, Смоленской и Курской областях (менее 1 СТК в среднем за год) (табл. 29).

Таблица 29

## Рейтинг конфликтности субъектов РФ в ЦФО в 2014–2022 годах

| Место в рейтинге | Субъект РФ в ЦФО     | Количество СТК (в среднем в год) |
|------------------|----------------------|----------------------------------|
| 1-е              | Москва               | 5,33                             |
| 2-е              | Московская область   | 2,89                             |
| 3-е              | Орловская область    | 1,89                             |
| 4-е              | Воронежская область  | 1,78                             |
| 5-е              | Ярославская область  | 1,33                             |
| 6-е              | Ивановская область   | 1,33                             |
| 7-е              | Костромская область  | 1,22                             |
| 8-е              | Калужская область    | 1,11                             |
| 9-е              | Владимирская область | 1,11                             |
| 10-е             | Брянская область     | 1,0                              |
| 11-е             | Курская область      | 0,89                             |
| 12-е             | Смоленская область   | 0,89                             |
| 13-е             | Белгородская область | 0,89                             |
| 14-е             | Тамбовская область   | 0,78                             |

Окончание табл. 29

| Место в рейтинге | Субъект РФ в ЦФО  | Количество СТК (в среднем в год) |
|------------------|-------------------|----------------------------------|
| 15-е             | Липецкая область  | 0,67                             |
| 16-е             | Тверская область  | 0,56                             |
| 17-е             | Тульская область  | 0,56                             |
| 18-е             | Рязанская область | 0,56                             |

Источник: рассчитано на основе данных табл. 28.

Распределение СТК по отраслям материального и нематериально-производства, формам собственности, размеру предприятий в исследуемый период в Центральном федеральном округе представлено в табл. 30.

Таблица 30

**Распределение СТК по отраслям, формам собственности, размеру предприятий в ЦФО в 2014–2022 годах**

| Показатель                                                                            | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                                                                       | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| <b>Отрасль</b>                                                                        |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Транспорт и связь                                                                     | 2                       | 1    | 3    | 1    | 7    | 6    | 6    | 3    | 2    |
| Обрабатывающая промышленность                                                         | 4                       | 6    | 8    | 7    | 12   | 11   | 6    | 6    | 3    |
| Здравоохранение                                                                       | 3                       | —    | —    | 1    | 8    | 13   | 8    | 3    | 4    |
| Строительство                                                                         | —                       | 3    | 3    | 5    | 3    | 3    | 2    | 2    | 1    |
| Сельское хозяйство                                                                    | 1                       | —    | —    | —    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    |
| Услуги социальные, коммунальные, гостеприимства                                       | 3                       | 1    | 6    | 6    | 5    | 5    | 11   | —    | 1    |
| Образование                                                                           | 1                       | 2    | 3    | 1    | —    | 1    | 2    | 1    | 1    |
| Добывающая промышленность                                                             | —                       | —    | —    | 1    | —    | —    | 1    | 1    | 1    |
| Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование | —                       | —    | —    | 1    | 1    | 1    | —    | 1    | —    |
| Культура                                                                              | —                       | 2    | —    | —    | —    | —    | —    | 1    | —    |
| НИР                                                                                   | —                       | 1    | —    | —    | —    | —    | 1    | 1    | —    |
| Торговля                                                                              | —                       | 1    | —    | —    | 2    | —    | —    | 1    | —    |
| <b>Размер предприятий</b>                                                             |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Малые                                                                                 | 3                       | 2    | 5    | 5    | 8    | 12   | 6    | 5    | 5    |
| Средние                                                                               | 1                       | 3    | 4    | 9    | 11   | 8    | 15   | 4    | 3    |
| Крупные                                                                               | 10                      | 13   | 14   | 9    | 20   | 16   | 19   | 12   | 6    |

Окончание табл. 30

| Показатель                     | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|--------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Форма собственности            |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Частная                        | 8                       | 12   | 16   | 19   | 22   | 22   | 18   | 12   | 6    |
| Государственная, муниципальная | 6                       | 6    | 7    | 4    | 17   | 14   | 22   | 9    | 8    |

*Источник:* составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).

Анализ данных, представленных в табл. 30, позволяет сделать вывод о том, что в сфере материального производства наиболее конфликтными являлись отрасли обрабатывающей промышленности, транспорта и связи. Более спокойная социально-трудовая обстановка наблюдалась в сельском хозяйстве, строительстве и добывающей промышленности. В целом в ЦФО отмечается снижение количества СТК в отраслях обрабатывающей промышленности и строительства. Также следует отметить общую тенденцию к снижению напряженности социально-трудовой обстановки на предприятиях отраслей материального производства ЦФО в 2020–2022 годах (рис. 40).

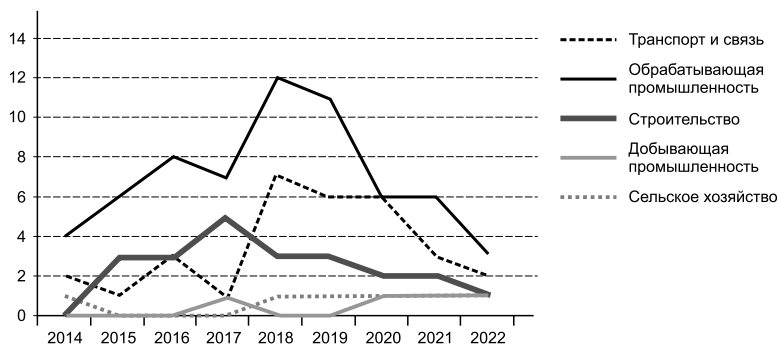


Рис. 40. Динамика показателей количества СТК в отраслях материального производства в ЦФО в 2014–2022 годах

*Источник:* составлено на основе данных табл. 30.

В отраслях сферы нематериального производства ЦФО наибольшее число СТК отмечено в здравоохранении, отраслях социальных и коммунальных услуг, гостеприимства (рис. 41).

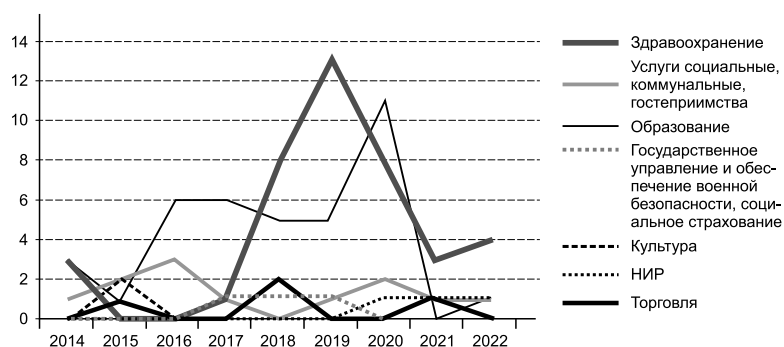


Рис. 41. Динамика показателей количества СТК на предприятиях (организациях) сферы нематериального производства в ЦФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 30.

Пик конфликтности наблюдался в 2019–2020 годах, затем происходит существенное уменьшение количества конфликтов в 2021 году и снова рост показателя в 2022-м.

Анализ динамики показателей распределения СТК по критерию размера предприятий в исследуемый период позволяет наблюдать тенденции существенного роста конфликтности на всех видах предприятий в 2019–2020 годах и ее снижения в 2021 году при наибольшем количестве СТК на крупных предприятиях. Динамика показателей представлена на рис. 42.

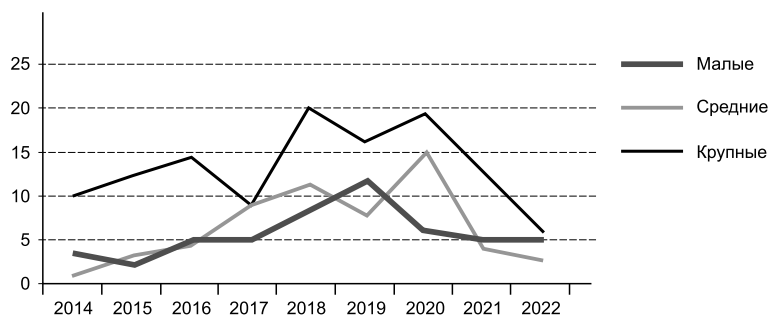


Рис. 42. Динамика показателей количества СТК по критерию размера предприятий в ЦФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 30.

В исследуемый период наибольшее количество СТК в ЦФО наблюдались на предприятиях с частной формой собственности. Однако в 2020 году показатель количества конфликтов на предприятиях с государственной (муниципальной) формой собственности превысил аналогичный показатель на частных предприятиях. Начиная с 2021 года их показатели практически сравнялись при общей тенденции к снижению в 2022 году (рис. 43).

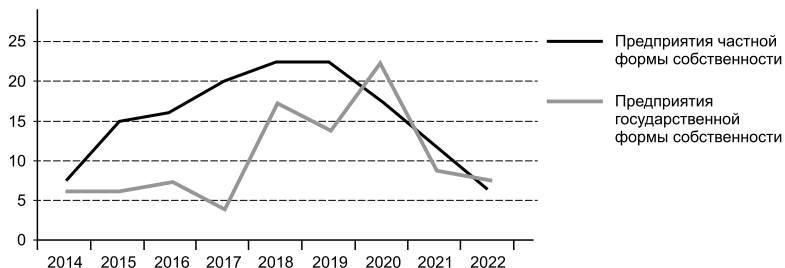


Рис. 43. Динамика показателей количества СТК на предприятиях частной и государственной (муниципальной) форм собственности в ЦФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 30.

Показатели, характеризующие протестные действия работников, и результаты разрешения СТК в ЦФО в исследуемый период представлены в табл. 31.

Таблица 31

**Динамика показателей протестных действий работников, организованности протестных действий, причины возникновения и результаты разрешения СТК в ЦФО в 2014–2022 годах**

| Показатель                                          | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-----------------------------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                                     | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Протестные действия                                 |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Митинг                                              | 3                       | 2    | 5    | 7    | 5    | 6    | 5    | 2    | 3    |
| Угроза забастовки                                   | 2                       | 2    | 2    | 2    | —    | —    | —    | —    | —    |
| Забастовка                                          | —                       | 7    | 4    | 8    | 11   | 10   | 12   | 10   | 7    |
| Пикет                                               | 2                       | 3    | 5    |      | 9    | 6    | 1    | 3    | 2    |
| Коллективное обра-<br>щение работников              | 3                       | 2    | 2    | 3    | 7    | 10   | 21   | 6    | 2    |
| Отказ от выполне-<br>ния трудовых обя-<br>занностей | 2                       | 1    | 3    | 1    | —    | —    | —    | —    | —    |

Окончание табл. 31

| Показатель                                                            | Количество СТК по годам |      |      |      |      |       |      |      |      |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|-------|------|------|------|
|                                                                       | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019  | 2020 | 2021 | 2022 |
| Голодовка                                                             | —                       | —    | —    | 2    | 4    | 4     | —    | —    | —    |
| Прочие акции протеста                                                 | 2                       | 1    | 2    | —    | 3    | —     | 1    | —    | —    |
| Причины возникновения (%)                                             |                         |      |      |      |      |       |      |      |      |
| Заработная плата                                                      | 43,8                    | 44,4 | 51,1 | 60,0 | 42,9 | 49,0  | 50,7 | 46,0 | 42,0 |
| Нарушение условий труда                                               | 12,5                    | 11,1 | 4,9  | 5,7  | 11,3 | 19,0  | 13,3 | 33,0 | 33,0 |
| Сокращение работников                                                 | 12,5                    | 11,1 | 17,1 | 11,4 | 15,6 | 6,0   | 14,9 | 22,0 | 25,0 |
| Увольнение работников                                                 | —                       | 16,7 | 2,4  | 3,5  | 5,2  | 1,0   | —    | —    | —    |
| Реорганизация, ликвидация (банкротство) предприятия                   | 25,0                    | 16,7 | 17,3 | 12,6 | 16,9 | 14,0  | 13,1 | —    | —    |
| Недовольство действиями руководства                                   | 6,2                     | —    | 7,2  | 6,8  | 8,1  | 11,0  | 8,0  | —    | —    |
| Организованность работников в ходе СТК (%)                            |                         |      |      |      |      |       |      |      |      |
| Участие профсоюзной организации                                       | 77,8                    | 66,7 | 70,0 | 32,0 | 20,9 | 31,61 | 26,0 | 32,0 | 44,0 |
| Неорганизованные в профсоюз работники                                 | 22,2                    | 33,3 | 30,0 | 68,0 | 78,1 | 68,39 | 74,0 | 68,0 | 56,0 |
| Итоги разрешения СТК (%)                                              |                         |      |      |      |      |       |      |      |      |
| Выплата долгов по заработной плате                                    | 8,3                     | 32,1 | 24,1 | 9,7  | 21,6 | 12,07 | 6,8  | —    | —    |
| Разрешение СТК с помощью вмешательства органов государственной власти | 16,7                    | 27,8 | 31,0 | 45,2 | 25,5 | 36,21 | 27,5 | 30,1 | 32,3 |
| Требования работников удовлетворены частично                          | 41,7                    | 16,7 | 17,2 | 6,5  | 21,6 | 15,51 | 24,1 | 51,0 | 39,0 |
| Требования работников оставлены без удовлетворения                    | 10,3                    | 11,1 | 10,3 | 22,5 | 17,6 | 18,97 | 25,8 | 18,0 | 20,0 |
| Частичная выплата долгов по заработной плате                          | 25                      | —    | 17,2 | 16,1 | 7,8  | 10,34 | 5,1  | —    | —    |
| Трудоустройство сокращенных (уволненных) работников                   | —                       | —    | —    | —    | 3,9  | —     | —    | —    | —    |
| Требования работников удовлетворены полностью                         | 8,3                     | 11,1 | —    | —    | 2,0  | 6,9   | 10,3 | 31,0 | 41,0 |

Источник: составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).



Анализ показателей, представленных в табл. 31, позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, в исследуемый период работники предприятий в ЦФО предпочитали отстаивать свои права с помощью следующих форм протестов: 1) забастовка — 7,67 случая в среднем в год; 2) коллективное обращение работников — 6,22; 3) митинг — 4,22; 4) пикет — 3,44; 5) голодовка — 1,11; 6) прочие акции протеста — 1; 7) угроза забастовки — 0,89; 8) отказ от выполнения трудовых обязанностей — 0,78.

Во-вторых, основными причинами СТК в ЦФО в исследуемый период являлись: 1) проблемы с выплатой заработной платы (полная невыплата, задержки в выплате доплат, премиальных и др.) — 47,87 % в среднем за год; 2) увольнение (сокращение) работников — 17,81 %; 3) нарушение условий труда — 15,98 %; 4) реорганизация, ликвидация (банкротство) предприятия — 12,94 %; 5) недовольство действиями руководства — 5,4 %.

В-третьих, отмечаются следующие тенденции, определяющие изменения показателей, характеризующих социально-трудо-вую ситуацию в ЦФО: 1) значительные изменения удельного веса СТК на предприятиях, где работники организованы в профсоюзы, и на предприятиях, где профсоюзов нет: а) в период 2014–2020 годов (значительный рост удельного веса СТК на предприятиях, где нет профсоюзов, и, наоборот, пропорциональное снижение удельного веса СТК на предприятиях, где работники организованы в профсоюзы); б) в период 2020–2021 годов наблюдается противоположная тенденция. Это свидетельствует о нестабильности социально-трудо-вой ситуации на предприятиях обеих групп; 2) сохраняется высокий уровень вовлечения органов государственной власти (всех уровней) в разрешение СТК (27,42 % в среднем в год); 3) сохраняется тенденция полного или частичного удовлетворения требований работников по итогам разрешения СТК (на уровне 82,7 %). Динамика показателей представлена на рис. 44.

На **четвертом месте** в рейтинге конфликтности социально-трудо-вой ситуации в рамках исследуемого периода находится Уральский федеральный округ (УрФО) — 22,44 СТК в среднем за год. Распределение СТК по субъектам РФ, территориально относящимся к УрФО, представлено в табл. 32.

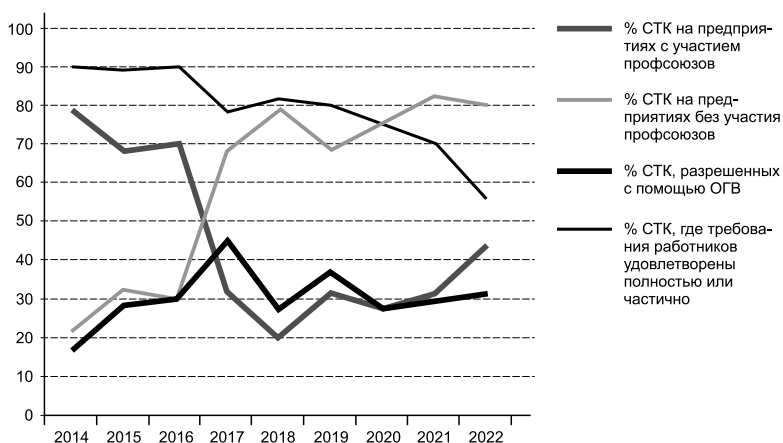


Рис. 44. Динамика показателей итогов урегулирования СТК на предприятиях (организациях) в ЦФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 31.

Таблица 32

#### Распределение СТК по субъектам РФ в УрФО в 2014–2022 годах

| Субъект РФ                               | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|------------------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                          | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Курганская область                       | 1                       | 1    | —    | 2    | 5    | 1    | 4    | 1    | 1    |
| Свердловская область                     | 7                       | 10   | 13   | 10   | 6    | 9    | 8    | 6    | 3    |
| Тюменская область                        | 1                       | —    | —    | 1    | 2    | 2    | 1    | 2    | 2    |
| Челябинская область                      | 9                       | 6    | 5    | 4    | 7    | 13   | 14   | 10   | 7    |
| Ямало-Ненецкий автономный округ (ЯНАО)   | —                       | 1    | 3    | 2    | 4    | 1    | 1    | 1    | 1    |
| Ханты-Мансийский автономный округ (ХМАО) | —                       | 1    | 4    | 1    | 5    | 4    | 6    | 6    | 4    |

Источник: составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).

Наиболее конфликтной социально-трудовая обстановка в исследуемый период была в следующих субъектах РФ Уральского федерального округа: в Челябинской области — 8,33 СТК в среднем в год, в Свердловской области — 8. Наиболее стабильной социально-трудовая обстановка была в Тюменской и Курганской областях, ЯНАО (менее 2 СТК в среднем за год) (табл. 33).



Окончание табл. 34

| Показатель                     | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|--------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| <b>Размер предприятий</b>      |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Малые                          | 6                       | 1    | 4    | 5    | 8    | 9    | 7    | 8    | 7    |
| Средние                        | 3                       | 4    | 3    | 4    | 4    | 8    | 13   | 6    | 6    |
| Крупные                        | 9                       | 14   | 18   | 12   | 17   | 13   | 14   | 12   | 5    |
| <b>Форма собственности</b>     |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Частная                        | 12                      | 14   | 17   | 14   | 12   | 9    | 23   | 14   | 10   |
| Государственная, муниципальная | 6                       | 5    | 8    | 7    | 17   | 21   | 11   | 12   | 8    |

Источник: составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).

Анализ данных, представленных в табл. 34, позволяет сделать вывод о том, что в сфере материального производства УрФО наиболее конфликтными являлись отрасли обрабатывающей промышленности, транспорта и связи. Более спокойная социально-трудовая обстановка наблюдалась в сельском хозяйстве и добывающей промышленности (рис. 45).

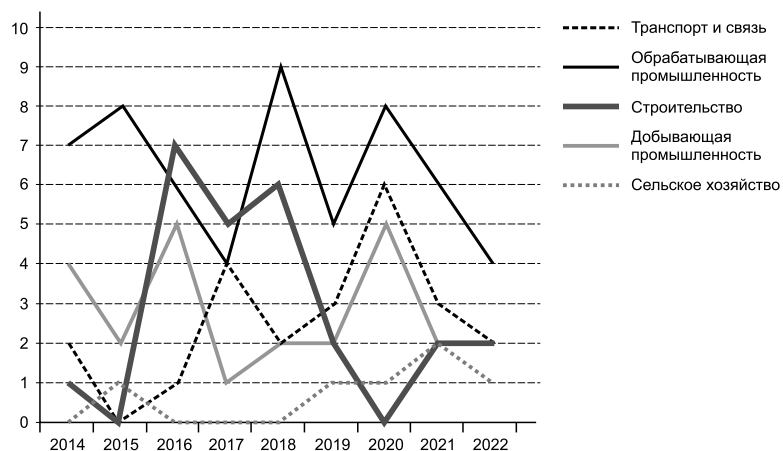


Рис. 45. Динамика показателей количества СТК в отраслях материального производства в УрФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 34.

Также следует отметить заметный рост СТК вследствие введения санкций в 2014 году и карантинных ограничений в 2020-м. В 2021–2022 годах в указанных отраслях наблюдается сокращение количества СТК.

В отраслях сферы нематериального производства УрФО наибольшее число СТК отмечено в здравоохранении, отраслях социальных и коммунальных услуг, гостеприимства (рис. 46).

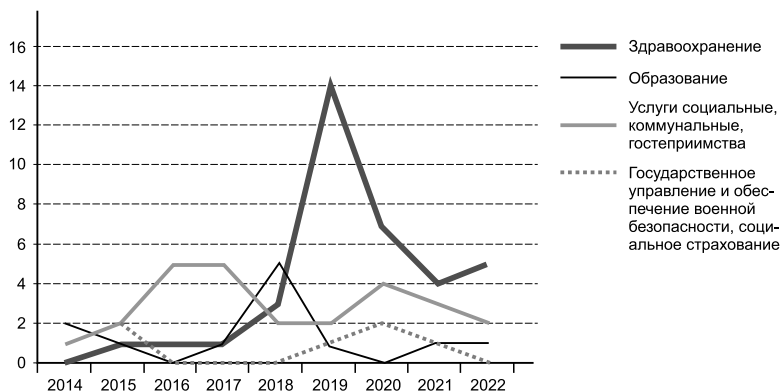


Рис. 46. Динамика показателей количества СТК на предприятиях (организациях) сферы нематериального производства в УрФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 34.

Наибольший всплеск конфликтности социально-трудовых отношений наблюдался в сфере здравоохранения в 2020 году вследствие многократного увеличения нагрузки на работников отрасли и сложностей в преодолении последствий пандемии COVID-19. После реализации властями РФ мер поддержки отрасли и дополнительных выплат медицинским работникам, непосредственно участвовавшим в борьбе с пандемией, количество конфликтов в отрасли заметно сократилось уже к концу 2020 года.

Анализ динамики показателей распределения СТК по критерию размера предприятий в исследуемый период позволяет наблюдать тенденции существенного роста конфликтности на всех видах предприятий в 2019–2020 годах и ее снижения в 2021 году при наибольшем количестве СТК на крупных предприятиях. Динамика показателей представлена на рис. 47.

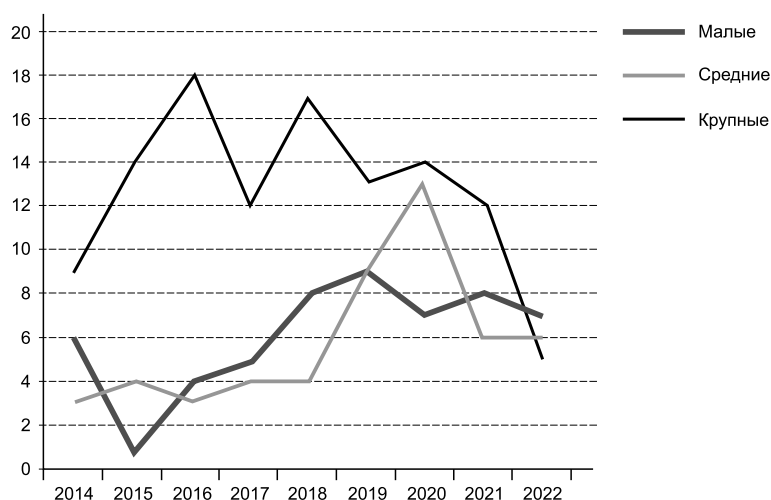


Рис. 47. Динамика показателей количества СТК по критерию размера предприятий в УрФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 34.

Наибольшее количество СТК в УрФО происходило на крупных предприятиях, прежде всего на предприятиях с частной формой собственности (рис. 48).

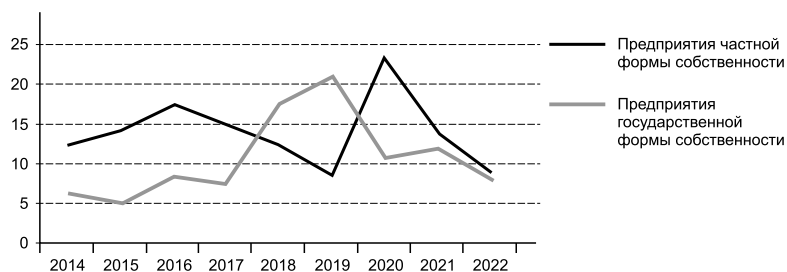


Рис. 48. Динамика показателей количества СТК на предприятиях частной и государственной (муниципальной) форм собственности в УрФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 34.

Однако в 2018–2019 годах количество конфликтов на предприятиях с государственной (муниципальной) формой собственности превысило аналогичный показатель на частных предприятиях. Начиная с 2021 года их показатели практически сравнялись при общей тенденции к снижению в 2022 году.

Показатели, характеризующие протестные действия работников, и результаты разрешения СТК в УрФО в исследуемый период представлены в табл. 35.

Таблица 35

**Динамика показателей протестных действий работников,  
организованности протестных действий, причины возникновения  
и результаты разрешения СТК в УрФО в 2014–2022 годах**

| Показатель                                          | Количество СТК по годам |      |      |      |      |       |       |      |      |
|-----------------------------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|-------|-------|------|------|
|                                                     | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019  | 2020  | 2021 | 2022 |
| <b>Протестные действия</b>                          |                         |      |      |      |      |       |       |      |      |
| Митинг                                              | 2                       | 3    | 4    | 5    | 6    | 3     | 1     | 1    | 2    |
| Угроза забастовки                                   | 5                       | 6    | 2    | 3    | 7    | 18    | 9     | 3    | 1    |
| Забастовка                                          | 1                       | 3    | 2    | 4    | 9    | 3     | 8     | 3    | 3    |
| Пикет                                               | 3                       | 4    | 1    | 2    | 2    | 3     | 4     | 3    | 2    |
| Коллективное обращение работников                   | 1                       | 1    | 5    | 1    | 2    | —     | 11    | 8    | 5    |
| Отказ от выполнения трудовых обязанностей           | 1                       | 1    | 1    | 1    | —    | —     | —     | 3    | 1    |
| Сидячая забастовка на рабочем месте                 | 2                       | —    | 1    | —    | —    | 1     | 1     | —    | —    |
| Голодовка                                           | 3                       | 2    | 7    | 4    | 3    | —     | —     | 1    | 1    |
| Прочие акции протеста                               | —                       | —    | 2    | 1    | —    | 2     | —     | 4    | 3    |
| <b>Причины возникновения (%)</b>                    |                         |      |      |      |      |       |       |      |      |
| Заработная плата                                    | 51,7                    | 65,0 | 64,9 | 60,6 | 51,1 | 66,26 | 68,47 | 69,1 | 69,5 |
| Нарушение условий труда                             | 10,6                    | —    | 10,8 | 6,1  | 14,3 | 18,75 | 16,98 | 14,3 | 12,7 |
| Сокращение работников                               | 13,8                    | 30,0 | 8,1  | 12,1 | 6,4  | 3,61  | 5,66  | 4,6  | 2,0  |
| Увольнение работников                               | 3,4                     | —    | 8,1  | 9,1  | 6,7  | 2,41  | —     | —    | —    |
| Реорганизация, ликвидация (банкротство) предприятия | 13,7                    | 3,6  | 2,7  | 12,1 | 12,8 | 3,6   | 3,78  | 12,0 | 14,0 |
| Недовольство действиями руководства                 | 6,8                     | 1,4  | 5,4  | —    | 8,7  | 5,62  | 4,71  | —    | 1,8  |
| <b>Организованность работников в ходе СТК (%)</b>   |                         |      |      |      |      |       |       |      |      |
| Участие профсоюзной организации                     | 56,3                    | 55,0 | 25,0 | 28,0 | 29,6 | 46,88 | 28,57 | 34,0 | 44,0 |
| Неорганизованные в профсоюз работники               | 43,7                    | 45,0 | 75,0 | 72,0 | 70,4 | 53,12 | 71,43 | 66,0 | 56,0 |

Окончание табл. 35

| Показатель                                                            | Количество СТК по годам |      |       |      |      |       |       |      |      |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------|------|-------|------|------|-------|-------|------|------|
|                                                                       | 2014                    | 2015 | 2016  | 2017 | 2018 | 2019  | 2020  | 2021 | 2022 |
| Итоги разрешения СТК (%)                                              |                         |      |       |      |      |       |       |      |      |
| Выплата долгов по заработной плате                                    | 12,0                    | 20,0 | 28,9  | 28,1 | 15,4 | 8,09  | 5,88  | —    | —    |
| Разрешение СТК с помощью вмешательства органов государственной власти | 28,0                    | 15,0 | 28,9  | 37,5 | 41,1 | 40,91 | 29,41 | 39,1 | 38,0 |
| Требования работников удовлетворены частично                          | 40,0                    | 20,0 | 15,85 | 12,5 | 22,9 | 20,45 | 21,57 | 33,0 | 39,0 |
| Требования работников оставлены без удовлетворения                    | 8,0                     | 10,0 | 2,7   | 9,4  | 7,7  | 12,1  | 19,61 | 31,0 | 20,0 |
| Частичная выплата долгов по заработной плате                          | 4,0                     | 25,0 | 13,2  | 9,4  | 10,3 | 7,09  | 7,84  | —    | —    |
| Трудоустройство сокращенных (уволненных) работников                   | —                       | —    | —     | —    | —    | —     | —     | —    | —    |
| Требования работников удовлетворены полностью                         | 8,0                     | 10,0 | 10,5  | 3,1  | 2,6  | 11,36 | 15,69 | 36,0 | 41,0 |

*Источник:* составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).

Анализ показателей, представленных в табл. 35, позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, в исследуемый период работники предприятий в УрФО предпочитали отстаивать свои права с помощью следующих форм протестов: 1) угроза забастовки — 6 случаев в среднем в год; 2) забастовка — 4; 3) коллективное обращение работников — 3,78; 4) митинг — 3; 5) пикет — 2,67; 6) голодовка — 2,33; 7) прочие акции протеста — 1,56; 8) отказ от выполнения трудовых обязанностей — 0,89.

Во-вторых, основными причинами СТК в УрФО в исследуемый период являлись: 1) проблемы с выплатой заработной платы (полная невыплата, задержки в выплате доплат, премиальных и др.) — 62,96 % в среднем за год; 2) увольнение (сокращение) работников — 24,97 %; 3) нарушение условий труда — 11,61 %; 4) реорганизация, ликвидация (банкротство) предприятия — 12,94 %; 5) недовольство действиями руководства — 7,37 %.

В-третьих, отмечаются следующие тенденции, определяющие изменения показателей, характеризующих социально-трудовую ситуацию в УрФО: 1) существенные изменения удельного веса СТК



на предприятиях, где работники организованы в профсоюзы, и на предприятиях, где нет профсоюзов, но с общей тенденцией к значительному превышению данного показателя СТК на предприятиях (организациях), где работники не организованы в профсоюзы, над показателем предприятий, где работники организованы в профсоюзы; 2) сохраняется высокий уровень вовлечения органов государственной власти (всех уровней) в разрешение СТК (33,1 % в среднем в год); 3) сохраняется тенденция полного или частичного удовлетворения требований работников по итогам разрешения СТК (на уровне 85,5 %). Динамика показателей представлена на рис. 49.

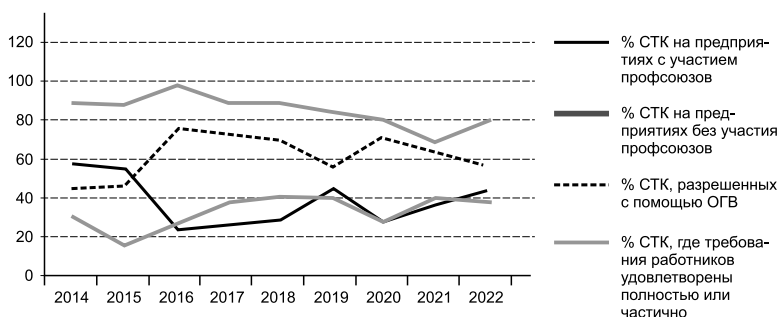


Рис. 49. Динамика показателей итогов урегулирования СТК на предприятиях (организациях) УрФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 35.

**Пятое место** в рейтинге социально-трудовой конфликтности занимает Дальневосточный федеральный округ (ДФО) — 21,44 СТК в среднем в год.

Распределение СТК по субъектам РФ, территориально относящимся к ДФО, представлено в табл. 36.

Таблица 36

Распределение СТК по субъектам РФ в ДФО в 2014–2022 годах

| Субъект РФ                   | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                              | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Амурская область             | 1                       | 4    | 5    | 2    | 3    | 3    | —    | 2    | 2    |
| Еврейская автономная область | 2                       | 1    | 2    | —    | 2    | 2    | 2    | 3    | 2    |
| Камчатский край              | 4                       | 1    | 3    | —    | 5    | 3    | 2    | 3    | 2    |

Окончание табл. 36

| Субъект РФ               | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|--------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                          | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Магаданская область      | —                       | —    | —    | —    | —    | —    | 2    | 1    | 1    |
| Приморский край          | 5                       | 10   | 10   | 6    | 4    | 3    | 6    | 6    | 3    |
| Республика Бурятия       | —                       | —    | —    | —    | 3    | 1    | 1    | 4    | 1    |
| Республика Саха (Якутия) | —                       | 2    | 1    | 1    | 3    | 2    | 3    | 2    | 1    |
| Сахалинская область      | 1                       | —    | 1    | 1    | 7    | -    | 4    | 4    | 1    |
| Хабаровский край         | 5                       | 3    | 5    | 3    | 3    | 5    | 1    | 4    | 1    |
| Чукотский АО             | —                       | —    | —    | —    | —    | —    | —    | —    | —    |

Источник: составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).

Наиболее конфликтными субъектами РФ в Дальневосточном федеральном округе стали Приморский и Хабаровский края (от 5,89 до 3,33 СТК в среднем в год). Наиболее спокойной социально-трудовая обстановка была в Чукотском АО, Магаданской области, Республике Бурятия (от 0 до 1,0 СТК соответственно) (табл. 37).

Таблица 37

**Рейтинг конфликтности субъектов РФ в ДФО в 2014–2022 годах**

| Место в рейтинге | Субъект РФ в ДФО             | Количество СТК (в среднем в год) |
|------------------|------------------------------|----------------------------------|
| 1-е              | Приморский край              | 5,89                             |
| 2-е              | Хабаровский край             | 3,33                             |
| 3-е              | Камчатский край              | 2,55                             |
| 4-е              | Амурская область             | 2,44                             |
| 5-е              | Сахалинская область          | 2,11                             |
| 6-е              | Еврейская автономная область | 1,78                             |
| 7-е              | Республика Саха (Якутия)     | 1,67                             |
| 8-е              | Республика Бурятия           | 1,0                              |
| 9-е              | Магаданская область          | 0,44                             |
| 10-е             | Чукотский автономный округ   | 0,0                              |

Источник: рассчитано на основе данных табл. 36.

Распределение СТК по отраслям материального и нематериального производства, формам собственности, размеру предприятий в исследуемый период в Дальневосточном федеральном округе представлено в табл. 38.

Таблица 38

**Распределение СТК по отраслям, формам собственности,  
размеру предприятий в ДФО в 2014–2022 годах**

| Показатель                                                                            | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                                                                       | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| <b>Отрасль</b>                                                                        |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Транспорт и связь                                                                     | 3                       | 2    | 5    | 3    | 3    | 2    | 4    | 5    | 2    |
| Обрабатывающая промышленность                                                         | 6                       | 6    | 6    | —    | 3    | 6    | 2    | 7    | 3    |
| Здравоохранение                                                                       | —                       | 1    | 2    | 1    | 1    | 3    | 2    | 4    | 4    |
| Строительство                                                                         | 4                       | 7    | 7    | 5    | 9    | —    | 5    | 2    | 2    |
| Сельское хозяйство                                                                    | 1                       | —    | —    | —    | 4    | 1    | 2    | 2    | 1    |
| Услуги социальные, коммунальные, гостеприимства                                       | 1                       | 3    | 3    | 1    | 3    | 5    | 2    | 4    | —    |
| Образование                                                                           | 2                       | —    | —    | 1    | —    | —    | 2    | —    | 1    |
| Добывающая промышленность                                                             | 1                       | 2    | 4    | 2    | 4    | 1    | 2    | 2    | 1    |
| Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование | —                       | —    | —    | —    | 3    | 1    | —    | 2    | —    |
| Культура                                                                              | —                       | 1    | —    | —    | —    | —    | —    | 1    | —    |
| <b>Размер предприятий</b>                                                             |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Малые                                                                                 | 7                       | 2    | 5    | 2    | 5    | 7    | 4    | 8    | 6    |
| Средние                                                                               | 2                       | 2    | 6    | 4    | 8    | 6    | 6    | 7    | 4    |
| Крупные                                                                               | 9                       | 14   | 16   | 7    | 17   | 6    | 11   | 14   | 4    |
| <b>Форма собственности</b>                                                            |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Частная                                                                               | 11                      | 14   | 13   | 7    | 21   | 8    | 11   | 16   | 8    |
| Государственная, муниципальная                                                        | 7                       | 9    | 14   | 6    | 9    | 11   | 10   | 13   | 6    |

*Источник:* составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).

Анализ данных, представленных в табл. 38, позволяет сделать вывод о том, что в сфере материального производства в исследуемый период наиболее конфликтными являлись отрасли строительства, обрабатывающей промышленности, транспорта и связи. Более спокойная социально-трудовая обстановка наблюдалась в сельском хозяйстве. В целом в 2022 году наблюдается сокращение количества СТК в отраслях сферы материального производства в ДФО. Динамика показателей представлена на рис. 50.

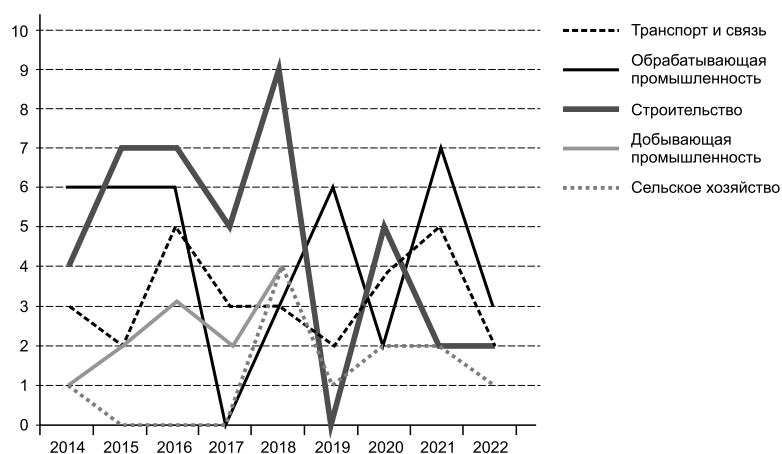


Рис. 50. Динамика показателей количества СТК в отраслях материального производства в ДФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 38.

В отраслях сферы нематериального производства в ДФО наибольшее число СТК отмечалось в здравоохранении, отраслях социальных и коммунальных услуг, гостеприимства (рис. 51).

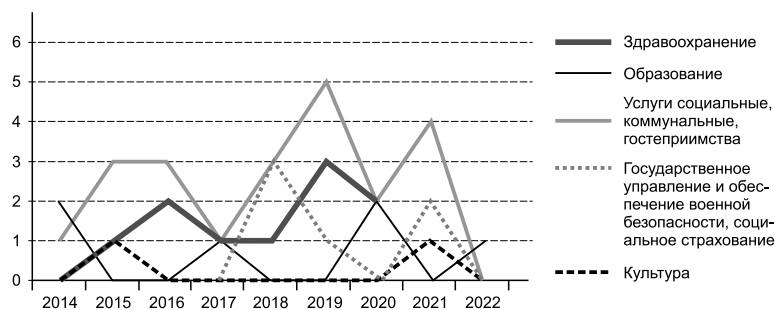


Рис. 51. Динамика показателей количества СТК на предприятиях (организациях) сферы нематериального производства в ДФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 38.

Анализ динамики показателей распределения СТК по критерию размера предприятий в исследуемый период позволяет наблюдать тенденции существенного преобладания конфликтности на крупных предприятиях на протяжении всего исследуемого периода. Динамика показателей представлена на рис. 52.

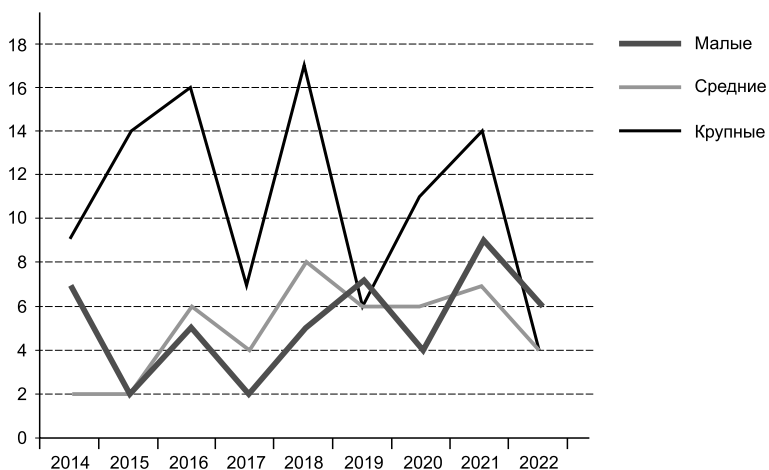


Рис. 52. Динамика показателей количества СТК по критерию размера предприятий в ДФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 38.

Также следует отметить всплески конфликтности на всех типах предприятий в 2015, 2018 и 2020 годах и ее снижение в 2021-м.

Динамика показателей распределения СТК по критерию форм собственности на предприятиях ДФО представлена на рис. 53.

В исследуемый период наибольшее количество СТК в ДФО наблюдалось на предприятиях с частной формой собственности с небольшим превышением над показателем на предприятиях с государственной (муниципальной) формой собственности (за исключением 2018 г., где превышение значительное).

Показатели, характеризующие протестные действия работников, и результаты разрешения СТК в ДФО в исследуемый период представлены в табл. 39.

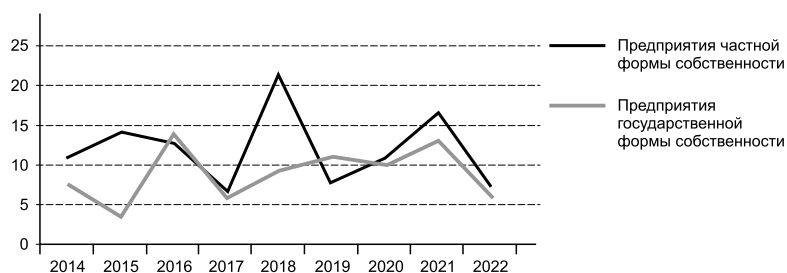


Рис. 53. Динамика показателей распределения СТК по критерию форм собственности на предприятиях в ДФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 38.

Таблица 39

**Динамика показателей протестных действий работников, организованности протестных действий, причины возникновения и результаты разрешения СТК в ДФО в 2014–2022 годах**

| Показатель                                          | Количество СТК по годам |       |      |      |      |      |      |      |      |
|-----------------------------------------------------|-------------------------|-------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                                     | 2014                    | 2015  | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Протестные действия                                 |                         |       |      |      |      |      |      |      |      |
| Митинг                                              | 3                       | 2     | 3    | 3    | 4    | 5    | 4    | 1    | 1    |
| Угроза забастовки                                   | 1                       | —     | 1    |      | —    | 2    | 1    | 5    | 2    |
| Забастовка                                          | 3                       | 5     | 7    | 2    | 11   | 2    | 7    | 5    | 3    |
| Пикет                                               | 1                       | 2     | 3    | 2    | 3    | 3    | 2    | 2    | 1    |
| Коллективное обращение работников                   | 2                       | 4     | 5    | 1    | 8    | 3    | 7    | 9    | 4    |
| Отказ от выполнения трудовых обязанностей           | 5                       | 7     | 5    | 2    | —    | 1    | —    | 3    | 2    |
| Голодовка                                           | —                       | 3     | 3    | 3    | 4    | 3    | —    | 3    | 1    |
| Прочие акции протеста                               | 3                       | —     | —    | —    | —    | —    | —    | 1    | —    |
| Причины возникновения (%)                           |                         |       |      |      |      |      |      |      |      |
| Заработная плата                                    | 64,                     | 69,6  | 45,3 | 36,0 | 48,1 | 37,0 | 41,5 | 46,0 | 42,0 |
| Нарушение условий труда                             | 4,0                     | 7,1   | 7,6  | 12,0 | 9,6  | 6,0  | 24,4 | 22,0 | 23,0 |
| Сокращение работников                               | 12,0                    | 13,04 | 17,0 | 12,0 | 9,6  | 21,0 | 7,3  | 17,0 | 21,0 |
| Увольнение работников                               | 4,0                     | —     | 11,1 | 12,0 | 7,7  | —    | 2,3  | —    | —    |
| Реорганизация, ликвидация (банкротство) предприятия | 12,0                    | 4,35  | 11,4 | 20,0 | 15,4 | 25,0 | 12,1 | 12,0 | 11,0 |
| Недовольство действиями руководства                 | 4,0                     | 6,0   | 7,6  | 8,0  | 9,6  | 11,0 | 12,4 | 3,0  | 3,0  |

Окончание табл. 39

| Показатель                                                            | Количество СТК по годам |       |      |      |      |      |       |      |      |  |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------|------|------|------|------|-------|------|------|--|
|                                                                       | 2014                    | 2015  | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020  | 2021 | 2022 |  |
| Организованность работников в ходе СТК (%)                            |                         |       |      |      |      |      |       |      |      |  |
| Участие профсоюзной организации                                       | 63,2                    | 26,09 | 72,7 | 69,2 | 35,5 | 26,3 | 45,0  | 34,0 | 44,0 |  |
| Неорганизованные в профсоюз работники                                 | 36,8                    | 73,81 | 27,3 | 30,8 | 64,5 | 73,7 | 55,0  | 66,0 | 56,0 |  |
| Итоги разрешения СТК (%)                                              |                         |       |      |      |      |      |       |      |      |  |
| Выплата долгов по заработной плате                                    | 37,5                    | 21,74 | 10,0 | —    | 17,5 | 11,1 | 7,89  | —    | —    |  |
| Разрешение СТК с помощью вмешательства органов государственной власти | 29,2                    | 27,74 | 30,0 | 25,0 | 42,5 | 29,6 | 36,84 | 34,1 | 35,7 |  |
| Требования работников удовлетворены частично                          | 16,7                    | 19,04 | 25,0 | 12,5 | 10,0 | 22,2 | 26,31 | 33,0 | 39,0 |  |
| Требования работников оставлены без удовлетворения                    | —                       | 8,7   | 2,5  | 12,5 | 12,5 | 22,2 | 10,52 | 31,0 | 20,0 |  |
| Частичная выплата долгов по заработной плате                          | 12,4                    | 13,04 | 22,5 | 37,5 | 7,5  | 11,1 | 2,63  | —    | —    |  |
| Трудоустройство сокращенных (уволненных) работников                   | —                       | 4,35  | 5,0  | —    | —    | —    | —     | —    | —    |  |
| Требования работников удовлетворены полностью                         | 4,2                     | 5,39  | 5,0  | 12,5 | 10,0 | 3,8  | 15,81 | 36,0 | 41,0 |  |

*Источник:* составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).

Анализ показателей, представленных в табл. 39, позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, в исследуемый период работники предприятий в ДФО предпочитали отстаивать свои права с помощью следующих форм протестов: 1) забастовка — 5 случаев в среднем в год; 2) коллективное обращение работников — 4,78; 3) митинг — 2,9; 4) отказ от выполнения трудовых обязанностей — 2,44; 5) голодовка — 2,22; 6) пикет — 2,11; 7) угроза забастовки — 1,33; 8) прочие акции протеста — 0,44.

Во-вторых, основными причинами СТК в ДФО в исследуемый период являлись: 1) проблемы с выплатой заработной платы (полная невыплата, задержки в выплате доплат, премиальных и др.) — 47,72 % в среднем за год; 2) увольнение (сокращение) работников — 18,56 %; 3) реорганизация, ликвидация (банкротство) предприятия — 13,69 %;

4) нарушение условий труда — 12,85 %; 5) недовольство действиями руководства — 7,18 %.

В-третьих, отмечаются следующие тенденции, определяющие изменения показателей, характеризующих социально-трудовую ситуацию в ДФО: 1) существенные колебания удельного веса СТК на предприятиях, где работники организованы в профсоюзы, и на предприятиях, где нет профсоюзов, но с общей тенденцией к значительному превышению данного показателя СТК на предприятиях (организациях), где работники не организованы в профсоюзы, над показателем предприятий, где работники организованы в профсоюзы (за исключением 2016–2017 гг., когда соотношение показателей имело противоположный характер); 2) сохраняется высокий уровень вовлечения органов государственной власти (всех уровней) в разрешение СТК (32,3 % в среднем в год); 3) сохраняется тенденция полного или частичного удовлетворения требований работников по итогам разрешения СТК (на уровне 84,45 %). Динамика показателей представлена на рис. 54.

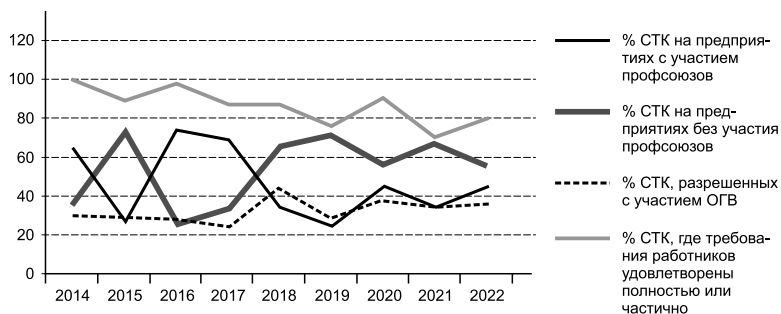


Рис. 54. Динамика показателей итогов урегулирования СТК на предприятиях (организациях) в ДФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 39.

На **шестом месте** в рейтинге социально-трудовой конфликтности находится Северо-Западный федеральный округ (СЗФО) — 18,22 СТК в среднем в год.

Распределение СТК по субъектам РФ, территориально относящимся к СЗФО, представлено в табл. 40.



Таблица 40

**Распределение СТК по субъектам РФ в СЗФО в 2014–2022 годах**

| Субъект РФ                | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                           | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Архангельская область     | 3                       | 1    | —    | 1    | —    | 1    | —    | 1    | 2    |
| Вологодская область       | 1                       | 5    | —    | 3    | 2    | —    | —    | —    | 1    |
| Калининградская область   | 1                       | —    | 1    | 2    | —    | —    | —    | 1    | 1    |
| Ленинградская область     | 2                       | 2    | 1    | 1    | 2    | 1    | 1    | —    | 1    |
| Мурманская область        | 1                       | —    | 3    | 1    | —    | 3    | 2    | —    | 1    |
| Ненецкий автономный округ | —                       | —    | —    | 1    | —    | —    | —    | —    | 1    |
| Новгородская область      | —                       | 1    | 1    | 2    | —    | 2    | 1    | —    | 1    |
| Псковская область         | 1                       | 3    | 5    | 8    | 2    | 1    | 1    | —    | 2    |
| Республика Карелия        | 1                       | 1    | 6    | 6    | 3    | 3    | 3    | 2    | 2    |
| Республика Коми           | 2                       | 1    | 1    | 4    | 3    | 1    | 2    | 1    | 1    |
| Санкт-Петербург           | 7                       | 6    | 1    | 1    | 5    | 6    | 4    | 3    | 3    |

*Источник:* составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).

Наиболее конфликтными субъектами РФ в Северо-Западном федеральном округе стали Санкт-Петербург, Республика Карелия и Псковская область (от 4,0 до 2,56 СТК в среднем в год) (табл. 41).

Таблица 41

**Рейтинг конфликтности субъектов РФ в СЗФО в 2014–2022 годах**

| Место в рейтинге | Субъект РФ в СЗФО         | Количество СТК (в среднем в год) |
|------------------|---------------------------|----------------------------------|
| 1-е              | Санкт-Петербург           | 4,0                              |
| 2-е              | Республика Карелия        | 3,0                              |
| 3-е              | Псковская область         | 2,56                             |
| 4-е              | Республика Коми           | 1,78                             |
| 5-е              | Мурманская область        | 1,22                             |
| 6-е              | Ленинградская область     | 1,22                             |
| 7-е              | Вологодская область       | 1,22                             |
| 8-е              | Архангельская область     | 1,0                              |
| 9-е              | Новгородская область      | 0,89                             |
| 10-е             | Калининградская область   | 0,67                             |
| 11-е             | Ненецкий автономный округ | 0,23                             |

*Источник:* рассчитано на основе данных табл. 40.

Наиболее спокойной социально-трудовая обстановка была в Ненецком АО, Калининградской, Новгородской и Архангельской областях (от 0 до 1,0 СТК в среднем в год соответственно).

Распределение СТК по отраслям материального и нематериального производства, формам собственности, размеру предприятий в исследуемый период в Северо-Западном федеральном округе представлено в табл. 42.

Таблица 42

**Распределение СТК по отраслям, формам собственности,  
размеру предприятий в СЗФО в 2014–2022 годах**

| Показатель                                                                            | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                                                                       | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| <b>Отрасль</b>                                                                        |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Транспорт и связь                                                                     | 5                       | 3    | 2    | 4    | 3    | 7    | 1    | 1    | 2    |
| Обрабатывающая промышленность                                                         | 7                       | 11   | 7    | 4    | 2    | 1    | 2    | 1    | 4    |
| Здравоохранение                                                                       | 1                       | 2    | 2    | 5    | 1    | 4    | 3    | 1    | 4    |
| Строительство                                                                         | 3                       | —    | 3    | 3    | 8    | 3    | 2    | 1    | 1    |
| Сельское хозяйство                                                                    | 1                       | —    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | —    | 1    |
| Услуги социальные, коммунальные, гостеприимства                                       | —                       | 2    | 1    | 4    | 1    | —    | 2    | 1    | 1    |
| Образование                                                                           | 2                       | —    | —    | 3    | 1    | 1    | —    | 1    | 1    |
| Торговля, бытовые услуги                                                              | —                       | —    | 1    | 2    | —    | 4    | 1    | 1    |      |
| Добывающая промышленность                                                             | —                       | 1    | —    | 3    | —    | —    | 2    | 1    | 1    |
| Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование | —                       | —    | 1    | —    | —    | —    | —    | —    | —    |
| Культура                                                                              | —                       | 1    | —    | —    | —    | —    | —    | —    | 1    |
| <b>Размер предприятий</b>                                                             |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Малые                                                                                 | 3                       | 1    | 4    | 7    | 2    | 4    | 2    | 3    | 4    |
| Средние                                                                               | 5                       | 4    | 6    | 14   | 2    | 2    | 1    | 2    | 3    |
| Крупные                                                                               | 11                      | 15   | 9    | 9    | 14   | 14   | 11   | 9    | 9    |
| <b>Форма собственности</b>                                                            |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Частная                                                                               | 12                      | 13   | 15   | 16   | 12   | 13   | 9    | 7    | 9    |
| Государственная, муниципальная                                                        | 7                       | 7    | 4    | 14   | 6    | 7    | 5    | 7    | 7    |

*Источник:* составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).

Анализ данных, представленных в табл. 42, позволяет сделать вывод о том, что в сфере материального производства в исследуемый период наиболее конфликтными являлись отрасли обрабатывающей промышленности, строительства, транспорта и связи. Более спокойная социально-трудовая обстановка сложилась в добывающей промышленности и сельском хозяйстве. После снижения показателей конфликтности в 2021 году наблюдается рост количества СТК в отраслях сферы материального производства в СЗФО. Динамика показателей представлена на рис. 55.

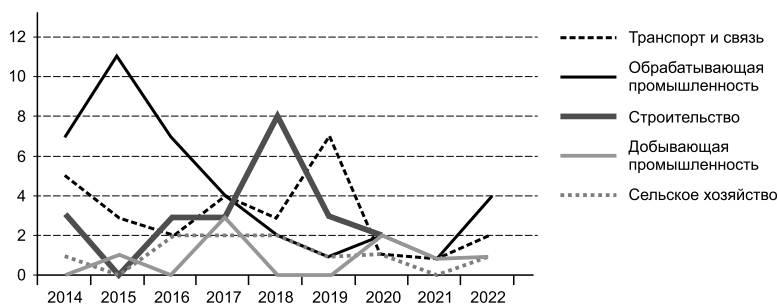


Рис. 55. Динамика показателей количества СТК в отраслях материального производства в СЗФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 40.

В отраслях сферы нематериального производства в СЗФО в исследуемый период наибольшее число СТК отмечено в здравоохранении, отраслях социальных и коммунальных услуг, гостеприимства. Также следует отметить всплески конфликтности практически во всех отраслях в 2017, 2020 и 2022 годах, что связано с последствиями введения антироссийских санкций и карантинными ограничениями деловой активности в связи с пандемией COVID-19 (рис. 56).

Анализ динамики показателей распределения СТК по критерию размера предприятий в исследуемый период позволяет наблюдать существенное превышение показателя конфликтности на крупных предприятиях над аналогичным показателем на малых и средних предприятиях на протяжении всего исследуемого периода (исключение составляет 2017 г., когда наивысшее значение данного показателя наблюдалось на средних предприятиях). Также следует отметить всплески конфликтности на всех типах предприятий в 2017,

2019 и 2022 годах, что связано с последствиями санкций и пандемии COVID-19. Динамика показателей представлена на рис. 57.

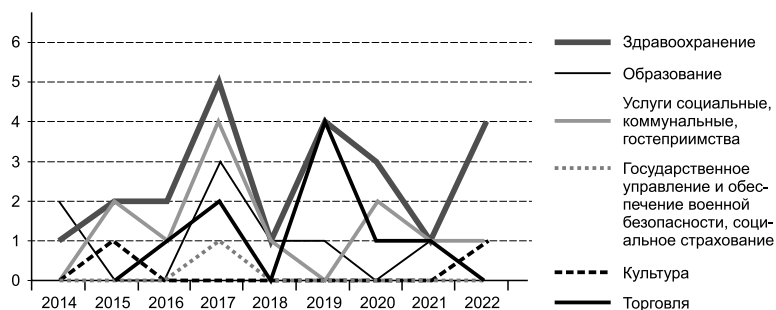


Рис. 56. Динамика показателей количества СТК в отраслях нематериального производства в СЗФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 42.

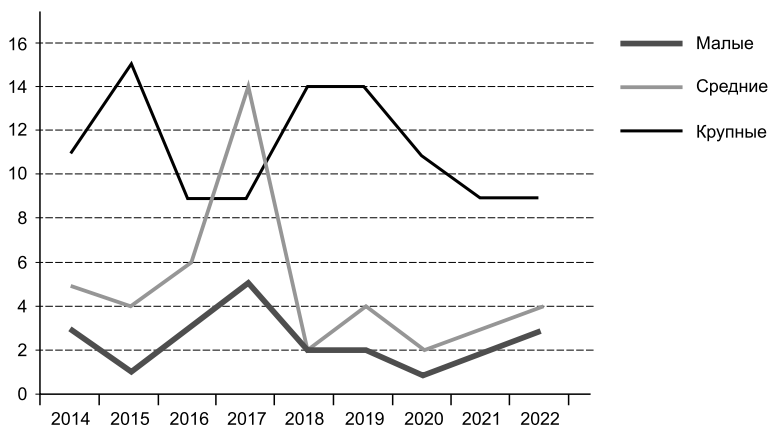


Рис. 57. Динамика показателей количества СТК по критерию размера предприятий в СЗФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 42.

Динамика показателей распределения СТК по критерию форм собственности на предприятиях в СЗФО представлена на рис. 58.

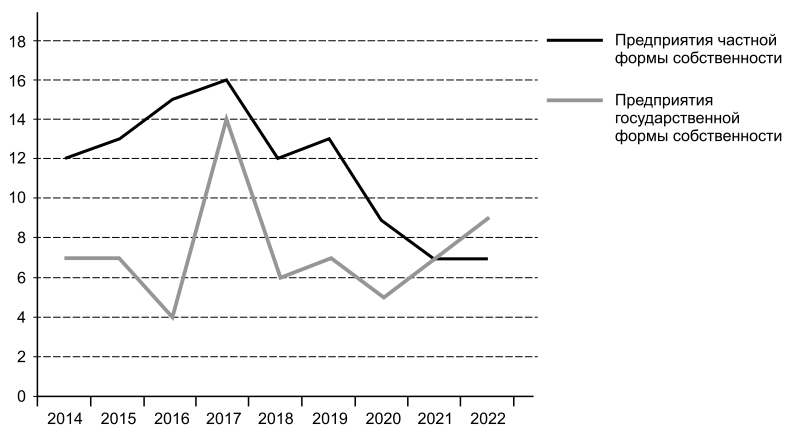


Рис. 58. Динамика показателей распределения СТК по критерию форм собственности на предприятиях в СЗФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 42.

В исследуемый период наибольшее количество СТК в СЗФО наблюдалось на предприятиях частной формы собственности с существенным превышением указанного показателя над показателем на предприятиях с государственной (муниципальной) формой собственности (за исключением 2021 г., когда эти показатели были равными).

Показатели, характеризующие протестные действия работников, и результаты разрешения СТК в СЗФО в исследуемый период представлены в табл. 43.

Таблица 43

**Динамика показателей протестных действий работников, организованности протестных действий, причины возникновения и результаты разрешения СТК в СЗФО в 2014–2022 годах**

| Показатель                        | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-----------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                   | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Протестные действия               |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Митинг                            | 3                       | 6    | 8    | 7    | 6    | 4    | 1    | 2    | 3    |
| Угроза забастовки                 | 3                       | 1    | —    | —    | —    | —    | 1    | 2    | 2    |
| Забастовка                        | 1                       | 4    | 1    | 10   | 7    | 9    | 3    | 3    | 3    |
| Пикет                             | 5                       | 5    | 4    | 4    | 1    | 2    | 1    | 2    | 4    |
| Коллективное обращение работников | 1                       | 2    | 5    | 4    | 2    | 3    | 5    | 2    | 3    |

Окончание табл. 43

| Показатель                                                            | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                                                       | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Отказ от выполнения трудовых обязанностей                             | 3                       | —    | —    | 5    | 1    | 1    | 2    | 2    | 1    |
| Голодовка                                                             | 2                       | 2    | 1    | —    | 1    | 1    | 1    | 1    | —    |
| Прочие акции протеста                                                 | —                       | —    | —    | —    | —    | —    | —    | —    | —    |
| <b>Причины возникновения (%)</b>                                      |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Заработная плата                                                      | 35,1                    | 30,0 | 54,8 | 49,1 | 60,0 | 38,0 | 50,7 | 52,3 | 54,2 |
| Нарушение условий труда                                               | 16,2                    | 5,0  | 9,7  | 14,2 | 20,0 | 25,0 | 13,3 | 16,3 | 14,2 |
| Сокращение работников                                                 | 16,2                    | 25,0 | 6,5  | 7,5  | 3,3  | 16,0 | 14,9 | 9,3  | 15,2 |
| Увольнение работников                                                 | 10,8                    | 25,0 | —    | 1,9  | —    | —    | —    | 8,2  | —    |
| Реорганизация, ликвидация (банкротство) предприятия                   | 10,8                    | 10,5 | 19,4 | 17,0 | 10,0 | 14,0 | 13,1 | 13,9 | 9,2  |
| Недовольство действиями руководства                                   | 10,8                    | 4,5  | 9,6  | 10,3 | 6,7  | 7,0  | 8,0  | —    | 7,2  |
| <b>Организованность работников в ходе СТК (%)</b>                     |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Участие профсоюзной организации                                       | 82,4                    | 65,0 | 75,0 | 53,3 | 41,2 | 50,0 | 26,0 | 32,0 | 33,0 |
| Неорганизованные в профсоюз работники                                 | 17,6                    | 35,0 | 25,0 | 46,7 | 58,8 | 50,0 | 74,0 | 68,0 | 67,0 |
| <b>Итоги разрешения СТК (%)</b>                                       |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Выплата долгов по заработной плате                                    | 3,8                     | 15,0 | 4,3  | 7,1  | 21,7 | —    | 6,8  | —    | —    |
| Разрешение СТК с помощью вмешательства органов государственной власти | 15,4                    | 15,0 | 43,5 | 47,6 | 43,5 | 38,5 | 27,5 | 28,0 | 26,0 |
| Требования работников удовлетворены частично                          | 42,4                    | 10,0 | 17,4 | 16,7 | 4,3  | 34,6 | 24,3 | 33,0 | 39,0 |
| Требования работников оставлены без удовлетворения                    | 11,5                    | 40,0 | 4,3  | 7,1  | 17,4 | 11,5 | 25,8 | 31,0 | 20,0 |
| Частичная выплата долгов по заработной плате                          | 11,5                    | 10,0 | 21,8 | 9,5  | 8,7  | 15,4 | 5,3  | —    | —    |
| Трудоустройство сокращенных (уволненных) работников                   | —                       | —    | —    | 5,3  | —    | —    | —    | —    | —    |
| Требования работников удовлетворены полностью                         | 15,4                    | 10,0 | 8,7  | 9,5  | 4,4  | 7,7  | 10,3 | 36,0 | 41,0 |

Источник: составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).

Анализ показателей, представленных в табл. 43, позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, в исследуемый период работники предприятий в СЗФО предпочитали отстаивать свои права с помощью следующих форм протестов: 1) забастовка — 4,56 случая в среднем в год; 2) митинг — 4,44; 3) пикет — 3,11; 4) коллективное обращение работников — 3; 5) отказ от выполнения трудовых обязанностей — 1,67; 6) голодовка — 1; 7) угроза забастовки — 1.

Во-вторых, основными причинами СТК в СЗФО в исследуемый период являлись: 1) проблемы с выплатой заработной платы (полная невыплата, задержки в выплате доплат, премиальных и др.) — 47,13 % в среднем за год; 2) увольнение (сокращение) работников — 17,75 %; 3) нарушение условий труда — 14,87 %; 4) реорганизация, ликвидация (банкротство) предприятия — 13,19 %; 5) недовольство действиями руководства — 7,12 %.

В-третьих, отмечаются следующие тенденции, определяющие изменение показателей, характеризующих социально-трудовую ситуацию в СЗФО: 1) стабильное снижение удельного веса СТК на предприятиях, где работники организованы в профсоюзы, и, наоборот, увеличение данного показателя на предприятиях, где нет профсоюзов; 2) сохраняется высокий уровень вовлечения органов государственной власти (всех уровней) в разрешение СТК (31,67 % в среднем в год); 3) сохраняется тенденция полного или частичного удовлетворения требований работников по итогам разрешения СТК (на уровне 81,27 %). Динамика показателей представлена на рис. 59.

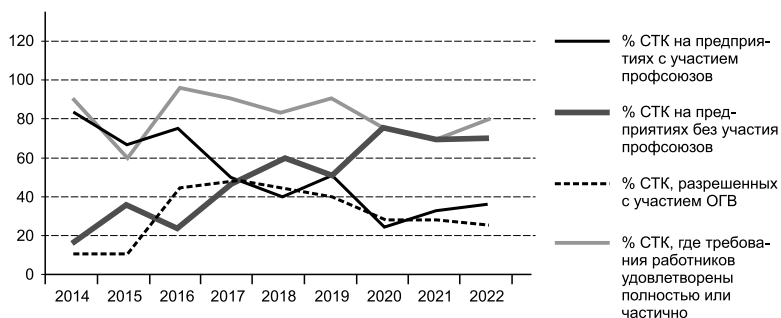


Рис. 59. Динамика показателей итогов урегулирования СТК на предприятиях (организациях) в СЗФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 43.

На **седьмом месте** в рейтинге социально-трудовой конфликтности находится Южный федеральный округ (ЮФО) — 11,44 СТК в среднем за год.

Распределение СТК по субъектам РФ, территориально относящимся к ЮФО, представлено в табл. 44.

Таблица 44

**Распределение СТК по субъектам РФ в ЮФО в 2014–2022 годах**

| Субъект РФ            | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-----------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                       | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Астраханская область  | —                       | 3    | 1    | 3    | —    | 1    | —    | —    | 1    |
| Волгоградская область | 5                       | 5    | 3    | 2    | 3    | —    | 2    | 2    | 2    |
| Краснодарский край    | 1                       | 1    | 3    | 4    | 3    | 2    | 3    | —    | 2    |
| Республика Адыгея     | 1                       | —    | —    | —    | —    | —    | —    | —    | 1    |
| Республика Крым       | 3                       | —    | 1    | 7    | —    | —    | 1    | —    | 2    |
| Ростовская область    | 2                       | 3    | 3    | 6    | 3    | 3    | 5    | 2    | 2    |
| Севастополь           | —                       | —    | —    | 1    | 1    | 2    | 1    | —    | 1    |

*Источник:* составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).

Наиболее конфликтными субъектами РФ в ЮФО стали Ростовская и Волгоградская области, Краснодарский край (от 3,22 до 2,22 СТК в среднем в год) (табл. 45).

Таблица 45

**Рейтинг конфликтности субъектов РФ в ЮФО в 2014–2022 годах**

| Место в рейтинге | Субъект РФ в ЮФО      | Количество СТК (в среднем в год) |
|------------------|-----------------------|----------------------------------|
| 1-е              | Ростовская область    | 3,22                             |
| 2-е              | Волгоградская область | 2,67                             |
| 3-е              | Краснодарский край    | 2,22                             |
| 4-е              | Республика Крым       | 1,56                             |
| 5-е              | Астраханская область  | 1,0                              |
| 6-е              | Севастополь           | 0,67                             |
| 7-е              | Республика Адыгея     | 0,22                             |

*Источник:* рассчитано на основе данных табл. 44.

Наиболее спокойной социально-трудовая обстановка была в Республике Адыгея, г. Севастополе и Астраханской области (от 0 до 1,0 СТК в среднем в год соответственно). Распределение СТК по отраслям материального и нематериального производства, формам



собственности, размеру предприятий в исследуемый период в Южном федеральном округе представлено в табл. 46.

Таблица 46

**Распределение СТК по отраслям, формам собственности,  
размеру предприятий в ЮФО в 2014–2022 годах**

| Показатель                                      | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-------------------------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                                 | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| <b>Отрасль</b>                                  |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Транспорт и связь                               | 2                       | 1    | 2    | 4    | 1    | 1    | —    | 1    | 2    |
| Обрабатывающая промышленность                   | 7                       | 4    | 5    | 7    | 4    | 2    | 3    | 1    | 3    |
| Здравоохранение                                 | 1                       | —    | 1    | 2    | —    | 1    | 5    | 1    | 3    |
| Строительство                                   | 1                       | 1    | 1    | 5    | 4    | 1    | 3    | —    | 1    |
| Сельское хозяйство                              | —                       | —    | —    | —    | —    | —    | —    | 1    | 1    |
| Услуги социальные, коммунальные, гостеприимства | —                       | 1    | —    | 3    | —    | —    | —    | —    | 1    |
| Образование                                     | —                       | 2    | 1    | —    | —    | —    | —    | —    | —    |
| Торговля, бытовые услуги                        | —                       | —    | —    | 1    | —    | 1    | —    | —    | —    |
| Добывающая промышленность                       | 1                       | 2    | 1    | 1    | 1    | 2    | 1    | —    | —    |
| Культура                                        | —                       | 1    | —    | —    | —    | —    | —    | —    | —    |
| <b>Размер предприятий</b>                       |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Малые                                           | 1                       | 1    | 2    | 3    | 1    | 2    | 4    | 1    | 3    |
| Средние                                         | 2                       | 4    | 1    | 9    | 3    | 1    | 2    | 1    | 2    |
| Крупные                                         | 9                       | 7    | 8    | 11   | 6    | 5    | 6    | 2    | 6    |
| <b>Форма собственности</b>                      |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Частная                                         | 9                       | 7    | 8    | 14   | 9    | 6    | 7    | 3    | 7    |
| Государственная, муниципальная                  | 3                       | 5    | 3    | 9    | 1    | 2    | 5    | 1    | 4    |

*Источник:* составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).

Анализ данных, представленных в табл. 46, позволяет сделать вывод о том, что в сфере материального производства в исследуемый период наиболее конфликтными являлись отрасли обрабатывающей промышленности и строительства. Наименее конфликтная социально-трудовая обстановка наблюдалась в сельском хозяйстве и добывающей промышленности. Также отметим всплески конфликтности в большинстве отраслей материального производства в ЮФО в 2016, 2020 и 2022 годах как следствие проблем в экономике из-за антироссийских санкций и пандемии COVID-19. Динамика показателей представлена на рис. 60.

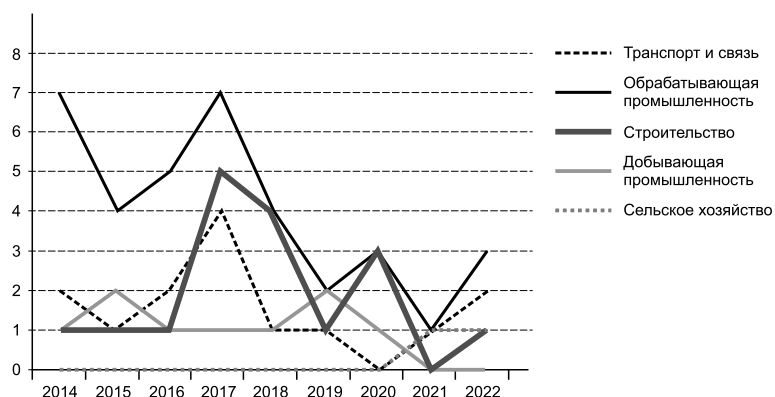


Рис. 60. Динамика показателей количества СТК в отраслях материального производства в ЮФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 46.

В отраслях сферы нематериального производства в ЮФО в исследуемый период наибольшее число СТК отмечено в учреждениях здравоохранения, отраслях социальных и коммунальных услуг, гостеприимства (рис. 61).

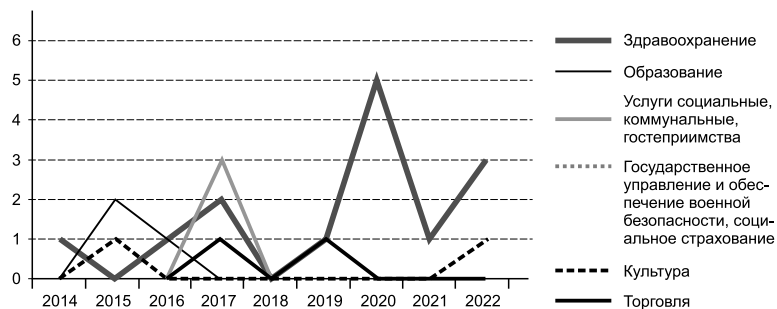


Рис. 61. Динамика показателей количества СТК в отраслях нематериального производства в ЮФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 46.

Также следует отметить всплески конфликтности в большинстве отраслей сферы нематериального производства в 2015, 2017, 2020 и 2022 годах, что связано с последствиями введения антироссийских санкций и карантинными ограничениями деловой активности в связи с пандемией COVID-19.

Анализ динамики показателей распределения СТК по критерию размера предприятий в исследуемый период позволяет наблюдать существенное превышение показателя конфликтности на крупных предприятиях над аналогичным показателем на малых и средних предприятиях на протяжении всего исследуемого периода. Также следует отметить всплески конфликтности на всех типах предприятий в 2017, 2020 и 2022 годах, что связано с последствиями антироссийских санкций и пандемии COVID-19 (рис. 62).

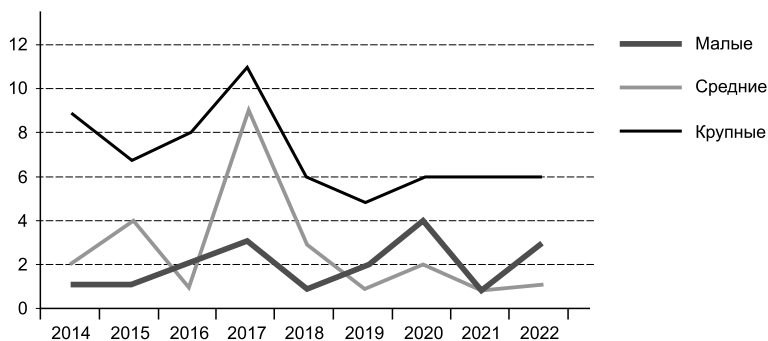


Рис. 62. Динамика показателей количества СТК по критерию размера предприятий в ЮФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 46.

Динамика показателей распределения СТК по критерию форм собственности на предприятиях в ЮФО представлена на рис. 63. В исследуемый период наибольшее количество СТК в ЮФО наблюдалось на предприятиях частной формы собственности с существенным превышением указанного показателя над его показателем на предприятиях с государственной (муниципальной) формой собственности.

Также отметим всплески конфликтности на предприятиях всех форм собственности в 2017, 2020 и 2022 годах, что связано с последствиями антироссийских санкций и пандемии COVID-19.

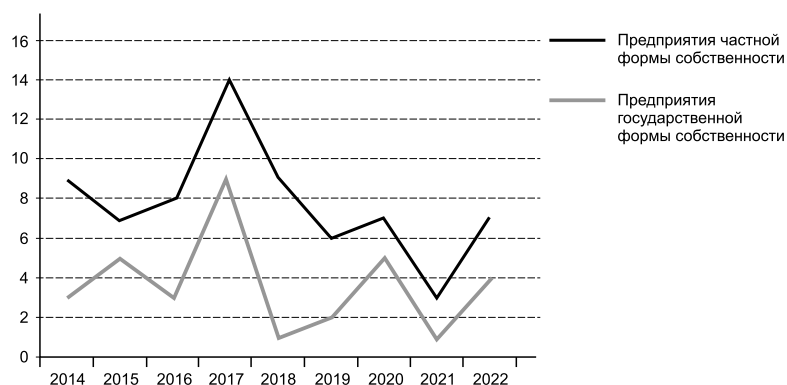


Рис. 63. Динамика показателей распределения СТК по критерию форм собственности на предприятиях в ЮФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 46.

Показатели, характеризующие протестные действия работников, и результаты разрешения СТК в ЮФО в исследуемый период представлены в табл. 47.

Таблица 47

**Динамика показателей протестных действий работников, организованности протестных действий, причины возникновения и результаты разрешения СТК в ЮФО в 2014–2022 годах**

| Показатель                        | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |       |      |      |
|-----------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|-------|------|------|
|                                   | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020  | 2021 | 2022 |
| Протестные действия               |                         |      |      |      |      |      |       |      |      |
| Митинг                            | 4                       | 7    | 4    | 5    | 3    | 2    | —     | 1    | 2    |
| Угроза забастовки                 | —                       | —    | 1    | 1    | —    | 1    | —     | —    | 1    |
| Забастовка                        | 3                       | 2    | 1    | 4    | 4    | 1    | 3     | 1    | 3    |
| Пикет                             | 1                       | 2    | 4    | 3    | 3    | 2    | 1     | 1    | 2    |
| Коллективное обращение работников | —                       | —    | 1    | 6    | —    | 1    | 8     | 1    | 1    |
| Голодовка                         | 1                       | 1    | 1    | 1    | —    | —    | —     | —    | 1    |
| Прочие акции протеста             | —                       | —    | —    | —    | —    | —    | —     | —    | —    |
| Причины возникновения (%)         |                         |      |      |      |      |      |       |      |      |
| Заработная плата                  | 47,8                    | 50,0 | 47,4 | 46,7 | 58,8 | 53,0 | 64,7  | 46,0 | 42,0 |
| Нарушение условий труда           | 4,3                     | —    | —    | 17,9 | 11,8 | 31,0 | 11,76 | 26,0 | 33,0 |
| Сокращение работников             | 21,7                    | 25,0 | 15,8 | 2,2  | 11,8 | —    | 5,9   | 25,0 | 22,0 |
| Увольнение работников             | 4,3                     | —    | 5,3  | 8,9  | —    | 8,0  | —     | —    | —    |

Окончание табл. 47

| Показатель                                                            | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |       |      |      |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|-------|------|------|
|                                                                       | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020  | 2021 | 2022 |
| Реорганизация, ликвидация (банкротство) предприятия                   | 17,4                    | 25,0 | 31,5 | 13,3 | 5,9  | 8,0  | 5,88  | 3,0  | 3,0  |
| Недовольство действиями руководства                                   | 4,5                     | —    | —    | 11,0 | 11,7 | —    | 11,76 | —    | —    |
| Организованность работников в ходе СТК (%)                            |                         |      |      |      |      |      |       |      |      |
| Участие профсоюзной организации                                       | 53,8                    | 58,3 | 41,7 | 20,0 | 40,0 | 50,0 | 33,3  | 34,0 | 44,0 |
| Неорганизованные в профсоюз работники                                 | 46,2                    | 41,7 | 58,3 | 80,0 | 60,0 | 50,0 | 66,7  | 66,0 | 56,0 |
| Итоги разрешения СТК (%)                                              |                         |      |      |      |      |      |       |      |      |
| Выплата долгов по заработной плате                                    | 17,6                    | 16,7 | 15,4 | 17,1 | 20,0 | 18,2 | —     | —    | —    |
| Разрешение СТК с помощью вмешательства органов государственной власти | 17,6                    | 41,7 | 46,2 | 34,2 | —    | 18,2 | 13,33 | 23,4 | 21,7 |
| Требования работников удовлетворены частично                          | 23,5                    | 8,3  | 7,7  | 17,2 | 20,0 | 27,3 | 33,34 | 33,0 | 39,0 |
| Требования работников оставлены без удовлетворения                    | 17,6                    | 16,7 | —    | 11,4 | 20,0 | 18,2 | 20,0  | 31,0 | 20,0 |
| Частичная выплата долгов по заработной плате                          | 17,6                    | 8,3  | 15,4 | 14,3 | 30,0 | 18,1 | 13,33 | —    | —    |
| Трудоустройство сокращенных (уволненных) работников                   | —                       | —    | 7,7  | —    | —    | —    | —     | —    | —    |
| Требования работников удовлетворены полностью                         | 6,1                     | 8,3  | 7,6  | 5,8  | 10,0 | —    | 20,0  | 36,0 | 41,0 |

*Источник:* составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).

Анализ показателей, представленных в табл. 47, позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, в исследуемый период работники предприятий в ЮФО предпочитали отстаивать свои интересы с помощью следующих форм протестов: 1) митинг — 3 случая в среднем в год; 2) забастовка — 2,44; 3) пикет — 2,11; 4) коллективное обращение работников — 2; 5) отказ от выполнения трудовых обязанностей — 0,89; 6) голодовка — 0,56; 7) угроза забастовки — 0,44.

Во-вторых, основными причинами СТК в ЮФО в исследуемый период являлись: 1) проблемы с выплатой заработной платы (полная невыплата, задержки в выплате доплат, премиальных и др.) — 50,71%

в среднем за год; 2) увольнение (сокращение) работников — 17,32 %; 3) нарушение условий труда — 15,08 %; 4) реорганизация, ликвидация (банкротство) предприятия — 12,55 %; 5) недовольство действиями руководства — 4,33 %.

В-третьих, отмечаются следующие тенденции, определяющие изменение показателей, характеризующих социально-трудовую обстановку в ЮФО (рис. 64): 1) существенные колебания удельного веса СТК на всех предприятиях с превышением данного показателя на предприятиях, где нет профсоюзов, над аналогичным показателем на предприятиях, где работники организованы в профсоюзы; 2) сохраняется высокий уровень вовлечения органов государственной власти (всех уровней) в разрешение СТК (24,04 % в среднем в год); 3) сохраняется тенденция полного или частичного удовлетворения требований работников по итогам разрешения СТК (на уровне 82,78 %).

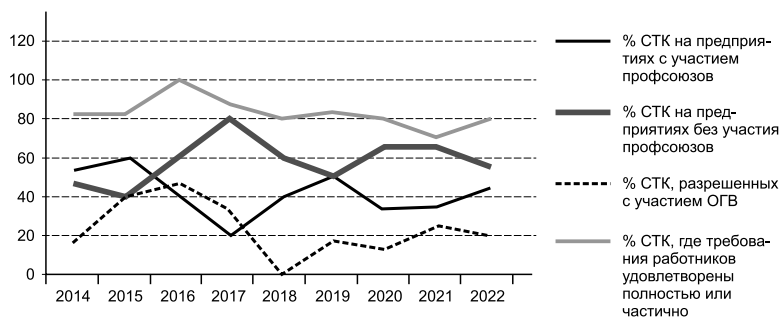


Рис. 64. Динамика показателей итогов урегулирования СТК на предприятиях (организациях) в ЮФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 47.

Последнее, **восьмое место** в рейтинге социально-трудовой конфликтности занимает Северо-Кавказский федеральный округ (СКФО) — 5,44 СТК в среднем в год.

Распределение СТК по субъектам РФ, территориально относящимся к СКФО, представлено в табл. 48.

Таблица 48

**Распределение СТК по субъектам РФ в СКФО в 2014–2022 годах**

| Субъект РФ                          | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-------------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                     | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Республика Дагестан                 | 2                       | 1    | 5    | 2    | 3    | 2    | 5    | 4    | 1    |
| Республика Северная Осетия — Алания | 1                       | —    | 3    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    |
| Республика Ингушетия                | —                       | —    | —    | 1    | —    | —    | —    | 1    | —    |
| Кабардино-Балкарская Республика     | —                       | —    | —    | 1    | —    | —    | 1    | 1    | 1    |
| Карачаево-Черкесская Республика     | —                       | —    | —    | —    | —    | —    | —    | —    | —    |
| Ставропольский край                 | —                       | 1    | —    | —    | —    | 1    | 3    | 1    | 1    |
| Чеченская Республика                | —                       | —    | —    | —    | —    | —    | —    | —    | —    |

*Источник:* составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).

Наиболее конфликтными субъектами РФ в исследуемый период в Северо-Кавказском федеральном округе были республики Дагестан и Северная Осетия — Алания (от 2,78 до 1,22 СТК в среднем в год). Наиболее спокойная социально-трудовая обстановка наблюдалась в Карачаево-Черкесской Республике, Чеченской Республике, Республике Ингушетия (от 0 до 0,22 СТК соответственно) (табл. 49).

Таблица 49

**Рейтинг конфликтности субъектов РФ в СКФО в 2014–2022 годах**

| Место в рейтинге | Субъект РФ в СКФО                   | Количество СТК (в среднем в год) |
|------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| 1-е              | Республика Дагестан                 | 2,78                             |
| 2-е              | Республика Северная Осетия — Алания | 1,22                             |
| 3-е              | Ставропольский край                 | 0,78                             |
| 4-е              | Кабардино-Балкарская Республика     | 0,44                             |
| 5-е              | Республика Ингушетия                | 0,22                             |
| 6-е              | Карачаево-Черкесская Республика     | 0,0                              |
| 7-е              | Чеченская Республика                | 0,0                              |

*Источник:* рассчитано на основе данных табл. 48.

Распределение СТК по отраслям материального и нематериального производства, формам собственности, размеру предприятий в исследуемый период в СКФО представлено в табл. 50.

Таблица 50

**Распределение СТК по отраслям, формам собственности,  
размеру предприятий в СКФО в 2014–2022 годах**

| Показатель                                                                            | Количество СТК по годам |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                                                                       | 2014                    | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| <b>Отрасль</b>                                                                        |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Транспорт и связь                                                                     | 1                       | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | 1    | 1    |
| Обрабатывающая промышленность                                                         | 1                       | 1    | 1    | 3    | —    | 1    | 2    | 2    | 1    |
| Здравоохранение                                                                       | —                       | —    | 1    | —    | 1    | 2    | 3    | 1    | 1    |
| Строительство                                                                         | 1                       | 1    | 2    | 1    | —    | —    | —    | 2    | 1    |
| Сельское хозяйство                                                                    | —                       | —    | —    | —    | —    | —    | —    | 1    | —    |
| Услуги социальные, коммунальные, гостеприимства                                       | —                       | —    | 3    | —    | 2    | —    | 1    | 1    | —    |
| Образование                                                                           | —                       | —    | —    | 1    | —    | —    | —    | —    | —    |
| Добывающая промышленность                                                             | —                       | —    | —    | —    | —    | —    | 2    | —    | —    |
| Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование | —                       | —    | —    | —    | —    | —    | —    | —    | —    |
| Культура                                                                              | —                       | —    | —    | —    | —    | —    | —    | —    | —    |
| <b>Размер предприятий</b>                                                             |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Малые                                                                                 | —                       | —    | 2    | 2    | —    | —    | 3    | 2    | 1    |
| Средние                                                                               | —                       | 1    | 2    | 2    | 2    | 4    | 4    | 2    | 1    |
| Крупные                                                                               | 3                       | 1    | 4    | 2    | 2    | —    | 3    | 4    | 2    |
| <b>Форма собственности</b>                                                            |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Частная                                                                               | 2                       | 2    | 6    | 4    | 1    | 2    | 6    | 5    | 3    |
| Государственная, муниципальная                                                        | 1                       | —    | 2    | 2    | 3    | 2    | 4    | 3    | 1    |

*Источник:* составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).

Анализ данных, представленных в табл. 50, позволяет сделать вывод о том, что в сфере материального производства в СКФО в исследуемый период наиболее конфликтными являлись отрасли обрабатывающей промышленности и строительства. Наиболее спокойная социально-трудовая обстановка наблюдалась в сельском хозяйстве. Динамика показателей представлена на рис. 65.



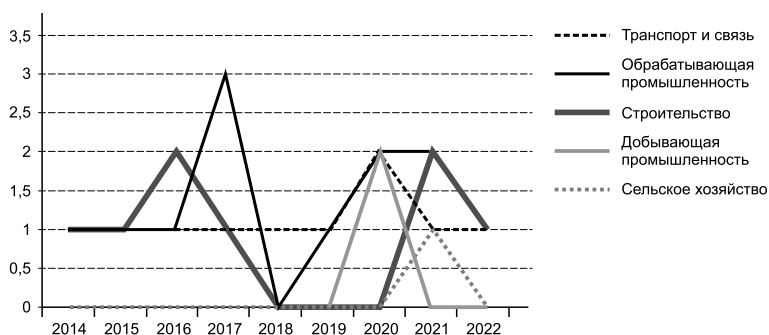


Рис. 65. Динамика показателей количества СТК в отраслях материального производства в СКФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 50.

В отраслях сферы нематериального производства в СКФО в исследуемый период наибольшее число СТК отмечено в учреждениях здравоохранения, отрасли социальных и коммунальных услуг (рис. 66).

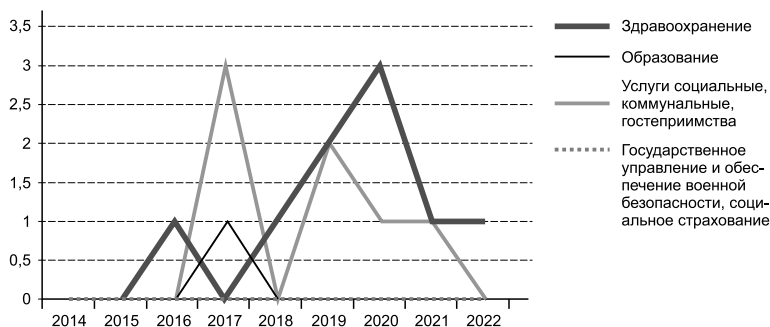


Рис. 66. Динамика показателей количества СТК в отраслях нематериального производства в СКФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 50.

Также следует отметить всплески конфликтности в организациях (учреждениях) сферы нематериального производства в СКФО в 2016, 2017 и 2020 годах, что явилось следствием ухудшения общей экономической ситуации из-за антироссийских санкций и карантинных ограничений в период пандемии COVID-19.

Анализ динамики показателей распределения СТК по критерию размера предприятий в исследуемый период позволяет отметить наибольшее количество СТК на крупных и средних предприятиях в СКФО (рис. 67).

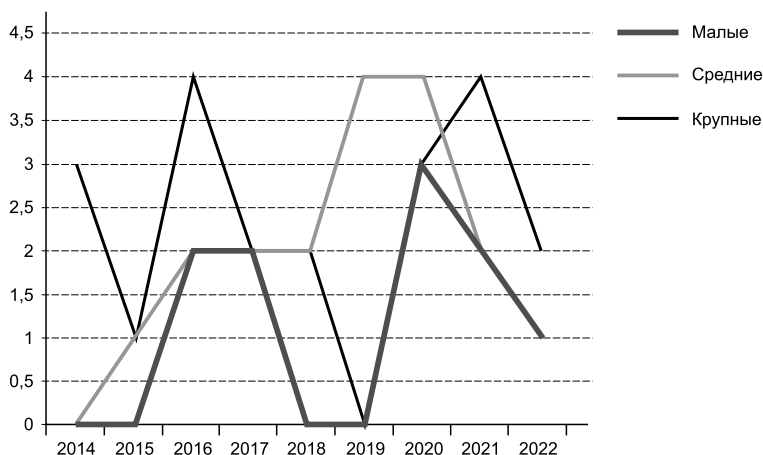


Рис. 67. Динамика показателей количества СТК по критерию размера предприятий в СКФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 50.

Также следует отметить рост количества СТК на всех типах предприятий в 2015 и 2020 годах, что связано с последствиями антироссийских санкций и пандемии COVID-19.

В исследуемый период наибольшее количество СТК в СКФО наблюдалось на предприятиях частной формы собственности с существенным превышением указанного показателя над показателем на предприятиях с государственной (муниципальной) формой собственности. Исключение составлял 2018 год, когда показатель количества СТК на предприятиях государственной (муниципальной) формы собственности превысил аналогичный показатель на частных предприятиях. Динамика показателей распределения СТК по критерию форм собственности на предприятиях СКФО представлена на рис. 57.

Также отметим существенное возрастание конфликтности на предприятиях всех форм собственности в 2016, 2017 и 2020 годах, что явилось следствием введения антироссийских санкций и ограничений деловой активности в период пандемии COVID-19.

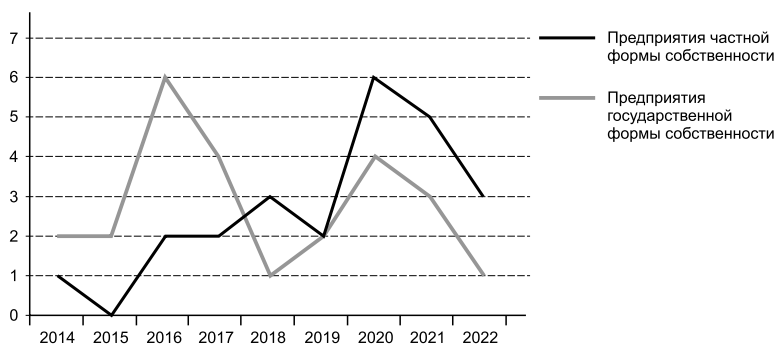


Рис. 68. Динамика показателей распределения СТК по критерию форм собственности на предприятиях в СКФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 50.

Показатели, характеризующие протестные действия работников, и результаты разрешения СТК в СКФО в исследуемый период представлены в табл. 51.

Таблица 51

**Динамика показателей протестных действий работников, организованности протестных действий, причины возникновения и результаты разрешения СТК в СКФО в 2014–2022 годах**

| Показатель                                | Количество СТК по годам |       |      |      |      |      |      |      |      |
|-------------------------------------------|-------------------------|-------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                           | 2014                    | 2015  | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Протестные действия                       |                         |       |      |      |      |      |      |      |      |
| Митинг                                    | 2                       | —     | 2    | 2    | —    | —    | 2    | 1    | 1    |
| Угроза забастовки                         | —                       | —     | 1    | —    | —    | —    | 1    | 1    | —    |
| Забастовка                                | 1                       | 2     | 2    | 3    | 2    | 1    | 2    | 2    | 1    |
| Пикет                                     | —                       | —     | 1    | 1    | 1    | 1    | —    | —    | 1    |
| Коллективное обращение работников         | —                       | —     | 1    | —    | —    | —    | 4    | 3    | 1    |
| Отказ от выполнения трудовых обязанностей | —                       | —     | 1    | —    | —    | 1    | 1    | 1    | —    |
| Причины возникновения (%)                 |                         |       |      |      |      |      |      |      |      |
| Заработная плата                          | 66,7                    | 100,0 | 60,0 | 50,0 | 57,1 | 75,0 | 41,2 | 46,0 | 42,0 |
| Нарушение условий труда                   | —                       | —     | —    | —    | 42,9 | 25,0 | 6,3  | 16,0 | 26,0 |
| Сокращение работников                     | —                       | —     | —    | —    | —    | —    | 11,7 | 25,0 | 18,0 |
| Увольнение работников                     | —                       | —     | 10,0 | 10,0 | —    | —    | 5,8  | —    | —    |

Окончание табл. 51

| Показатель                                                            | Количество СТК по годам |       |      |      |      |      |      |      |      |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                                                       | 2014                    | 2015  | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Реорганизация, ликвидация (банкротство) предприятия                   | 33,3                    | —     | 10,0 | 30,0 | —    | —    | 23,4 | 13,0 | 14,0 |
| Недовольство действиями руководства                                   | —                       | —     | 20,0 | 10,0 | —    | —    | 11,6 | —    | —    |
| <b>Организованность работников в ходе СТК (%)</b>                     |                         |       |      |      |      |      |      |      |      |
| Участие профсоюзной организации                                       | 66,7                    | —     | 25,0 | 33,3 | 33,3 | 25,0 | 27,3 | 34,0 | 44,0 |
| Неорганизованные в профсоюз работники                                 | 33,3                    | 100,0 | 75,0 | 66,7 | 66,7 | 75,0 | 72,7 | 66,0 | 56,0 |
| <b>Итоги разрешения СТК (%)</b>                                       |                         |       |      |      |      |      |      |      |      |
| Выплата долгов по заработной плате                                    | 20,0                    | 50,0  | —    | —    | 25,0 | —    | —    | —    | —    |
| Разрешение СТК с помощью вмешательства органов государственной власти | 20,0                    | 50,0  | 55,6 | 71,4 | 25,0 | 50,0 | 40,0 | 39,0 | 42,0 |
| Требования работников удовлетворены частично                          | 20,0                    | —     | 11,1 | —    | —    | —    | 13,4 | 33,0 | 39,0 |
| Требования работников оставлены без удовлетворения                    | —                       | —     | 11,1 | 14,3 | 50,0 | 50,0 | 20,0 | 31,0 | 20,0 |
| Частичная выплата долгов по заработной плате                          | 20,0                    | —     | 22,2 | 14,3 | —    | —    | 13,3 | —    | —    |
| Трудоустройство сокращенных (уволненных) работников                   | —                       | —     | —    | —    | —    | —    | —    | —    | —    |
| Требования работников удовлетворены полностью                         | 20,0                    | —     | —    | —    | —    | —    | 13,3 | 36,0 | 41,0 |

*Источник:* составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах (см. табл. 16).

Анализ показателей, представленных в табл. 51, позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, в исследуемый период работники предприятий в СКФО предпочитали отстаивать свои права с помощью следующих форм протестов: 1) забастовка — 1,78 случая в среднем в год; 2) митинг — 1,11; 3) коллективное обращение работников — 0,89; 4) пикет — 0,56; 5) отказ от выполнения трудовых обязанностей — 0,44; 6) угроза забастовки — 0,33.

Во-вторых, основными причинами СТК в СКФО в исследуемый период являлись: 1) проблемы с выплатой заработной платы (полная

невыплата, задержки в выплате доплат, премиальных и др.) — 51 % случаев в среднем за год; 2) реорганизация, ликвидация (банкротство) предприятия — 13,74 %; 3) нарушение условий труда — 12,91 %; 4) увольнение (сокращение) работников — 8,94 %; 5) недовольство действиями руководства — 4,62 %.

В-третьих, отмечаются следующие тенденции, определяющие изменение показателей, характеризующих социально-трудовую обстановку в СКФО (рис. 69): 1) существенные колебания удельного веса СТК на всех предприятиях с превышением данного показателя на предприятиях, где нет профсоюзов, над аналогичным показателем на предприятиях, где работники организованы в профсоюзы (за исключением 2014 г., когда эти показатели были равны, и постепенное сближение этих показателей к 2022 г.); 2) сохраняется высокий уровень вовлечения органов государственной власти (всех уровней) в разрешение СТК (43,67 % в среднем в год); 3) обеспечение полного или частичного удовлетворения требований работников по итогам разрешения СТК (на уровне 69,29 % в среднем за год).

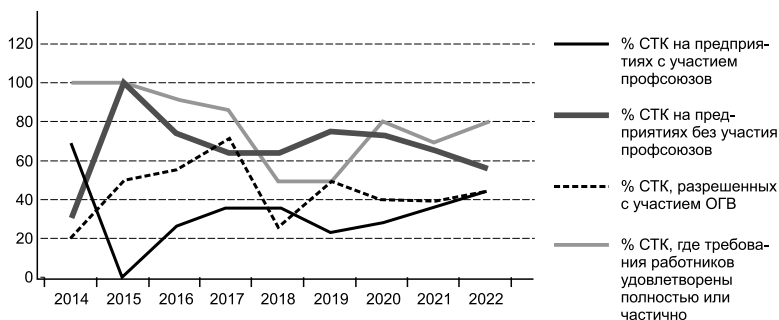


Рис. 69. Динамика показателей, характеризующих итоги урегулирования СТК на предприятиях (организациях) в СКФО в 2014–2022 годах

Источник: составлено на основе данных табл. 51.

Таким образом, в 2014–2022 годах негативное воздействие на социально-трудовую обстановку Российской Федерации оказывали следующие факторы: 1) эскалация санкционной войны стран Запада против России в 2014 и 2022 годах в связи с присоединением Крыма и специальной военной операцией по защите населения Донбасса, демилитаризации и денацификации Украины; 2) введение карантин-

ных ограничений деловой активности в период пандемии COVID-19; 3) некомпетентные действия отдельных органов власти различных уровней в процессе реализации принятых решений по защите населения и поддержке бизнеса в условиях санкций и пандемии; 4) некомпетентные действия значительной части работодателей и работников в процессе разрешения СТК в условиях санкций и пандемии; 5) низкий уровень использования инструментов социального партнерства в процессе разрешения СТК. Интенсивность воздействия указанных факторов на экономику России и социально-трудовую обстановку в краткосрочном периоде (до 1 года) была очень высокой. Наша оценка интенсивности такого воздействия представлена в табл. 52.

Таблица 52

**Показатели интенсивности воздействия негативных внешних и внутренних социально-экономических факторов на социально-трудовую обстановку и СТК в России в 2014–2022 годах (по 10-балльной шкале)**

| № | Фактор                                                                                                    | Интенсивность воздействия        |                                 |                                   |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
|   |                                                                                                           | Краткосрочный период (до 1 года) | Среднесрочный период (1–3 года) | Долгосрочный период (более 3 лет) |
| 1 | Эскалация санкционной войны стран Запада против России в 2014 и 2022 годах                                | 9                                | 5                               | 3                                 |
| 2 | Введение карантинных ограничений деловой активности в период пандемии COVID-19                            | 9                                | 4                               | 2                                 |
| 3 | Некомпетентные действия отдельных органов власти различных уровней в процессе реализации принятых решений | 7                                | 3                               | 2                                 |
| 4 | Некомпетентные действия значительной части работодателей и работников в процессе разрешения СТК           | 7                                | 4                               | 2                                 |
| 5 | Низкий уровень использования инструментов социального партнерства в процессе разрешения СТК               | 6                                | 4                               | 3                                 |

*Источник:* составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах.

В средне- и долгосрочной перспективах интенсивность воздействия указанных факторов на российскую экономику и социально-трудовую обстановку, по нашим прогнозам, будет ослабевать вследствие противодействия им факторов позитивного воздействия и факторов двойного действия.

К факторам двойного действия (оказавшим как позитивное, так и негативное воздействие) на экономическую ситуацию и социально-

трудовые отношения в РФ в исследуемый период можно отнести: 1) введение российскими властями контрсанкций против недружественных стран; 2) реализацию программ импортозамещения; 3) реализацию политики постепенного «энергетического удушения» экономик недружественных стран без введения санкций (снижение объема поставок природного газа по техническим причинам); 4) реструктуризацию экспорта и импорта; 5) постепенную дедолларизацию внешнеторговых операций.

В силу особой анатомии российской экономики, имеющей более весомый реальный сектор (и менее значимый финансовый сектор), чем экономики США, ЕС и других недружественных стран, указанные факторы в исследуемый период оказывали на нее более интенсивное позитивное и менее интенсивное негативное воздействие (табл. 53).

Таблица 53

**Показатели интенсивности воздействия социально-экономических факторов  
двойного действия на социально-трудовую обстановку и СТК в России  
в 2014–2022 годах (по 10-балльной шкале)**

| № | Фактор                                                                                                          | Интенсивность воздействия        |                                 |                                   |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
|   |                                                                                                                 | Краткосрочный период (до 1 года) | Среднесрочный период (1–3 года) | Долгосрочный период (более 3 лет) |
| 1 | Введение российскими властями контрсанкций против недружественных стран                                         | +6                               | +7                              | +8                                |
|   |                                                                                                                 | –4                               | –3                              | –2                                |
| 2 | Реализация программ импортозамещения                                                                            | +3                               | +6                              | +8                                |
|   |                                                                                                                 | –7                               | –4                              | –2                                |
| 3 | Реализация политики постепенного «энергетического удушения» экономик недружественных стран без введения санкций | +4                               | +7                              | +8                                |
|   |                                                                                                                 | –6                               | –3                              | –2                                |
| 4 | Реструктуризация экспорта и импорта                                                                             | +3                               | +6                              | +8                                |
|   |                                                                                                                 | –7                               | –4                              | –2                                |
| 5 | Постепенная дедолларизация внешнеторговых операций                                                              | +2                               | +5                              | +8                                |
|   |                                                                                                                 | –8                               | –5                              | –2                                |

*Источник:* составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах.

К третьей группе факторов, оказавших позитивное воздействие на российскую экономику, сферу социально-трудовых отношений, количественную и содержательную характеристику СТК, по нашему мнению, следует отнести: 1) повышение оперативности принятия и реализации решений всеми ветвями власти по поддержке деловой активности субъектов малого и среднего предпринимательства, института работода-

телей в целом в условиях санкций и пандемии; 2) реализация государственных и муниципальных программ поддержки населения в условиях макроэкономической нестабильности (индексация доходов, разовые выплаты населению, увеличение социальной поддержки малоимущих и др.); 3) увеличение государственных инвестиций в развитие инфраструктуры и приоритетных отраслей экономики; 4) изменение функций Центрального банка и других финансовых институтов в целях расширения их функций и повышения ответственности в решении задач экономического развития; 5) перестройка системы управления социально-экономическим развитием России в направлении мобилизации всех ресурсов и управленческих усилий на обеспечение экономического роста в условиях геоэкономической и геополитической трансформации. В исследуемый период воздействие вышеуказанных факторов, по нашим оценкам, имело различную интенсивность. По нашим прогнозам, интенсивность их воздействия на российскую экономику и социально-трудовую ситуацию будет меняться следующим образом (табл. 54).

Таблица 54

**Показатели интенсивности позитивного воздействия социально-экономических факторов на социально-трудовую обстановку и СТК в России в 2014–2022 годах (по 10-балльной шкале)**

| № | Фактор                                                                                                                                                                                                                                  | Интенсивность воздействия        |                                 |                                   |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
|   |                                                                                                                                                                                                                                         | Краткосрочный период (до 1 года) | Среднесрочный период (1–3 года) | Долгосрочный период (более 3 лет) |
| 1 | Повышение оперативности принятия и реализации решений всеми ветвями власти по поддержке деловой активности МСП, института работодателей в целом                                                                                         | 8                                | 6                               | 5                                 |
| 2 | Реализация государственных и муниципальных программ поддержки населения в условиях макроэкономической нестабильности                                                                                                                    | 8                                | 6                               | 5                                 |
| 3 | Увеличение государственных инвестиций в развитие инфраструктуры и приоритетных отраслей экономики                                                                                                                                       | 5                                | 7                               | 9                                 |
| 4 | Изменение функций ЦБ и других финансовых институтов в целях расширения их функций и повышения ответственности в решении задач экономического развития                                                                                   | 4                                | 6                               | 8                                 |
| 5 | Перестройка системы управления социально-экономическим развитием России в направлении мобилизации всех ресурсов и управленческих усилий на обеспечение экономического роста в условиях геоэкономической и геополитической трансформации | 4                                | 6                               | 8                                 |

*Источник:* составлено автором на основе исследования показателей СТК в России в 2014–2022 годах.



Вышеуказанные факторы формировали причинно-следственную природу социально-трудовых отношений в целом и СТК в частности в исследуемый период. Как уже отмечалось выше, основными причинами СТК являлись: 1) проблемы с выплатой заработной платы; 2) нарушение условий труда; 3) банкротство (реорганизация, реструктуризация) предприятий; 4) сокращение (увольнение) работников; 5) недовольство действиями руководства предприятий (организаций). Практически все СТК имели социально-экономический характер.

Значительное количество СТК (более 30 %) разрешалось в исследуемый период с помощью органов государственной власти различных уровней, что свидетельствует о недостаточной эффективности иных механизмов управления конфликтами (социального партнерства, протестных действий). Тем не менее наиболее эффективным и часто применяемым механизмом разрешения СТК в исследуемый период являлись протестные действия работников. Такие действия осуществлялись в следующих формах: забастовка, пикет, митинг, коллективное обращение работников, отказ от выполнения трудовых обязанностей, угроза протестных действий. Наиболее часто протестные действия наблюдались на предприятиях (организациях) отраслей экономики, по которым наиболее сильно ударили антироссийские санкции или карантинные ограничения в период пандемии COVID-19: обрабатывающая промышленность, транспорт, строительство, здравоохранение, социальные услуги. Наибольшее количество протестных действий в исследуемый период происходило на крупных предприятиях, а также на предприятиях частной формы собственности, где работники не организованы в профсоюзы.

В целом результаты проведенного анализа общего состояния экономики и социально-трудовой ситуации в РФ в 2014–2022 годах позволяют охарактеризовать ее как нестабильную, но управляемую и не представляющую угрозы социально-политической стабильности общества. В то же время данная ситуация создала объективную необходимость в совершенствовании механизмов управления СТК на национальном, региональном и организационно-экономическом уровнях экономических отношений.

## **Глава 4**

### **ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМОВ УРЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

#### **4.1. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ МЕХАНИЗМОВ УРЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ**

В условиях макроэкономической нестабильности, спровоцированной санкционной войной между странами Запада и Россией, а также карантинными ограничениями в период пандемии COVID-19, эффективно возросла потребность в совершенствовании экономических механизмов регулирования социально-трудовых отношений, повышении эффективности и мобильности рынка труда, способного обеспечить стабильность экономики и переход к экономическому росту. Процесс совершенствования указанных механизмов, по нашему мнению, должен быть направлен на обеспечение роста заработной платы пропорционально росту производительности труда, устранение непрозрачных схем оплаты труда, внедрение эффективных схем материальной мотивации, улучшение условий труда, расширение сферы применения инструментов социального партнерства в решении проблем, связанных с экономическим стимулированием работников. Конечным продуктом такого совершенствования должно стать формирование нового, более высокого уровня основных компетенций рынка труда: 1) оперативного обеспечения работодателей работниками в необходимом количестве и нужной квалификации; 2) обеспечения высокого уровня занятости и достойного материального вознаграждения за труд.

Для достижения необходимого уровня указанных компетенций рынка труда, по нашему мнению, необходимо решить следующие задачи: 1) усовершенствовать механизм регулирования уровня оплаты труда; 2) разработать и реализовать государственную стратегию развития рынка труда и обеспечения полной занятости; 3) сформировать и внедрить систему экономических стимулов к повышению производительности труда для работодателей; 4) расширить сферу применения механизмов государственно-частного партнерства в целях строительства новых предприятий; 5) внедрить систему экономических стимулов для инвесторов, вкладывающих средства в строительство отечественных предприятий; 6) усовершенствовать экономический

механизм управления охраной труда; 7) повысить уровень социальных стандартов.

Рассмотрим содержание вышеуказанных задач более подробно.

### **1. Усовершенствование механизма регулирования уровня оплаты труда.**

Необходимость регулирования уровня оплаты труда в РФ с целью его повышения очевидна, так как по данному показателю наша страна отстает от многих развитых и развивающихся стран мира (табл. 55).

Таблица 55

**Показатели средней заработной платы в странах мира в 2022 году**

| Место<br>в рейтинге | Страна мира | Средняя<br>зарплата в месяц<br>(долл. США)* |
|---------------------|-------------|---------------------------------------------|
| 1-е                 | Швейцария   | 6244                                        |
| 2-е                 | Дания       | 6192                                        |
| 3-е                 | Люксембург  | 5854                                        |
| 4-е                 | Норвегия    | 5450                                        |
| 5-е                 | Исландия    | 5436                                        |
| 6-е                 | Германия    | 4392                                        |
| 7-е                 | Япония      | 3998                                        |
| 8-е                 | Бельгия     | 3930                                        |
| 9-е                 | США         | 3921                                        |
| 10-е                | Финляндия   | 3908                                        |
| 50-е                | Россия      | 1000                                        |

\* По курсу на 1 сентября 2022 года.

*Источник:* Насколько хорошо за границей, или Средние зарплаты в мире в 2022–2023 годах // VisaSam : [сайт]. URL: <https://visasam.ru/emigration/vybor/srednya-zarplata-v-mire.html>.

Низкий уровень оплаты труда, задержки в выплате различных видов материального вознаграждения, как показало наше исследование (см. параграф 3.2), являются главными причинами СТК на предприятиях всех без исключения субъектов РФ. Сбалансированное (с учетом роста ВВП и производительности труда) увеличение уровня оплаты труда повысит эффективность трудовой мотивации, увеличит платежеспособный спрос населения, создаст дополнительные стимулы для роста предложения и снизит уровень конфликтности социально-трудовых отношений.

Вторая проблема, которую должен решить усовершенствованный механизм оплаты труда, — это снижение уровня дифференциации заработной платы. Показатели дифференциации заработной платы в РФ на протяжении исследуемого периода оставались высокими и фактически не снижались (табл. 56).

Таблица 56

**Динамика показателей дифференциации заработной платы в РФ  
в 2014–2022 годах**

| Показатель                                                                                                     | 2014   | 2015   | 2016   | 2017   | 2018   | 2019   | 2020   | 2021   | 2022   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Средняя заработная плата (руб.)                                                                                | 32 495 | 34 030 | 36 709 | 39 167 | 42 550 | 47 867 | 51 344 | 57 244 | 60 101 |
| Дифференциация заработной платы: децильный коэффициент дифференциации (Kd) (разы)                              | 7,2    | 7,1    | 7,1    | 7,0    | 7,1    | 7,1    | 6,7    | 6,7    | 6,5    |
| Индекс Джини (%)                                                                                               | 41,5   | 41,2   | 41,2   | 41,1   | 41,3   | 41,3   | 40,3   | 41,2   | 41,3   |
| Соотношение между максимальной и минимальной средней заработной платой в видах деятельности (разы)             | 3,4    | 3,3    | 3,2    | 2,7    | 2,9    | 3,1    | 3,3    | 3,4    | 3,4    |
| Соотношение между максимальной и минимальной средней заработной платой в субъектах Российской Федерации (разы) | 4,3    | 4,2    | 4,1    | 4,0    | 3,9    | 3,8    | 3,9    | 3,9    | 3,0    |
| <b>Удельный вес денежных доходов по квинтилям (20%-ным группам населения) (%)</b>                              |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Группа с доходами ниже прожиточного минимума                                                                   | 5,1    | 5,4    | 5,3    | 5,3    | 5,2    | 5,1    | 5,3    | 5,4    | 5,3    |
| Группа с доходами от прожиточного минимума до 25 тыс. рублей                                                   | 9,9    | 9,6    | 9,8    | 10,1   | 10,3   | 10,3   | 10,0   | 10,1   | 10,3   |
| Группа с доходами от 25 тыс. рублей до средней заработной платы                                                | 15,1   | 14,9   | 15,0   | 15,2   | 15,3   | 15,3   | 15,0   | 15,1   | 15,2   |
| Группа с доходами от средней заработной платы до 100 тыс. рублей                                               | 22,7   | 22,5   | 22,7   | 22,6   | 22,7   | 22,8   | 22,4   | 22,6   | 22,7   |
| Группа с доходами свыше 100 тыс. рублей                                                                        | 47,2   | 47,6   | 47,2   | 46,8   | 46,5   | 46,5   | 47,3   | 46,8   | 46,5   |

*Источники:* рассчитано автором на основе данных Росстата: Рынок труда, занятость и заработная плата // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) ; Социально-экономические индикаторы бедности в 2013–2020, 2015–2021, 2016–2022 годах // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13293?print=1>.

Опасность высокой дифференциации оплаты труда заключается в том, что она уничтожает естественные стимулы к экономическому росту, углубляет социальное расслоение работников и в итоге — повышает уровень социальной напряженности в обществе.

Третья проблема в сфере оплаты труда — ее низкий удельный вес в ВВП (табл. 57).

Таблица 57

**Удельный вес оплаты труда наемных работников в ВВП РФ в 2014–2022 годах**

| Показатель                                   | 2014     | 2015     | 2016     | 2017     | 2018     | 2019     | 2020     | 2021     | 2022     |
|----------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| ВВП<br>(млрд руб.)                           | 87 170,2 | 85 450,6 | 85 616,1 | 87 179,3 | 89 626,6 | 91 596,7 | 89 156,8 | 93 391,3 | 95 072,0 |
| Оплата<br>труда<br>(млрд руб.)               | 37 057,8 | 39 441,6 | 41 117,2 | 43 897,5 | 46 415,8 | 48 165,9 | 50 345,9 | 54 101,6 | 60 593,8 |
| Удельный<br>вес оплаты<br>труда<br>в ВВП (%) | 42,5     | 46,16    | 48,03    | 50,35    | 51,79    | 52,58    | 53,9     | 57,9     | 63,7     |

*Источники:* рассчитано автором на основе данных Росстата: Национальные счета России в 2013–2020 годах // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Nac-sch\\_2013-2020.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Nac-sch_2013-2020.pdf) ; Национальные счета / Консолидированные счета 2022 // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/statistics/accounts>.

Анализ показателей «зарплатоемкости» ВВП России в исследуемый период позволяет выделить положительную тенденцию к росту данного показателя. Хотя сегодня в РФ уровень оплаты труда и среднедушевых доходов населения существенно ниже, чем в развитых странах мира, по удельному весу оплаты труда в ВВП Россия постепенно догоняет развитые страны. Но положительный эффект от роста указанного показателя значительно снижается за счет относительно низкого объема ВВП на душу населения, низкого уровня производительности труда и высокого уровня дифференциации доходов.

Поэтому системное регулирование уровня заработной платы как основного источника доходов большинства граждан РФ в целях его повышения, снижения степени дифференциации доходов населения до показателя 3–4 раза, увеличения удельного веса заработной платы в ВВП должно стать приоритетом в государственных и муниципальных программах социально-экономического развития, императивом рыночного регулирования оплаты труда.

## **2. Разработка и реализация государственной стратегии развития рынка труда и обеспечения полной занятости.**

Решение данной задачи, по нашему мнению, должно обеспечить переход на всех уровнях государственного и муниципального регулирования социально-трудовых отношений от пассивной политики

содействия занятости населения к активной политике обеспечения полной занятости. При чем ничего общего с созданием формальной ситуации полной занятости за счет организации непродуктивных рабочих мест данная стратегия иметь не должна. Данная стратегия должна включать реализацию комплекса национальных, региональных и муниципальных проектов и программ по созданию миллионов рабочих мест в рамках новой индустриализации, развития инфраструктуры и ускоренного развития малого и среднего бизнеса.

Сегодня российская экономика отличается невысоким уровнем безработицы и наличием значительного количества рабочих мест с низкими требованиями к квалификации и низким уровнем оплаты труда (табл. 58).

Таблица 58

**Динамика показателей уровня безработицы, количества безработных и средней заработной платы в РФ в 2014–2022 годах**

| Показатель                                           | 2014   | 2015   | 2016   | 2017   | 2018   | 2019   | 2020   | 2021   | 2022   |
|------------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Количество безработных (тыс. человек)                | 3889,4 | 4263,9 | 4243,5 | 3969,5 | 3658,5 | 3464,8 | 4321,3 | 3630,5 | 3051,7 |
| Уровень безработицы (%)                              | 5,2    | 5,6    | 5,5    | 5,2    | 4,8    | 4,6    | 5,8    | 4,8    | 4,3    |
| Средняя заработная плата в денежном выражении (руб.) | 32 495 | 34 030 | 36 709 | 39 167 | 42 550 | 47 867 | 51 344 | 57 244 | 60 101 |

*Источник:* Уровень безработицы в России // GOGOV : [сайт]. URL: <https://gogov.ru/articles/unemployment-rate> ; Средняя заработная плата в России // Infotables : [сайт]. URL: <https://infotables.ru/statistika/31-rossijskaya-federatsiya/1190-zarplata-v-rossii-po-godam>.

Данную ситуацию может изменить создание высокотехнологичных рабочих мест, требующих высокой квалификации работников. Это, в свою очередь, приведет к сокращению значительного количества рабочих мест, не требующих высококвалифицированного труда. Поэтому указанная стратегия должна предусматривать комплекс мер по подготовке высококвалифицированных работников и системы повышения их квалификации.

### **3. Формирование и внедрение системы экономических стимулов к повышению производительности труда для работодателей.**

Следует подчеркнуть, что определенные меры по решению данной задачи уже реализуются в рамках национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости»<sup>1</sup>. Данный национальный

<sup>1</sup> Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» // Министерство экономического развития РФ : [сайт]. URL: [https://mpr.midural.ru/UPLOAD/2019/03/prezentacia\\_proizvoditelnost\\_truda.pdf](https://mpr.midural.ru/UPLOAD/2019/03/prezentacia_proizvoditelnost_truda.pdf).

проект является комплексным и включает три федеральных проекта (рис. 70).



Рис. 70. Краткая характеристика национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости»

*Источник:* составлено автором на основе обобщения положений национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости».

Реализация проекта должна обеспечить вовлечение в процесс повышения производительности труда 10 тыс. предприятий из 85 субъектов РФ, ежегодный рост данного показателя на 5 % и охватить несырьевые отрасли экономики: обрабатывающую промышленность, строительство, сельское хозяйство, транспорт.

В рамках *федерального проекта «Системные меры»* предусмотрена реализация следующих мер.

1. Предоставление Фондом развития промышленности<sup>1</sup> (ФРП) льготных кредитов предприятиям — участникам проекта под 1 % годовых в сумме от 50 до 300 млн рублей на срок до 60 месяцев при условии не менее 20 % софинансирования за счет собственных средств проектов, направленных на повышение производительности труда. Приоритетными направлениями реализации таких проектов определены: 1) разработка (трансфер) инновационных технологий; 2) инжиниринг; 3) приобретение прав на результаты интеллектуальной деятельности; 4) приобретение высокотехнологичного оборудования; 5) разработка технико-экономического обоснования и общехозяйственных расходов.

2. Обучение за счет федерального бюджета на шестимесячных курсах управленческого персонала предприятий участников проекта по программе «Лидеры производительности», включающей пять актуальных бизнес-модулей (при соотношении теории и практики 30/70 %).

3. Государственная информационная, образовательная, экспертная, организационная поддержка экспортной деятельности предприятий — участников проекта.

В рамках *федерального проекта «Адресная поддержка»*, который курирует Федеральный центр компетенций совместно с регионами, предусмотрена реализация следующих мер.

1. Адресное финансирование проектов повышения производительности труда до 2024 года на 10 тыс. предприятий с выделением: а) 2175 приоритетным предприятиям финансовой поддержки в объеме от 2 до 30 млрд рублей за счет федерального финансирования при кураторстве проектов Федеральным центром компетенций; б) 3745 предприятиям финансовой поддержки за счет федерального бюджета в объеме 0,8–2 млрд рублей при кураторстве проектов региональными центрами компетенций; в) 4080 предприятиям финансовой поддержки за счет региональных бюджетов в объеме 0,4–2 млрд рублей при самостоятельной реализации проектов и кураторстве проектов региональными органами исполнительной власти.

2. Формирование системы обучения сотрудников предприятий. Всего в рамках проекта планируется обучить знаниям и сформировать навыки и умения повышения производительности труда 79 500 сотрудников предприятий — участников проекта. Из них 21 800 сотрудников будут подготовлены под федеральным кураторством,

<sup>1</sup> Создан в 2014 году по инициативе Министерства промышленности и торговли РФ.



37 400 — под кураторством РЦК, 20 300 — в рамках самостоятельной реализации проектов под кураторством региональных органов исполнительной власти. С этой целью предусмотрено создание 65 региональных центров компетенций.

3. Установление целевых показателей для предприятий — участников проекта. Независимо от избранного варианта участия в проекте, предприятие обязано добиться следующих результатов — в 1-й, 2-й, 3-й годы его реализации повысить производительность труда соответственно на 10, 20 и 30 %, то есть в целом на 60 %.

В рамках *федерального проекта «Поддержка занятости»* мероприятия осуществляются по двум направлениям: 1) обучение работников предприятий; 2) модернизация службы занятости населения. Осуществление мер в рамках первого направления предполагает подготовку до 2024 года к новым профессиям 17,8 тыс. человек в зависимости от потребностей субъектов РФ. Меры по модернизации службы занятости населения сводятся к реализации пилотных проектов в 16 регионах РФ на основе их потребностей в кадрах и региональной инициативы. Корректировка целевых установок национального проекта осуществляется по результатам реализации пилотных проектов.

На наш взгляд, меры по стимулированию производительности труда и занятости, предусмотренные в рамках указанного национального проекта, следует дополнить и расширить с учетом опыта, накопленного в период эскалации санкционной войны и пандемии COVID-19.

Во-первых, поскольку национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» распространяется на крупные и средние предприятия и не предусматривает поддержки в решении задач повышения производительности труда в секторе малого предпринимательства, предлагаем распространить его действие на предприятия этого сектора, сотрудничающие с крупными и средними предприятиями — участниками проекта на основе договоров подряда, субподряда, аутсорсинга.

Во-вторых, расширить временные рамки налоговых каникул до пяти лет для предприятий сектора малого предпринимательства, реализующих проекты по внедрению высоких технологий, созданию новой техники, дефицитных комплектующих в рамках импортозамещения, IT-продуктов.

В-третьих, в рамках федерального проекта «Адресная поддержка» внедрить систему государственных, региональных и муниципальных грантов для поддержки бизнес-проектов в секторе малого и средне-

го предпринимательства по повышению производительности труда, которые реализуют молодые предприниматели (возраст до 30 лет).

В-четвертых, распространить систему подготовки и повышения квалификации, применяемую в рамках национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» на предприятия сектора малого и среднего предпринимательства.

В-пятых, в целях повышения эффективности изучения потребностей рынка труда внедрить в практику деятельности центров занятости ежемесячные опросы руководителей предприятий на территориальном уровне с целью выявления потребностей предприятий в кадрах и реализации проектов по подготовке и переподготовке специалистов необходимой квалификации.

#### **4. Расширение сферы применения механизмов государственно-частного партнерства (ГЧП) в целях строительства новых предприятий.**

Роль и значение ГЧП заключаются в том, что государство получает возможность привлечь в целях создания новых рабочих мест и улучшения социально-трудовой обстановки на конкретных территориях частный капитал, а частный инвестор получает преференции в реализации бизнес-проектов и государственные гарантии по получению дохода. Правовая, институциональная база и организационная структура ГЧП в РФ и ее субъектах на данный момент времени полностью сформированы, поэтому главной задачей становится совершенствование механизмов финансирования проектов по строительству (реконструкции) предприятий и созданию новых рабочих мест.

Для дальнейшего развития ГЧП в целях обеспечения высокого уровня занятости и совершенствования системы стимулов по привлечению частных инвестиций в создание новых рабочих мест предлагаем реализацию следующих мер.

1. Для предприятий, принимающих участие в реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости», а также федеральных и региональных программ обеспечения полной занятости в форме ГЧП, путем внесения изменений в Налоговый кодекс РФ, а также в региональные законодательства изменить показатели льготного налогообложения: 1) увеличить до 10 лет (со дня ввода объекта в эксплуатацию) льготы по налогу на прибыль, транспортному налогу, налогу на имущество на уровне 0 %; 2) снизить ставку налога на прибыль, перечисляемого в региональный бюджет, до 3 %; 3) ввести налоговые каникулы для впервые созданных предприятий сектора малого и среднего предпринимательства,

имеющих статус участника федерального (регионального) проекта (программы) повышения производительности труда и занятости, сроком до 12 лет (первые 5 лет — уплата 0 % по УСН, от 5 до 7,5 лет — 50 %, от 7,5 до 10 лет — 75 %, после 12 лет — 100 %); 4) снизить ставки единого налога для субъектов малого предпринимательства, участвующих в реализации указанных проектов (программ), после окончания срока налоговых каникул до минимальной в рамках действующего законодательства.

2. Сформировать на период реализации национальных проектов (программ) обеспечения полной занятости (до 2032 г.) специальные государственно-частные инвестиционные фонды на уровне субъектов РФ и муниципальных образований для финансирования ГЧП проектов с использованием вышеуказанных инструментов льготного налогообложения. Деятельность фондов может быть продолжена и после 2032 года, исходя из потребности субъектов РФ.

3. Внедрить инструмент безвозмездного подключения объектов, вновь созданных с использованием различных форм ГЧП в рамках региональных программ обеспечения полной занятости, к инженерным коммуникациям и коммунальным сетям.

4. Дополнить программы обучения сотрудников предприятий, принимающих участие в реализации проектов повышения производительности труда и обеспечения полной занятости, модулями по обучению потенциальных инвесторов по вопросам подготовки и экспертизы таких проектов, управления проектными рисками.

### **5. Внедрение системы экономических стимулов для инвесторов, вкладывающих средства в строительство отечественных предприятий.**

На протяжении последних десятилетий проблема оттока российского капитала за границу была чрезвычайно острой и фактически неразрешимой. Это объяснялось тем, что значительное количество российских предпринимателей в условиях усиления налогового контроля в РФ стремились вывести свои капиталы за границу через офшоры и спрятать их там или вложить в заграничную недвижимость. По данным различных экспертов, в период с 2011 по 2021 год из России был выведен капитал в сумме от 163 до 613 млрд долларов США<sup>1</sup>.

В то же время Центральный банк и Правительство России, следуя рекомендациям Международного валютного фонда, Всемирного

---

<sup>1</sup> Бегство капитала из России ускорилося до рекордного уровня // The Bell : [сайт]. URL: <https://thebell.io/sbezhavshie-milliardy-skolko-deneg-rossiya-poteryala-za-poslednie-10-let>.

банка и других международных финансовых институтов, вкладывали свободные средства в «более надежные» зарубежные активы, тем самым создавая общий тренд и пример для подражания для российских предпринимателей. Правда, в последнее десятилетие по инициативе Президента РФ власти проводили политику амнистии капиталов, стимулируя их возврат в российскую экономику. Также были пересмотрены условия договоров о двойном налогообложении со странами — кураторами офшорных зон (Кипром, Мальтой, Люксембургом, Нидерландами, всего 34 страны)<sup>1</sup>. Но, несмотря на принятые меры, одержать победу российским властям в войне с офшорами пока не удалось.

Ситуация коренным образом изменилась в 2022 году в связи с эскалацией санкционной войны стран Запада против России. Как уже указывалось, страны Запада пошли на грубейшее нарушение международного права и права собственности, заморозив российские активы, размещенные в зарубежных банках. Всего за первые сто дней санкционной войны было заморозено, по данным Минфина США, 330 млрд долларов. Из них 300 млрд долларов — активы ЦБ России, 30 млрд — активы частных лиц<sup>2</sup>. Кроме того, в странах, присоединившихся к санкциям, полным ходом идет процесс конфискации имущества россиян.

Таким образом, сложились уникальные условия для прекращения бегства отечественного капитала из России и инвестирования его значительного объема в объекты российской экономики. Такая возможность, по нашему мнению, должна быть использована как можно скорее и в полном объеме. С этой целью предлагаем внедрить систему следующих экономических стимулов для инвесторов, вкладывающих средства в строительство отечественных предприятий: 1) направить основные ресурсы бюджетного стимула для поддержки бизнеса (в 2022 г. он составил 8 трлн руб.)<sup>3</sup> на отрасли и производства, обеспечивающие технологический суверенитет России; 2) внедрить систему государственных гарантий и защиты инвестиций населения в высокотехнологичные отрасли экономики, а также обеспечить их высокую доходность за счет льготного налогообложения, субсидирования инвестиций, снижения издержек кредитования;

<sup>1</sup> С 34 странами обновлены налоговые соглашения // Клерк : [сайт]. URL: <https://www.klerk.ru/buh/news/509715/>.

<sup>2</sup> Запад и Россия: кто кого больше заморозит? // News Front : [информ. агентство]. URL: <https://news-front.info/2022/07/17/zapad-i-rossija-kto-kogo-bolshe-zamorozit/>.

<sup>3</sup> Размер бюджетного стимула экономике превысил 8 трлн рублей // РИА Новости : [сайт]. URL: <https://ria.ru/20220513/ekonomika-1788277867.html>.

3) с целью стимулирования открытия технопарков, ориентированных на развитие промышленности и технологические исследования, создать привлекательные условия (высокая доходность за счет льготного налогообложения и государственных грантов) для малого и среднего бизнеса; 4) с целью повышения привлекательности инвестиций в науку и промышленность ввести систему контрстимулов для отраслей экономики, где размер инвестиций избыточен (торговля, добыча сырья, финансы и др.); 5) направить часть ресурсов бюджетного стимула для поддержки процесса создания и развития организационной базы центров промышленных, технологических компетенций на территориальном уровне; 6) с целью стимуляции вывода из тени капиталов продолжить до 2032 года программу их амнистии; 7) увеличить количество бюджетных мест в высших и средних специальных учебных заведениях РФ для подготовки кадров в соответствии с прогнозными потребностями развития отраслей экономики, обеспечивающих технологический и промышленный суверенитет страны.

#### **6. Совершенствование экономического механизма управления охраной труда.**

Безусловно, данный механизм должен обеспечить необходимый уровень финансирования мероприятий в рамках федеральных и региональных программ содействия занятости подпрограмм «Безопасный труд», а также эффективного функционирования систем управления охраны труда на предприятиях. В целях совершенствования указанного механизма предлагаем: 1) для предотвращения напряженности на региональных и отдельных территориальных рынках труда постоянно корректировать объем финансирования на уровне, достаточном для эффективного обеспечения потребностей рынка труда, полной занятости граждан, необходимого уровня трудовой миграции; 2) в рамках федерального проекта «Системные меры» предусмотреть финансирование обучения сотрудников предприятий, участвующих в проекте, по проблематике финансового обеспечения и управления безопасностью труда; 3) увеличить норматив расходов на охрану труда на одного работника до уровня страховых отчислений во внебюджетные фонды; 4) внедрить систему стимулов для работодателей в виде необлагаемой налогом на прибыль части прибыли, расходуемой на обеспечение охраны труда, а также налогового вычета в размере 30 % от указанной суммы затрат; 5) внедрить систему санкций организационно-административного характера для работодателей, систематически нарушающих требования по охране труда, дополнительно к установлен-

ным законом штрафам в виде внесения в реестр недобросовестных работодателей (реестр разместить на портале Министерства труда и социальной защиты РФ), а также исключения из участников национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости».

### 7. Повышение уровня социальных стандартов.

Поскольку социальные стандарты представляют собой систему норм и нормативов по предоставлению гарантированных государством общедоступных, бесплатных и льготных социальных услуг, выплат и пособий за счет федерального, регионального и муниципального бюджетов, то их уровень оказывает существенное влияние на состояние социально-трудовых отношений и статистику СТК. Российская Федерация в законодательных и доктринальных документах позиционирует себя как социальное государство, поэтому основным приоритетом государственной политики является социальная политика (расходы консолидированного бюджета РФ на осуществление социальной политики, образование, здравоохранение, ЖКХ в 2022 г. составили 1 452 627,9 млн рублей, или 48,5 % всех расходов бюджета<sup>1</sup>). Однако нормативный (минимальный) уровень социальных стандартов в Российской Федерации остается низким, что создает дополнительные риски усиления социальной напряженности и возникновения СТК с участием социально незащищенных слоев населения. Динамика показателей, характеризующих основные социальные стандарты в РФ, представлена в табл. 59.

Таблица 59

#### Динамика показателей, характеризующих основные социальные стандарты в РФ в 2014–2022 годах

| № п/п | Показатель                                          | 2014     | 2015     | 2016     | 2017     | 2018     | 2019     | 2020     | 2021     | 2022     |
|-------|-----------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1     | Средняя заработная плата (руб.)                     | 32 495   | 34 030   | 36 709   | 39 167   | 42 550   | 47 867   | 51 344   | 57 244   | 60 101   |
| 2     | Минимальный размер оплаты труда (руб.) <sup>1</sup> | 5554     | 5965     | 7500     | 7800     | 11 163   | 11 280   | 12 130   | 12 792   | 15 279   |
| 3     | Средняя пенсия (руб.)                               | 10 029,7 | 10 888,7 | 12 080,9 | 12 425,6 | 13 323,1 | 14 102,1 | 14 904,4 | 15 744,6 | 16 884,1 |
| 4     | Средняя пенсия по инвалидности (руб.)               | 6669,2   | 7924,9   | 8040,1   | 8253,7   | 8807,4   | 9278,6   | 9823,9   | 10 322,2 | 11 138,3 |

<sup>1</sup> Приложение к подразделу 15 «Результаты проверки и анализа формирования бюджетных ассигнований федерального бюджета на предоставление межбюджетных трансферов» // Счетная палата РФ : [сайт]. URL: [https://ach.gov.ru/upload/iblock/164/ys\\_z3hsfybqgygk8uumcjh086zk70ni6m.pdf](https://ach.gov.ru/upload/iblock/164/ys_z3hsfybqgygk8uumcjh086zk70ni6m.pdf).

Окончание табл. 59

| № п/п | Показатель                                       | 2014   | 2015   | 2016   | 2017   | 2018   | 2019   | 2020     | 2021     | 2022     |
|-------|--------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|----------|----------|
| 5     | Средняя пенсия по потере кормильца (руб.)        | 6598,6 | 7185,1 | 7924,9 | 8175,7 | 8875,7 | 9479,2 | 10 109,9 | 10 715,6 | 11 751,4 |
| 6     | Минимальный размер пособия по безработице (руб.) | 850    | 850    | 850    | 850    | 850    | 1500   | 1500     | 1500     | 1500     |

\* На конец года.

*Источник:* составлено автором на основе следующих данных: п. 1: Средняя заработная плата в России // Infotables : [сайт]. URL: <https://infotables.ru/statistika/31-rossijskaya-federatsiya/1190-zarplata-v-rossii-po-godam> ; п. 2: Величина МРОТ в 2013–2023 годах в России (таблица) // Налог : [сайт]. URL: [https://nalog-nalog.ru/posobiya/posobie\\_po\\_vremennoj\\_netrudosposobnosti\\_bolnichnyj/velichina-mrot-v-rossii-tablica/](https://nalog-nalog.ru/posobiya/posobie_po_vremennoj_netrudosposobnosti_bolnichnyj/velichina-mrot-v-rossii-tablica/) ; п. 3–5: Средний размер пенсии в России // Пенсия : [сайт]. URL: <http://pensiya.molodaja-semja.ru/faqs/srednyaya-pensiya-v-rossii/> ; п. 6: Социальные выплаты гарантии пособия гражданам РФ их размеры и объем по годам (таблица) // Infotables : [сайт]. URL: <https://infotables.ru/statistika/31-rossijskaya-federatsiya/1260-sotsialnye-garantii-grazhdanam-rf-tablitsa>.

Безусловно, существенное повышение социальных стандартов (в 3–4 раза) благоприятно скажется на социально-трудовой ситуации в России. Но такой рост показателей социальных стандартов, по нашему мнению, должен быть сбалансирован с ростом производительности труда, обеспечением полной занятости и увеличением удельного веса оплаты труда в ВВП. Кроме того, существенное повышение социальных стандартов, на наш взгляд, невозможно без реформы системы перераспределения доходов, усовершенствования системы адресной поддержки социально малоимущих, дальнейшего развития благоприятных условий для реализации предпринимательской инициативы населения.

Чтобы решить задачу повышения социальных стандартов, по нашему мнению, необходимо реализовать следующие меры.

1. Путем внесения изменений в Налоговый кодекс внедрить систему прогрессивного налогообложения. Налоговая реформа должна преследовать следующие цели: 1) снижение уровня дифференциации доходов; 2) увеличение доходов бюджетов различного уровня и социальных расходов; 3) совершенствование фискального механизма регулирования экономической активности.

Для реализации этой цели предлагаем: 1) ввести следующие уровни налогообложения по налогу НДФЛ: до 300 тыс. рублей в месяц — 13 %; от 300 тыс. до 500 тыс. рублей в месяц — 15 %; от 500 тыс. до 750 тыс. рублей в месяц — 20 %; от 750 тыс. до 1 млн рублей в ме-

сая — 25 %; свыше 1 млн рублей в месяц — 30 % (через 5 лет пересмотреть ставки налогообложения НДФЛ в сторону увеличения налога на доходы свыше 300 тыс. рублей в месяц); 2) увеличить ставку налога на прибыль в отраслях добывающей промышленности, получающих сверхприбыли до 50 %, на часть доходов, относящихся к сверхприбыли.

2. Для усовершенствования системы адресной поддержки малоимущих предлагаем: 1) внедрить систему многокритериальной оценки нуждаемости адресной социальной помощи, характеризующей текущие доходы на члена семьи, наличие имущества в собственности, причину отсутствия работы и доходов (показатели уточняются ежегодно на основе данных Единой государственной информационной системы социального обеспечения (ЕГИССО<sup>1</sup>)); 2) в процессе реализации проекта «Социальное казначейство»<sup>2</sup> увеличить предельный уровень социального контракта<sup>3</sup> до 1 млн рублей на ведение бизнеса при прохождении курса «Начинающий предприниматель» и предоставлении реального бизнес-плана; 3) ежегодно в бюджете службы занятости планировать выделение средств территориальным центрам занятости для организации и проведения обучения с малоимущими и безработными по программе профессиональной подготовки «Начинающий предприниматель» (240 часов).

3. С целью совершенствования системы пенсионного обеспечения и увеличения пенсий предлагаем: 1) путем внесения изменений в пенсионное законодательство расширить сферу применения и объема индивидуального пенсионного капитала (ИПК): а) автоматически включать всех работающих граждан в систему ИПК; б) дать право работникам самостоятельно выбирать страховщика и сумму отчислений в ИПК; 2) внести изменения в Налоговый кодекс РФ и внедрить следующие меры налогового стимулирования: а) полностью освободить от НДФЛ пенсии по негосударственному пенсионному обеспечению (при условии, если оно не превышает трех прожиточных минимумов пенсионера); б) освободить от налога на прибыль часть прибыли (до 10 %) предприятий, перечисляемой работодателем на пенсион-

<sup>1</sup> Официальный сайт ЕГИССО. URL: <http://egisso.ru/#/>.

<sup>2</sup> О создании и перспективах развития системы «Социальное казначейство» в рамках реализации общенационального плана действий, обеспечивающих восстановление занятости и доходов населения, рост экономики и долгосрочные структурные изменения в экономике // Аналитический вестник Совета Федерации. 2021. № 20. URL: <http://council.gov.ru/media/files/sjiUz6P07U8VldFvZUcmwdr6kuytLOVB.pdf>.

<sup>3</sup> Что такое социальный контракт для малоимущих // Тинькофф журнал : [сайт]. URL: <https://journal.tinkoff.ru/guide/sockontrakt/>.



ные накопления работников; в) освободить от НДФЛ до 5 % суммы, перечисляемой работником из доходов на пенсионные накопления; г) увеличение размера социального налогового вычета для работников до 500 тыс. рублей; 3) обеспечить опережающий темп роста пенсий по сравнению с инфляцией, для чего необходимо изменить механизм индексации пенсий, а именно — 50 % индексация от инфляции, 50 % — от индексации заработной платы, по величине которой начислялась пенсия.

Считаем, что практическое использование вышеизложенных рекомендаций позволит придать новый импульс процессу совершенствования экономического механизма регулирования СТК в системе социально-трудовых отношений.

## **4.2. РАЗВИТИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНО-ПРАВОВОЙ БАЗЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ**

Изменение социально-экономических условий в России как результат воздействия санкционной войны со странами Запада и карантинных ограничений в период пандемии COVID-19 актуализирует задачу разработки рекомендаций для дальнейшего развития институционально-правовой базы регулирования СТК в целях повышения его эффективности в новой, более сложной социально-трудовой ситуации.

В процессе решения этой научно-практической задачи мы будем исходить из того, что основным общественным институтом регулирования социально-трудовых отношений является право, а практическое применение норм права в урегулировании СТК в системе современных социально-трудовых отношений осуществляется с помощью следующих правовых механизмов (рис. 71).

Совершенствованию указанных механизмов и дальнейшему развитию институциональной базы регулирования СТК, на наш взгляд, будет способствовать внедрение следующих рекомендаций.

**1. Рекомендации по совершенствованию механизма взаимодействия работников и работодателей в процессе урегулирования конфликтов на договорных основах с использованием внесудебных инструментов.**

Представленные в параграфе 3.2 результаты исследования социально-трудовой ситуации и СТК в РФ в 2014–2022 годах позволяют констатировать значительный удельный вес привлечения органов государственной власти к урегулированию СТК (> 32 %).

Такое значение показателя, безусловно, свидетельствует о чрезмерном уровне государственного вмешательства в рыночные отношения между работодателем и работником и отвлечении значительного количества государственных служащих от выполнения своих прямых функций на время урегулирования конфликтов. Кроме того, в исследуемый период наблюдается высокий процент работников, участвовавших в СТК, не организованных в профсоюзы (> 52 %). Добавим сюда низкий уровень правовой культуры участников конфликта, отсутствие практики социального партнерства и недостаточное развитие негосударственных учреждений урегулирования СТК. В результате получим два основных способа действий работников в условиях конфликта: 1) протестные действия; 2) обращение в органы государственной власти. Все это в совокупности создает риск возрастания социальной напряженности и перерастания социально-экономического конфликта в социально-политический.



Рис. 71. Правовые механизмы урегулирования СТК

*Источник:* составлено автором на основе обобщения положений Трудового кодекса РФ и практики урегулирования СТК.

Существенно снизить такие риски, по нашему мнению, поможет реализация следующих мер:

1.1) в рамках государственной политики регулирования рынка труда и социально-трудовых отношений целенаправленно стимулировать развитие сети негосударственных учреждений и рынка платных правовых услуг по досудебному разрешению социально-трудовых

конфликтов (юридические фирмы, специализирующиеся на конфликтах по отраслям и секторам экономики);

1.2) расширить сферу применения трудового арбитража в урегулировании СТК путем закрепления в коллективных трудовых договорах обязательности применения этого инструмента при возникновении конфликта;

1.3) интенсифицировать процесс создания отраслевых арбитражных учреждений и расширения их функций в урегулировании СТК;

1.4) посредством государственных администраций всех уровней стимулировать переориентацию деятельности частных юридических фирм на досудебное урегулирование СТК в секторе малого и среднего предпринимательства;

1.5) определить в программных документах государственной политики по регулированию социально-трудовых отношений как приоритетное направление снижение уровня вмешательства органов государственной власти в урегулирование СТК;

1.6) создать на портале «Госуслуги» сервис «Досудебное урегулирование социально-трудовых конфликтов» и систематически пополнять его актуальной правовой информацией.

## **2. Рекомендации по совершенствованию правового механизма судебной защиты прав участников СТК.**

Проведенное нами исследование социально-трудовой обстановки в РФ в 2014–2022 годах показало, что большая часть СТК разрешается в пользу полного или частичного удовлетворения требований работников (> 80 %). Однако уровень социально-трудовой конфликтности в условиях макроэкономической нестабильности в указанный период остается высоким, а основными причинами СТК являются проблемы с выплатой заработной платы, нарушение условий труда, увольнение и сокращение работников по причине банкротства (реорганизации) предприятий. Основным механизмом правового урегулирования конфликта в указанных ситуациях является судебная защита. Но на практике количество исковых заявлений работников в суд по причине трудовых споров в десятки раз меньше числа нарушений их прав. Это свидетельствует о том, что эффективный механизм судебной защиты трудовых прав используется с крайне низким коэффициентом полезного действия, а нагрузка по урегулированию СТК, которую он должен исполнять, перекладывается на другие механизмы.

С целью расширения сферы применения правового механизма судебной защиты трудовых прав и повышения эффективности его действия предлагаем:

2.1) усовершенствовать законодательство о трудовых спорах путем внесения в Гражданский процессуальный кодекс РФ специальной главы, регламентирующей процедуры и сроки рассмотрения судами трудовых споров;

2.2) создать в судах общей юрисдикции специализированные группы для рассмотрения трудовых споров, закрепив в нормативно-правовых документах, регламентирующих профессиональную переподготовку судей, сроки и порядок их переподготовки;

2.3) внести изменения в ст. 392 Трудового кодекса РФ по срокам обращения в суд, увеличив их до трех лет по всем основаниям (в соответствии с положениями Гражданского кодекса РФ о сроках исковой давности);

2.4) дополнить ст. 29 Гражданского процессуального кодекса РФ о подсудности по выбору истца подачи искового заявления в суд о нарушении трудовых прав по месту работы заявителя;

2.5) дополнить ст. 391 Трудового кодекса РФ пунктами о порядке предоставления доказательств в процессе рассмотрения споров о восстановлении работника на рабочем месте: во всех случаях расторжения трудового договора обязанность предоставления доказательств о законности увольнения (перевода на другую работу) возложить на работодателя; в случае, если работник утверждает, что заявление об уходе по собственному желанию его вынудил написать работодатель, обязанность предоставления доказательств возлагается на работника; учитывать в качестве доказательств с обеих сторон трудового спора документы электронной переписки, видео- и аудиозаписей, произведенных без нарушения действующего законодательства РФ; считать доказанным факт наличия трудовых отношений в случае, если они официально не оформлены, при доказанности факта выполненной работы;

2.6) внести дополнения в ст. 395 Трудового кодекса РФ в отношении сроков исполнения решений об удовлетворении требований по заработной плате (в течение 60 дней со дня вступления решения в законную силу);

2.7) дополнить гл. 21 Трудового кодекса РФ статьей, регламентирующей порядок определения размера заработной платы работника в случае отсутствия письменного трудового договора, если факт выполнения работ будет установлен (например, среднегодовая заработная плата такого работника на данном предприятии согласно бухгалтерскому учету);

2.8) дополнить Трудовой кодекс РФ специальной статьей, четко устанавливающей содержание понятия «дискриминация в сфере

труда», определяющей ее виды, состав дискриминации и возлагающей обязанность предоставления доказательств дискриминации работников в трудовых спорах на работодателя;

2.9) дополнить ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях пунктами, регламентирующими ответственность работодателей в виде штрафов (от 20 тыс. до 100 тыс. рублей) в случае доказанных в суде фактов дискриминации работников: при приеме на работу, по возрасту, по гендерному признаку, при выполнении работ, по оплате труда, дискриминации инвалидов;

2.10) внести изменения в ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях в отношении увеличения штрафов за нарушение трудового законодательства: по п. 1 для физических лиц — от 5 тыс. до 10 тыс. рублей, для юридических лиц — от 50 тыс. до 100 тыс. рублей; по п. 2 для юридических лиц — до 100 тыс. рублей; по п. 6 для физических лиц — от 5 тыс. до 10 тыс. рублей, для юридических лиц — от 50 тыс. до 100 тыс. рублей; по п. 7 для юридических лиц — от 100 тыс. до 200 тыс. рублей.

### **3. Рекомендации по совершенствованию правового механизма урегулирования конфликтов с привлечением органов государственной власти.**

Как уже отмечалось, в исследуемый период более 32 % всех СТК было урегулировано с помощью органов государственной власти. В урегулировании трудовых конфликтов принимали участие органы государственной власти, имеющие различный правовой статус и задачи в процессе такого урегулирования. Все органы государственной власти по правовому статусу и задачам, решаемым в процессе урегулирования СТК, можно разделить на две группы.

К первой группе относятся уполномоченные органы государственной власти по труду и занятости: Федеральная служба по труду и занятости (ФСТЗ), территориальные инспекции по труду в субъектах РФ. Правовой статус уполномоченных органов по урегулированию коллективных трудовых споров регламентируется ст. 407 Трудового кодекса РФ. В их функции входит: 1) уведомительная регистрация коллективных трудовых споров; 2) содействие в их урегулировании; 3) выявление и обобщение причин трудовых споров; 4) методическая помощь участникам конфликта; 5) организация в установленном порядке финансирования примирительных процедур.

Ко второй группе следует отнести органы исполнительной власти, функцией которых являются контроль за состоянием социально-трудовых отношений, надзор за соблюдением законности и правопорядка

ка и которые обладают соответствующими властными полномочиями. Указанные органы государственной власти принимали участие в урегулировании СТК после обращения работников о нарушении трудовых прав или выявления подобных нарушений в результате проведения контроля в рамках своих полномочий. Таким образом, содействие в урегулировании СТК оказывали Президент РФ, Правительство РФ, другие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, прокуратура, муниципальные администрации.

Значительный удельный вес привлечения органов государственной власти к урегулированию конфликтов свидетельствует о недостаточно эффективной работе других правовых механизмов урегулирования СТК и чрезмерном уровне государственного вмешательства в процесс такого урегулирования. Это, в свою очередь, ведет к дублированию органами исполнительной власти всех уровней функций уполномоченных органов по урегулированию коллективных трудовых споров, ограничению сферы их деятельности, законодательной и исполнительной инициативы, усиливает политическую составляющую СТК, порождает иждивенческие настроения у работников в отношении защиты своих трудовых прав.

В целях совершенствования правового механизма урегулирования конфликтов с привлечением органов государственной власти предлагаем:

3.1) акцентировать в государственной политике регулирования социально-трудовых отношений усиление участия Федеральной службы по труду и занятости в подготовке нормативно-правовых актов в сфере регулирования СТК, а также в повышении уровня правовой культуры работников и работодателей. С этой целью внести дополнения в ст. 407 Трудового кодекса РФ, устанавливающие право разработки проектов нормативно-правовых актов для ФСТЗ с целью последующего их представления в Министерство труда и социальной защиты РФ, обладающее правом законодательной инициативы;

3.2) с целью повышения уровня общественного одобрения разрабатываемых ФСТЗ проектов нормативно-правовых актов минимум за 90 дней до представления законопроектов в Государственную Думу РФ размещать их на сайте ФСТЗ для проведения общественного обсуждения. Предложения, выдвинутые в ходе обсуждения работниками и работодателями, следует учитывать при доработке проектов. Для легитимизации данного предложения также необходимо внести изменения в Трудовой кодекс РФ;

3.3) расширить технические возможности ФСТЗ в правовом информировании и консультировании работников и работодателей по проблемам урегулирования трудовых конфликтов, для чего дополнить сайт ведомства соответствующим информационно-консультационным разделом. С этой целью внести соответствующие дополнения в приказ ФСТЗ от 9 сентября 2015 года № 248 «О едином информационном портале Федеральной службы по труду и занятости в сети Интернет»;

3.4) акцентировать государственную политику на всех уровнях регулирования социально-трудовых отношений, направленную на разграничение компетенций ФСТЗ, прокуратуры, федеральных и муниципальных органов исполнительной власти, судов в сфере урегулирования трудовых конфликтов путем внесения изменений в административные регламенты и практику деятельности указанных ведомств. Такая политика в результате должна усилить роль и расширить сферу деятельности ФСТЗ, территориальных инспекций труда, судов в урегулировании СТК при снижении вмешательства в этот процесс прокуратуры и органов исполнительной власти;

3.5) усилить ответственность юридических и физических (должностных) лиц за невыполнение предписаний ФСТЗ об устранении нарушений прав участников СТК. Для чего внести следующие изменения в ст. 19.5 КоАП РФ:

— по п. 1 — влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 тыс. до 10 тыс. рублей, на юридических лиц — от 20 тыс. до 50 тыс. рублей;

— по п. 2 — влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 тыс. до 20 тыс. рублей;

— по п. 2.1 — влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 тыс. до 50 тыс. рублей;

— по п. 2.2 — влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 тыс. до 30 тыс. рублей;

— по п. 2.3 — влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 тыс. до 30 тыс. рублей;

— по п. 2.4 — влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 тыс. до 30 тыс. рублей;

— по п. 2.5 — влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 тыс. до 30 тыс. рублей;

— по п. 2.6 — влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 тыс. до 30 тыс. рублей;

3.6) акцентировать деятельность Федеральной и территориальных инспекций труда на работе по информационному и методическому содействию организациям в урегулировании СТК как приоритетном варианте урегулирования конфликтов. Для этого внести изменения в административный регламент деятельности инспекций труда, когда в случае выявления нарушения прав участников СТК инспектор выносит предписание с методическими рекомендациями об урегулировании конфликта в рамках действующего законодательства. Привлечение к ответственности происходит только в случае неурегулирования СТК вследствие нарушения норм действующего законодательства;

3.7) создать систему оперативных коммуникаций для взаимодействия ФСТЗ с органами исполнительной власти федерального, регионального и муниципального уровней для обмена информацией по трудовым конфликтам. Для этого постановлением Правительства РФ определить правовые, организационные, финансовые параметры данной системы.

#### **4. Рекомендации по совершенствованию правового механизма урегулирования конфликтов с помощью профсоюзов.**

Результаты исследования состояния социально-трудовых отношений и СТК в 2014–2022 годах позволяют сделать вывод о значительной роли профессиональных союзов в урегулировании СТК (около 50 % конфликтов). Это свидетельствует о том, что в РФ создана основательная нормативно-правовая база, регламентирующая деятельность профсоюзов, направленную на защиту трудовых прав работников<sup>1</sup>. В настоящее время профессиональные союзы на предприятиях всех без исключения субъектов РФ принимают активное участие в законотворческой деятельности в сфере регулирования социально-трудовых отношений, повышения уровня оплаты труда, улучшения условий труда и расширения возможностей применения инструментов социального партнерства. Однако в исследуемый период значительная часть работников различных отраслей российской экономики не смогла воспользоваться поддержкой профсоюзов в урегулировании

---

<sup>1</sup> Конституция РФ. Ст. 30 // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/10103000/7d6bbe1829627ce93319dc72963759a2/>; Трудовой кодекс РФ. Гл. 58 // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/2dd4a53059ae3f0c1f8307bb0ca6b5858c5c8333/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2dd4a53059ae3f0c1f8307bb0ca6b5858c5c8333/); Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (последняя редакция) // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8840/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/).



СТК (более 50 %). Такое положение дел создало объективную потребность в расширении полномочий профессиональных союзов в регулировании социально-трудовых отношений в целом и урегулировании СТК в частности.

С целью расширения полномочий профессиональных союзов в регулировании социально-трудовых отношений предлагаем:

4.1) наделить профессиональные союзы правом законодательной инициативы в сфере трудовых отношений, дополнив соответствующей нормой ст. 104 Конституции РФ;

4.2) для усиления защитной функции профессиональных союзов дополнить Гражданский процессуальный кодекс РФ нормой о праве профсоюзов предъявлять иски в защиту трудовых прав неопределенного круга лиц (равного праву объединений работодателей);

4.3) в целях расширения возможностей профессиональных союзов по защите прав работников, пенсионеров с помощью протестных акций дополнить п. 7 ст. 1 Федерального закона «О некоммерческих организациях», включив профсоюзы в список организаций, на которые не распространяется действие п. 6 ст. 2 данного закона о некоммерческих организациях, выполняющих функции иностранного агента;

4.4) дополнить п. 3 ст. 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» положением о предоставлении права представителям первичной организации профессионального союза принимать участие в работе коллегиального органа управления предприятия;

4.5) дополнить ст. 36 Трудового кодекса РФ нормой, наделяющей первичные профсоюзные организации предприятий (территориальные организации) правом ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров. В отсутствие таких организаций такое право должно предоставляться выборному коллективному органу работников;

4.6) в целях усиления роли профессиональных союзов в урегулировании индивидуальных трудовых споров по причине дискриминации работников дополнить ст. 382 Трудового кодекса РФ нормой, предоставляющей право профессиональным союзам участвовать в их разрешении;

4.7) внести дополнения в ст. 414 Трудового кодекса РФ о запрете найма временных работников для замены участвующих в забастовке.

## **5. Рекомендации по совершенствованию механизмов применения инструментов социального партнерства в урегулировании СТК.**

Механизмы социального партнерства в РФ сегодня активно применяются в урегулировании СТК и регламентируются значительным количеством нормативно-правовых актов<sup>1</sup>. Однако проблемы эффективного использования этих механизмов в условиях современной экономической ситуации в России, сформировавшейся под воздействием антироссийских санкций и карантинных ограничений в период пандемии COVID-19, приобретают особую актуальность. Необходимость совершенствования механизмов социального партнерства обусловлена еще и тем, что их применение еще не получило широкого распространения в урегулировании СТК, а на многих предприятиях не сложилась атмосфера трудовой солидарности между работниками и работодателями. Как правило, работника, который пошел на конфликт с работодателем, вне зависимости от результатов урегулирования СТК администрация вынуждает уволиться, что значительно снижает мотивацию работников к защите своих трудовых прав.

Несмотря на значительное количество соглашений о социальном партнерстве в РФ, применение данного механизма регулирования социально-трудовых отношений не является системным. Поэтому поиск путей совершенствования социального партнерства является актуальной научно-практической задачей.

Для дальнейшего совершенствования механизмов социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений предлагаем:

5.1) усовершенствовать правовую базу социального партнерства в сфере труда. Дополнить действующее законодательство РФ, регламентирующее социально-трудовые отношения, нормами, устанавливающими обязательность заключения коллективных договоров и ответственность работодателей за их невыполнение. С этой целью следует:

---

<sup>1</sup> Конституция РФ. Ст. 75.1 // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/10103000/b9037f7877f01b94848f9e11db40fb29/> ; Трудовой кодекс РФ. Разд. 2. Социальное партнерство в сфере труда // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/addr79960fa4a5f2a217e92d5007516ac36ee15b/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/addr79960fa4a5f2a217e92d5007516ac36ee15b/) ; Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021–2023 годы // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/400535873/> ; Закон Санкт-Петербурга от 10 октября 2011 года № 577-114 «О социальном партнерстве в сфере труда в Санкт-Петербурге» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/35354490/>.

— дополнить ст. 24 Трудового кодекса РФ еще одним принципом социального партнерства — обязательностью заключения коллективных трудовых договоров, а п. 1 ст. 36 — фразой «Заключение коллективного трудового договора является обязательным»;

— дополнить ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях нормой, устанавливающей ответственность граждан за препятствование заключению, а также невыполнение коллективного трудового договора в виде административного штрафа в размере от 10 тыс. до 30 тыс. рублей;

5.2) усилить роль социального партнерства в сфере труда как стратегического инструмента обеспечения социальной стабильности в России. Для этого при разработке программ социально-экономического развития страны, субъектов Федерации, отдельных территорий, отраслей, предприятий (организаций) рассматривать данный механизм как приоритетный элемент стратегий развития. При разработке указанных программных документов осуществлять координацию действий субъектов регулирования социально-трудовых отношений всех уровней по определению целей, задач, алгоритмов, а также контроль результатов урегулирования СТК. Разработку и реализацию мер по урегулированию СТК осуществлять по следующим основным направлениям: 1) формирование благоприятного социально-трудового климата; 2) идентификация и разрешение противоречий — причин конфликтов; 3) реагирование на конфликты, которые не удалось предотвратить; 4) предупреждение возможных конфликтов в будущем;

5.3) усовершенствовать организационный механизм социального партнерства в сфере труда, в частности:

— при подготовке генерального соглашения между профсоюзами, работодателями и Правительством РФ, а также региональных соглашений разрабатывать подробные меры по защите прав работников бюджетных учреждений и организаций, частного сектора экономики, работников, организованных в профсоюзы и не являющихся членами профсоюзов, с использованием инструментов социального партнерства;

— на уровне субъектов Федерации принять нормативно-правовые акты, регламентирующие порядок и сроки проведения ежегодной кампании по подписанию коллективных соглашений и договоров для всех субъектов социально-трудовых отношений с учетом специфики региона;

— вменить в функциональные обязанности глав и ответственных сотрудников муниципальных администраций содействие орга-

низации переговоров и подписанию соглашений о социальном партнерстве, участие в переговорах по заключению территориального соглашения, контролировать процесс создания комиссий по урегулированию СТК на территории муниципального образования;

— активизировать на всех уровнях исполнительной власти, руководства отраслей экономики, отраслевых, региональных и территориальных профессиональных союзов, хозяйственных объединений и отдельных организаций политику по созданию первичных профсоюзных организаций;

— на уровне территориальных администраций инициировать процесс проведения переговоров и заключения коллективных трудовых договоров на 100 % предприятий, расположенных на данной территории, в установленные сроки в рамках единой переговорной кампании;

— на уровне отраслевых и территориальных профсоюзных организаций разработать единый отраслевой профсоюзный социальный стандарт (стандарт профсоюзной организации) и включать показатели указанного стандарта в коллективный трудовой договор;

— на федеральном, региональном и муниципальном уровнях создать коллегиальные органы мониторинга процессов подписания и выполнения соглашений и коллективных трудовых договоров в составе представителей органов исполнительной власти и профсоюзов;

5.4) усовершенствовать систему показателей мониторинга и оценки состояния социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений. Для этого дополнить указанную систему показателями:

1) на региональном, отраслевом и территориальном уровнях: удельный вес работников — членов профсоюзных организаций (%); удельный вес работодателей — членов объединений работодателей (%); полнота разработки и внедрения нормативно-правовых актов по регулированию социально-трудовых отношений (%); удельный вес предприятий, где заключены коллективные трудовые договоры (%); наличие регионального, отраслевого, территориального соглашения о социальном партнерстве (да/нет); наличие в программах социально-экономического развития раздела о развитии социального партнерства в сфере труда (да/нет);

2) на организационно-экономическом уровне (предприятие) (да/нет): наличие первичной профсоюзной организации (да/нет); наличие коллективного трудового договора (да/нет); наличие положения о комиссии по урегулированию трудовых споров (да/нет); наличие профсоюзного социального стандарта (да/нет); наличие системы правового информирования (да/нет).

Для количественной и качественной оценки состояния социального партнерства возможно применение различных шкал. Например, если большинство показателей оценки измеряется в процентах, то за основу необходимо взять шкалу — 100 %, а затем рассчитать средний процент. Показатели «да» и «нет» нормализуем (переводим в проценты), добавляя или отнимая значение удельного веса показателя в общем количестве показателей (например, да — +10 %, нет — -10 %). Если все показатели оцениваются как «да» и «нет», то общая оценка формируется как сумма удельных весов отдельных показателей в общем числе.

Для качественной оценки уровня развития социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений возможно использование следующей шкалы:

- от 0 до 20 % — очень низкий;
- от > 20 до 40 % — низкий (ниже среднего);
- от > 40 до 60 % — средний;
- от > 60 до 80 % — высокий (выше среднего);
- от > 80 до 100 % — очень высокий уровень развития.

Безусловно, представленные рекомендации не являются исчерпывающими, поскольку процесс развития механизмов урегулирования СТК интенсифицируется в связи с усилением воздействия на российскую экономику нестабильности глобальной экономики, санкционных войн и карантинных ограничений. Но реализация рекомендаций, по нашему мнению, позволит повысить эффективность действия указанных механизмов и преодолеть вызовы стабильности социально-трудовых отношений в России. Также представленные рекомендации могут стать основой для дальнейшего научного поиска путей совершенствования механизмов урегулирования СТК.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Представленные выше результаты исследования позволяют сделать следующие выводы.

1. Социально-трудовые конфликты являются неизбежной частью формирования и реализации социальных и трудовых отношений между различными субъектами. Природа СТК, их причины и последствия в первую очередь обусловлены особенностями формирования и развития социально-трудовых отношений. Разнообразие видов СТК определяется большим количеством причин, которые могут их вызывать.

По мнению авторов, основными причинами СТК в России являются: 1) социальные различия людей; 2) несправедливое распределение благ; 3) наличие принципиальных различий между индивидуумами в уровне квалификации, образования, профессиональных навыков и др.; 4) невозможность эффективного взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений; 5) неудовлетворительные условия труда в совокупности с требованиями роста его производительности; 6) низкий уровень оплаты труда и невыплата заработной платы; 7) дискриминация по труду, его оплате, гендерному признаку и др. Рассмотренные выше причины определяют количественные и качественные показатели конфликтности социально-трудовых отношений и являются объективными и универсальными для всех без исключения экономических систем.

2. Несмотря на то что научное изучение социальных конфликтов восходит к Древнему миру и прослеживается на протяжении практически всей человеческой истории, мы все еще находимся в самом начале пути, на котором будет много важных открытий. Масштабность и значимость регулирования социально-трудовых отношений с целью обеспечения социальной стабильности и дальнейшего развития общества, экономики, культуры создают объективную необходимость в постоянных исследованиях и совершенствовании механизмов и моделей разрешения СТК.

3. Основными механизмами новой системы регулирования социально-трудовых отношений являются: 1) регулирование уровня заработной платы; 2) обеспечение полной занятости трудоспособного населения; 3) использование коллективных соглашений и договоров; 4) судебная защита трудовых прав; 5) участие профсоюзов; 6) использование инструментов социального партнерства.

4. Последствия СМК могут быть как негативными — парализующими деятельность предприятий, так и позитивными — стимулирующими совершенствование социально-трудовых отношений. Для урегулирования СМК активно применяются стратегии: 1) соперничества и конкуренции; 2) уклонения или избегания действий по урегулированию конфликта; 3) сотрудничества; 4) приспособления или уступок; 5) компромисса. Указанные стратегии предполагают активное участие различных субъектов социально-трудовых отношений: государства, работников, работодателей, профсоюзов, судов, институтов социального партнерства.

Институциональная система регулирования социально-трудовых отношений и урегулирования СМК в историческом плане прошла длительный путь развития, имеет сегодня разветвленную структуру и представлена следующими институтами: 1) повышения производительности труда и обеспечения занятости; 2) зарплатообразования и оплаты труда; 3) передачи прав собственности на услуги труда; 4) охраны труда; 5) развития рынка труда; 6) защиты трудовых прав; 7) социального партнерства; 8) развития трудового капитала; 9) внутрифирменной мобильности; 10) межфирменной мобильности; 11) территориальной мобильности; 12) защиты трудовых прав.

Анализ базовых институтов, входящих в институциональную систему регулирования социально-трудовых отношений, позволяет выделить следующие тенденции их становления и развития: 1) большая часть институтов отстает в своем развитии от требований времени и требует совершенствования; 2) наблюдается большой временной лаг между инициированием изменений и их реализацией; 3) несмотря на медленные темпы развития, на сегодняшний день в РФ сформировалась довольно эффективная институциональная система регулирования социально-трудовых отношений; 4) роль системы государственного и ведомственного контроля в сфере труда в современных нестабильных экономических условиях объективно возрастает, однако акценты контроля смещаются от количества проверок к эффективности их результатов.

5. Нестабильная экономическая ситуация в России, которая формировалась под воздействием антироссийских санкций в 2014–2022 годах и контрсанкций со стороны России в отношении стран Запада, пандемии COVID-19, оказывала существенное влияние на сферу социально-трудовых отношений. Анализ причин, количества, масштаба и интенсивности социально-трудовых конфликтов в России позволяет сделать вывод, что негативные последствия санкций и пандемии

COVID-19 усилили экономическую составляющую таких конфликтов и создали дополнительные трудности в управлении СТК.

Исследование позволило выделить следующие основные причинно-следственные зависимости, характеризующие воздействие санкционной войны против России (2014–2022), а также карантинных ограничений деловой активности во время пандемии COVID-19 (2020–2021) на количественные и содержательные характеристики СТК в России: 1) количество СТК возросло в связи с эскалацией санкционного воздействия на российскую экономику; 2) количество СТК уменьшалось по мере решения Правительством РФ проблем, созданных для российской экономики западными санкциями и пандемией COVID-19, с введением новых санкций в 2022 году количество СТК вновь возросло; 3) основными причинами СТК в исследуемый период были проблемы, связанные с оплатой труда, сокращением (увольнением) персонала, неудовлетворительными условиями труда и др.; 4) проблематика СТК на 98–100 % имела социально-экономическую направленность, что определило высокий процент их завершения (в среднем за исследуемый период — 80 %).

В целом в 2014–2022 годах в России на всех уровнях управления экономической деятельностью был накоплен значительный практический опыт нейтрализации негативных последствий западных санкций и пандемии COVID-19. Поэтому в настоящий момент назрела острая необходимость научного осмысления и систематизации этого опыта в целях совершенствования механизмов управления СТК.

6. Анализ динамики показателей, характеризующих СТК в федеральных округах и субъектах РФ, позволил определить и оценить группы факторов, которые негативно или позитивно повлияли на социально-трудовую ситуацию в РФ. Интенсивность воздействия указанных факторов на социально-трудовые отношения была оценена по 10-балльной шкале с составлением прогноза изменения показателей интенсивности на средне- и долгосрочную перспективу.

7. На основании результатов анализа и оценки состояния социально-трудовых отношений и СТК в Российской Федерации разработаны рекомендации по совершенствованию экономических и институционально-правовых отношений урегулирования СТК. Реализация данных рекомендаций, по мнению авторов, позволит повысить эффективность действия указанных механизмов и преодолеть вызовы стабильности социально-трудовых отношений в России. Также представленные рекомендации могут служить основой для дальнейшего научного поиска путей совершенствования механизмов урегулирования СТК.



## ЛИТЕРАТУРА

### НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Российская Федерация. Законы. Конституция РФ. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/10103000/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Бюджетный кодекс РФ : Федеральный закон от 31 июля 1998 года № 145-ФЗ (последняя редакция). — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/12112604/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Гражданский кодекс РФ : Федеральный закон от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ (последняя редакция). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_5142/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Кодекс законов о труде РСФСР : Закон РСФСР от 9 декабря 1971 года. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/179597/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Кодекс РФ об административных правонарушениях : Федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ (ред. от 14 июля 2022 г.). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34661/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Налоговый кодекс РФ : Федеральный закон от 31 июля 1998 года № 146-ФЗ (последняя редакция). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_19671/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс РФ (последняя редакция) : Федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О беженцах : Федеральный закон РФ от 19 февраля 1993 года № 4528-1. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/10105682/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Воздушный кодекс РФ и отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон от 14 марта 2022 года № 56-ФЗ. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411441/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411441/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Кодекс РФ об административных правонарушениях : Федеральный закон от 26 марта 2022 года № 70-ФЗ. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_412688/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_412688/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон от 8 марта 2022 года № 46-ФЗ. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. —

URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403520528/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров : Федеральный закон от 22 ноября 2011 года № 334-ФЗ. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_122005/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122005/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» и статью 14 Федерального закона «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» : Федеральный закон от 29 июня 2015 года № 188-ФЗ (последняя редакция). — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/71108368/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Федеральный закон «О добровольном декларировании физическими лицами активов и счетов (вкладов) в банках и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» : Федеральный закон от 9 марта 2022 года № 48-ФЗ. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411108/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411108/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Федеральный закон «О мерах воздействия на лиц, причастных к нарушениям основополагающих прав и свобод человека, прав и свобод граждан Российской Федерации» и статью 27 Федерального закона «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» : Федеральный закон от 4 марта 2022 года № 30-ФЗ. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/403609302/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Федеральный закон «О Центральном банке РФ (Банке России)» и отдельные законодательные акты РФ в части изменения кредитного договора (договора займа) : Федеральный закон от 3 апреля 2020 года № 106-ФЗ. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73742090/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса РФ и статью 2 Федерального закона «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса РФ» : Федеральный закон от 26 марта 2022 года № 67-ФЗ. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_412692/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_412692/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса РФ : Федеральный закон от 9 марта 2022 года № 47-ФЗ. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411105/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411105/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации : Федеральный закон РФ от 31 июля 2020 года № 248-ФЗ. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/74449814/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О занятости населения в Российской Федерации : Закон РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 (последняя редакция). — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/10164333/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О коллективных договорах и соглашениях : Федеральный закон РФ от 11 марта 1992 года № 2490-1. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/3960624/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О некоммерческих организациях : Федеральный закон от 12 января 1996 года № 7-ФЗ. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/10105879/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О порядке разрешения коллективных трудовых споров : Федеральный закон от 23 ноября 1995 года № 175-ФЗ. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/3960240/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации : Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/184755/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Автоматизированная упрощенная система налогообложения» : Федеральный закон от 25 февраля 2022 года № 17-ФЗ. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_410240/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_410240/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8840/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации : Федеральный закон от 24 июля 2007 года № 209-ФЗ (последняя редакция). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_52144/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : Федеральный закон от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/180405/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Об объединениях работодателей : Федеральный закон от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/185261/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Об основах охраны труда в Российской Федерации : Федеральный закон от 17 июля 1999 года № 181-ФЗ. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/5138683/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Основы законодательства Российской Федерации об охране труда от 8 августа 1993 года № 5600-1. — Текст : электронный // Прези-

дент России : [сайт]. — URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/4163> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Комплексная программа по созданию и сохранению рабочих мест на 1996–2000 годы : Указ Президента РФ от 23 мая 1996 года № 768. — Текст : электронный // Президент России : [сайт]. — URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/9406> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Указ Президента РФ от 28 февраля 2022 года № 79 «О применении специальных экономических мер в связи с недружественными действиями США и примкнувших к ним иностранных государств и международных организаций» и Указ Президента РФ от 18 марта 2022 года № 126 «О дополнительных временных мерах экономического характера по обеспечению финансовой стабильности Российской Федерации в сфере валютного регулирования» : Указ Президента РФ от 9 июня 2022 года № 360. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206090006> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О временном порядке исполнения финансовых обязательств в сфере транспорта перед некоторыми иностранными кредиторами : Указ Президента РФ от 1 апреля 2022 года № 179. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_413424/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_413424/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О временном порядке исполнения финансовых обязательств в сфере корпоративных отношений перед некоторыми иностранными кредиторами : Указ Президента РФ от 4 мая 2022 года № 254. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_416361/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_416361/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О дополнительных временных мерах экономического характера по обеспечению финансовой стабильности Российской Федерации : Указ Президента РФ от 1 марта 2022 года № 81. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_410578/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_410578/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О дополнительных временных мерах экономического характера по обеспечению финансовой стабильности Российской Федерации в сфере валютного регулирования : Указ Президента РФ от 18 марта 2022 года № 126. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411944/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411944/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О мерах по введению иммиграционного контроля : Указ Президента РФ от 16 декабря 1993 года № 2145. — Текст : электронный // Президент России : [сайт]. — URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/5051> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О мерах по обеспечению социально-экономической стабильности и защиты населения в Российской Федерации : Указ Президента РФ от 16 марта 2022 года № 121. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411742/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411742/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О мерах по обеспечению ускоренного развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации : Указ Президента РФ

от 2 марта 2022 года № 83. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_410684/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_410684/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы : Указ Президента РФ от 16 декабря 1993 года № 2146. — Текст : электронный // Президент России : [сайт]. — URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/5046> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О применении ответных специальных экономических мер в связи с недружественными действиями некоторых иностранных государств и международных организаций : Указ Президента РФ от 3 мая 2022 года № 252. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_416210/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_416210/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О применении отдельных специальных экономических мер в целях обеспечения безопасности Российской Федерации : Указ Президента РФ от 6 августа 2014 года № 560. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/70711352/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О применении специальных экономических мер в связи с недружественными действиями США и примкнувших к ним иностранных государств и международных организаций : Указ Президента РФ от 28 февраля 2022 года № 79. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_410417/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_410417/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О социальном партнерстве и разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов) : Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 года № 212. — Текст : электронный // Президент России : [сайт]. — URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/434> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О специальном порядке исполнения иностранными покупателями обязательств перед российскими поставщиками природного газа : Указ Президента РФ от 31 марта 2022 года № 172 (с изм. от 4 мая 2022 г.). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_413296/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_413296/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О федеральной миграционной программе : Указ Президента РФ от 9 августа 1994 года № 1668. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/3959852/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О Южном федеральном округе : Указ Президента РФ от 28 июля 2016 года № 375. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/71454144/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Об образовании Крымского федерального округа : Указ Президента РФ от 21 марта 2014 года № 168. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/70618350/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продоволь-

ствия на 2013–2020 годы. — Текст : электронный // Правительство России : [сайт]. — URL: <http://government.ru/tugovclassifier/815/events/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О введении моратория на возбуждение дел о банкротстве по заявлению кредиторов в отношении отдельных должников : Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2020 года № 428 (ред. от 22 мая 2020 г.). — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/73842428/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О введении на временной основе разрешительно-го порядка вывоза отдельных видов товаров за пределы территории Российской Федерации : Постановление Правительства РФ от 9 марта 2022 года № 312. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411232/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411232/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений : Постановление Правительства РФ 5 августа 2008 года № 583. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/193695/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Государственную программу развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия и признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации : Постановление Правительства РФ от 2 сентября 2021 года № 1474 (с изм. и доп. от 16 декабря 2021 г.). — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/402705087/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в перечень отраслей российской экономики, в наибольшей степени пострадавших в условиях ухудшения ситуации в результате распространения новой коронавирусной инфекции : Постановление Правительства РФ от 26 мая 2022 года № 745. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/74192493/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Постановление Правительства РФ от 13 марта 2021 года № 362 «О государственной поддержке в 2022 году юридических лиц, включая некоммерческие организации, и индивидуальных предпринимателей в целях стимулирования занятости отдельных категорий граждан» : Постановление Правительства РФ от 18 марта 2022 года № 398. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_412153/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_412153/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в постановление Правительства РФ от 19 мая 2021 года № 759 : Постановление Правительства РФ от 28 марта 2022 года № 489. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1535372/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Правила предоставления субсидии из федерального бюджета автономной некоммерческой организации

«Агентство по технологическому развитию» на поддержку проектов, предусматривающих разработку конструкторской документации на комплектующие изделия, необходимые для отраслей промышленности»: Постановление Правительства РФ от 31 марта 2022 года № 522. — Текст : электронный // Правительство России : [сайт]. — URL: <http://static.government.ru/media/files/NN0VWOhUsPVu5NAZqNed8AZNIq7orie3.pdf> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Правила предоставления субсидий Фондом социального страхования РФ в 2021 году из бюджета Фонда социального страхования РФ юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям в целях их стимулирования к трудоустройству безработных граждан : Постановление Правительства РФ от 24 сентября 2021 года № 1607. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1486694/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О государственной поддержке в 2022 году юридических лиц, включая некоммерческие организации, и индивидуальных предпринимателей в целях стимулирования занятости отдельных категорий граждан : Постановление Правительства РФ от 13 марта 2021 года № 362 (с изм. и доп., внесенными Постановлением Правительства РФ от 18 марта 2022 г. № 398). — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/400477081/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О государственных нормативных требованиях по охране труда в Российской Федерации : Постановление Правительства РФ от 12 августа 1994 года № 937. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/101571/#friends> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О мерах по обеспечению устойчивого развития экономики : Постановление Правительства РФ от 2 мая 2020 года № 409. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/73849374/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О мерах по реализации Указа Президента РФ от 8 марта 2022 года № 100 : Постановление Правительства РФ от 9 марта 2022 года № 311. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411231](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411231) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О мерах по реализации Указа Президента РФ от 3 мая 2022 года № 252 : Постановление Правительства РФ от 11 мая 2022 года № 851. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_416610/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_416610/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О мерах поддержки системообразующих организаций : Постановление Правительства РФ от 10 мая 2020 года № 651. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/74001408/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О приоритете товаров российского происхождения, работ, услуг, выполняемых, оказываемых российскими лицами, по отношению к товарам, происходящим из иностранного государства, работам, услугам, выполняемым, оказываемым иностранными лицами : Постановление Правительства РФ от 16 сентября 2016 года № 925. — Текст : электронный // Правительство России :

[сайт]. — URL: <http://static.government.ru/media/files/AgAU6GnALWqb2f7Z7tOzDth96ATjKfj.pdf> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О приостановлении действия Соглашения между Правительством Бермуд и Правительством России по поводу передачи функций и обязанностей по надзору : Распоряжение Правительства РФ от 15 марта 2022 года № 503-р. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411638/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411638/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О федеральной инспекции труда : Постановление Правительства РФ от 28 января 2000 года № 78. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/181587/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Правительства РФ : Постановление Правительства РФ от 17 марта 2022 года № 390. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411839/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411839/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля : Постановление Правительства РФ от 10 марта 2022 года № 336. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=jMy1Bg&base=LAW&n=411233#psBTJ0TioGJLArg> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Об установлении запрета на допуск промышленных товаров, происходящих из иностранных государств, для целей осуществления закупок для государственных и муниципальных нужд, а также промышленных товаров, происходящих из иностранных государств, работ (услуг), выполняемых (оказываемых) иностранными лицами, для целей осуществления закупок для нужд обороны страны и безопасности государства : Постановление Правительства РФ от 30 апреля 2020 года № 616 (ред. от 16 мая 2022 г.). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_351809/92d969e26a4326c5d02fa79b8f9cf4994ee5633b/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_351809/92d969e26a4326c5d02fa79b8f9cf4994ee5633b/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Об установлении максимального размера кредита (займа) для кредитов (займов), по которому заемщик вправе обратиться с требованием к кредитору об изменении условий кредитного договора (договора займа), заключенного до 1 марта 2022 года, предусматривающим приостановление исполнения заемщиком своих обязательств на срок, определенный заемщиком : Постановление Правительства РФ от 12 марта 2022 года № 352. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411448/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411448/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Об установлении требований к условиям и срокам отсрочки уплаты арендной платы по договорам аренды недвижимого имущества : Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2020 года № 439. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/73850806/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении основных требований к порядку и условиям предоставления ежемесячной денежной выплаты на ребенка в возрасте от 8 до 17 лет, примерного перечня документов (сведений), необходимых для назначения



указанной ежемесячной выплаты, и типовой формы заявления о ее назначении : Постановление Правительства РФ от 9 апреля 2022 года № 630. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/404478940> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении особенностей исполнения договоров финансовой аренды (лизинга), договоров аренды иностранных воздушных судов, используемых для полетов лицами, указанными в пункте 3 статьи 61 Воздушного кодекса РФ, авиационных двигателей в 2022–2024 годах : Постановление Правительства РФ от 19 марта 2022 года № 412. — Текст : электронный // Консультант-Плюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_412399/92d969e26a4326c5d02fa79b8f9cf4994ee5633b/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_412399/92d969e26a4326c5d02fa79b8f9cf4994ee5633b/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении перечня иностранных государств и территорий, совершающих недружественные действия в отношении Российской Федерации, российских юридических и физических лиц : Распоряжение Правительства РФ от 5 марта 2022 года № 430-р. — Текст : электронный // Консультант-Плюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411064/f62ee45faefd8e2a11d6d88941ac66824f848bc2/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411064/f62ee45faefd8e2a11d6d88941ac66824f848bc2/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении перечня отраслей, в которых осуществляет деятельность заемщик, указанный в части 1 статьи 7 Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон „О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)“ и отдельные законодательные акты Российской Федерации в части особенностей изменения условий кредитного договора, договора займа» и о признании утратившими силу отдельных положений некоторых актов Правительства РФ» : Постановление Правительства РФ от 10 марта 2022 года № 337. — Текст : электронный // Консультант-Плюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://storage.consultant.ru/ondb/attachments/202203/11/quQ3AtSRPM7RCBWSE81sAqAgNvgIZyWK\\_1zG.pdf](https://storage.consultant.ru/ondb/attachments/202203/11/quQ3AtSRPM7RCBWSE81sAqAgNvgIZyWK_1zG.pdf) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты РФ : Постановление Правительства РФ от 19 июня 2012 года № 610. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/70192438/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости : Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 года № 324. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/12135990/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права : Постановление Правительства РФ от 21 июля 2021 года № 1230. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/401527810/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Правил выдачи Правительственной комиссией по контролю за осуществлением иностранных инвестиций в Российской Федерации разрешений на осуществление (исполнение) резидентами сделок (операций) с иностранными лицами в целях реализации дополнительных временных мер экономического характера по обеспечению финансовой стабильности Российской Фе-

дерации и внесении изменения в Положение о Правительственной комиссии по контролю за осуществлением иностранных инвестиций в Российской Федерации : Постановление Правительства РФ от 6 марта 2022 года № 295. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411065/92d969e26a4326c5d02fa79b8f9cf4994ee55633b/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411065/92d969e26a4326c5d02fa79b8f9cf4994ee55633b/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Правил предоставления из федерального бюджета субсидий субъектам малого и среднего предпринимательства и социально ориентированным некоммерческим организациям в условиях ухудшения ситуации в результате распространения новой коронавирусной инфекции : Постановление Правительства РФ от 7 сентября 2021 года № 1513 (последняя редакция). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_395396/7cca4e17f35ec699abd7f68ea554cbb325f122f8/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_395396/7cca4e17f35ec699abd7f68ea554cbb325f122f8/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Правил предоставления субсидий из федерального бюджета российским кредитным организациям на возмещение недополученных ими доходов по кредитам, выданным в 2020 году юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям на неотложные нужды для поддержки и сохранения занятости : Постановление Правительства РФ от 2 апреля 2022 года № 422. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/73841776/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Федеральная программа «Концепция действий на рынке труда на 2003–2005 годы» : Распоряжение Правительства РФ от 6 мая 2003 года № 568-р. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/1592529/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Республиканская долговременная программа «Миграция» : Постановление Совета Министров РФ от 18 мая 1992 года № 327. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/1548572/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в требования к реализации мероприятий, осуществляемых субъектами Российской Федерации, бюджетам которых предоставляются субсидии на государственную поддержку малого и среднего предпринимательства, а также физических лиц, применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», в субъектах Российской Федерации, направленных на достижение целей, показателей и результатов региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федеральных проектов, входящих в состав национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», и требования к организациям, образующим инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства, утвержденные приказом Минэкономразвития России от 26 марта 2021 года № 142 : Приказ Министерства экономического развития РФ от 24 марта 2022 года № 149. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1536502/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда : Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 года № 776н. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403111292/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Программы действий по улучшению условий и охраны труда на 2008–2010 годы : Приказ Министерства здравоохранения и социального развития России от 23 октября 2008 года № 586. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/194342/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Банк России совместно с Правительством РФ запускает антикризисные программы льготного кредитования МСП : Информационное сообщение Банка России от 5 марта 2022 года. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1531377/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Решение Совета директоров Банка России в соответствии с пунктом 2 статьи 20 Федерального закона от 8 марта 2022 года № 46-ФЗ. — Текст : электронный // Банк России : [сайт]. — URL: [https://www.cbr.ru/about\\_br/dir/rsd\\_2022-05-20\\_38\\_05-23/](https://www.cbr.ru/about_br/dir/rsd_2022-05-20_38_05-23/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Положение Банка России от 24 сентября 2020 года № 732-П «О платежной системе Банка России» : Указание Банка России от 4 апреля 2022 года № 6115-У. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_414098/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_414098/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О применении отдельных положений Указа Президента РФ от 1 марта 2022 года № 81 «О дополнительных временных мерах экономического характера по обеспечению финансовой стабильности Российской Федерации», Указа Президента РФ от 5 марта 2022 года № 95 «О временном порядке исполнения обязательств перед некоторыми иностранными кредиторами», Указа Президента РФ от 4 мая 2022 года № 254 «О временном порядке исполнения финансовых обязательств в сфере корпоративных отношений перед некоторыми иностранными кредиторами», Указа Президента РФ от 15 октября 2022 года № 737 «О некоторых вопросах осуществления (исполнения) отдельных видов сделок (операций)», Указа Президента РФ от 3 марта 2023 года № 138 «О дополнительных временных мерах экономического характера, связанных с обращением ценных бумаг» : Официальное разъяснение Банка России от 2 июня 2023 года № 3-ОП // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_448733/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_448733/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О принятии в рамках осуществления контроля и надзора неотложных мер в целях предупреждения возникновения и распространения коронавирусной инфекции : Приказ ФНС России от 20 марта 2020 года № ЕД-7-2/181@. — Текст : электронный // Федеральная налоговая служба : [сайт]. — URL: [https://www.nalog.gov.ru/rn77/about\\_fts/docs\\_fts/9685945/](https://www.nalog.gov.ru/rn77/about_fts/docs_fts/9685945/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О реализации положений Указания Банка России от 25 января 2022 года № 6062-У «О внесении изменений в Инструкцию Банка России от 16 августа 2017 года № 181-И „О порядке представления резидентами и нерезидентами уполномоченным банкам подтверждающих документов и информации при осуществлении валютных операций, о единых формах учета и отчетности по валютным операциям, порядке и сроках их представления“» : Информационное письмо Банка России от 20 мая 2022 года № ИН-019-12/70. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_417313/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_417313/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О сроках представления обязательного экземпляра годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности за 2019 год : Письмо Министерства финансов РФ от 27 марта 2020 года № 07-04-07/24096, Федеральной налоговой службы РФ № ВД-4-1/5303@. — Текст : электронный // Федеральная налоговая служба : [сайт]. — URL: <https://www.nalog.gov.ru/rn77/bo/9701018/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Об установлении размера суммы отдельных операций резидентов и нерезидентов в соответствии с пунктом 1 Указа Президента РФ : Решение Совета директоров Банка России от 18 марта 2022 года № 126. — Текст : электронный // Банк России : [сайт]. — URL: [https://www.cbr.ru/about\\_br/dir/rsd\\_2022-04-01\\_01/](https://www.cbr.ru/about_br/dir/rsd_2022-04-01_01/) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Решение Совета директоров Банка России от 11 марта 2022 года. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1532331> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021–2023 годы. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/400535873/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 годы. — Текст : электронный // Правительство России : [сайт]. — URL: <http://government.ru/rugovclassifier/815/events/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Государственная программа Российской Федерации «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности». — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: [https://base.garant.ru/70643464/#block\\_100000](https://base.garant.ru/70643464/#block_100000) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Производительность труда и поддержка занятости : Национальный проект. — Текст : электронный // Министерство экономического развития РФ : [сайт]. — URL: [https://mpr.midural.ru/UPLOAD/2019/03/prezentacia\\_proizvoditelnost\\_truda.pdf](https://mpr.midural.ru/UPLOAD/2019/03/prezentacia_proizvoditelnost_truda.pdf) (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Развитие человеческого капитала в интересах регионов, отраслей и сектора исследований и разработок : Паспорт федерального проекта. — Текст : электронный // Министерство образования и науки : [сайт]. — URL: <https://minobrnauki.gov.ru/upload/2021/09/%D0%9A%D0%90%D0%94%D0%A0%D0%AB.PDF> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. О социальном партнерстве в сфере труда в Санкт-Петербурге : Закон Санкт-Петербурга от 10 октября 2011 года № 577-114. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/35354490/> (дата обращения: 20.07.2023).

Российская Федерация. Законы. Форма 1-ПР : утверждена приказом Росстата от 30 июля 2021 года № 457. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=52009&dst=101385%NNni4DTqskMU4Dzl> (дата обращения: 20.07.2023).

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ ИНОСТРАННЫХ ГОСУДАРСТВ**

Европейский союз. Законы. Blocking Property of Certain Persons Contributing to the Situation in Ukraine : Executive Order of March 6, 2014 № 13660. — Текст : электронный // Wikisource : [сайт]. — URL: [https://en.wikisource.org/wiki/Executive\\_Order\\_13660](https://en.wikisource.org/wiki/Executive_Order_13660) (дата обращения: 05.07.2022).

Европейский союз. Законы. Council implementing regulation (EU) 2022/427 of 15 March 2022 implementing Regulation (EU) № 269/2014 concerning restrictive measures in respect of actions undermining or threatening the territorial integrity, sovereignty and independence of Ukraine. — Текст : электронный // Торгово-промышленная палата РФ : [сайт]. — URL: [https://uslugi.tpprf.ru/ru/sanctions\\_2022/files/L087I.pdf](https://uslugi.tpprf.ru/ru/sanctions_2022/files/L087I.pdf) (дата обращения: 20.07.2023).

Европейский союз. Законы. Council Implementing Regulation (EU) 2022/1270 of 21 July 2022 implementing Regulation (EU) № 269/2014 concerning restrictive measures in respect of actions undermining or threatening the territorial integrity, sovereignty and independence of Ukraine. — Текст : электронный // EUR-Lex : [сайт]. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2022:193:FULL&from=EN> (дата обращения: 20.07.2023).

Европейский союз. Законы. Council Regulation (EU) 2022/1269 of 21 July 2022 amending Regulation (EU) № 833/2014 concerning restrictive measures in view of Russia's actions destabilising the situation in Ukraine. — Текст : электронный // EUR-Lex : [сайт]. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2022:193:FULL&from=EN> (дата обращения: 20.07.2023).

Европейский союз. Законы. Council Regulation (EU) 2022/394 of 9 March 2022 amending Regulation (EU) № 833/2014 concerning restrictive measures in view of Russia's actions destabilising the situation in Ukraine. — Текст : электронный // Торгово-промышленная палата РФ : [сайт]. — URL: [https://uslugi.tpprf.ru/ru/sanctions\\_2022/files/L81I.pdf](https://uslugi.tpprf.ru/ru/sanctions_2022/files/L81I.pdf) (дата обращения: 20.07.2023).

Европейский союз. Законы. Council Regulation (EU) 2022/576 of 8 April 2022 amending Regulation (EU) № 833/2014 concerning restrictive measures in view of Russia's actions destabilising the situation in Ukraine. — Текст : электронный // Торгово-промышленная палата РФ : [сайт]. — URL: [https://uslugi.tpprf.ru/ru/sanctions\\_2022/files/L087I.pdf](https://uslugi.tpprf.ru/ru/sanctions_2022/files/L087I.pdf) (дата обращения: 20.07.2023).

Европейский союз. Законы. О внесении изменений в Регламент (ЕС) № 833/2014 об ограничительных мерах в связи с действиями России по дестабилизации ситуации на Украине : Регламент Совета (ЕС) от 25 февраля 2022 года № 2022/328. — Текст : электронный // Торгово-промышленная палата РФ : [сайт]. — URL: [https://uslugi.tpprf.ru/ru/sanctions\\_2022/](https://uslugi.tpprf.ru/ru/sanctions_2022/) (дата обращения: 20.07.2023).

Европейский союз. Законы. О внесении изменений в Решение 2014/512/ОВПБ об ограничительных мерах в связи с действиями России по дестабилизации ситуации на Украине : Решение Совета (ОВПБ) от 25 февраля 2022 года № 2022/327. — Текст : электронный // Торгово-промышленная палата РФ : [сайт]. — URL: [https://uslugi.tpprf.ru/ru/sanctions\\_2022/](https://uslugi.tpprf.ru/ru/sanctions_2022/) (дата обращения: 20.07.2023).

Европейский союз. Законы. О внесении изменений в Решение 2014/512/ОВПБ об ограничительных мерах в связи с действиями России по дестабилизации ситуации на Украине : Решение Совета (ОВПБ) от 28 февраля 2022 года № 2022/335. — Текст : электронный // Торгово-промышленная палата РФ : [сайт]. — URL: [https://uslugi.tpprf.ru/ru/sanctions\\_2022/](https://uslugi.tpprf.ru/ru/sanctions_2022/) (дата обращения: 20.07.2023).

Международная организация труда. Законы. О частных агентствах занятости : Конвенция Международной организации труда № 181 (Женева, 19 июня 1997 г.). — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/2560697/> (дата обращения: 20.07.2023).

США. Законы. Countering America's Adversaries through sanctions act. — Текст : электронный // GovInfo : [сайт]. — URL: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/PLAW-115publ44/pdf/PLAW-115publ44.pdf> (дата обращения: 20.07.2023).

США. Законы. U. S. Treasury Imposes Immediate Economic Costs in Response to Actions in the Donetsk and Luhansk Regions. — Текст : электронный // Торгово-промышленная палата РФ : [сайт]. — URL: [https://uslugi.tpprf.ru/sanctions\\_2022/](https://uslugi.tpprf.ru/sanctions_2022/) (дата обращения: 20.07.2023).

### НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

Анализ санкций 2014 года. Почему тогда все было намного проще? — Текст : электронный // Smart-Lab : [сайт]. — URL: <https://smart-lab.ru/blog/788942.php> (дата обращения: 20.07.2023).

Антология мировой философии : [в 4 томах]. — Т. 2 : Европейская философия от эпохи Возрождения по эпоху Просвещения / редколлегия: В. В. Соколов [и др.]. — Москва, 1970. — 776 с. — Текст : непосредственный.

Антология мировой философии. Возрождение. — Москва : АСТ : Харвест, 2001. — 928 с. — Текст : непосредственный.

Антология средневековой мысли (Теология и философия Средневековья) : [в 2 т.] / под редакцией С. С. Неретиной. — Санкт-Петербург : РХГИ, 2001. — 635 с. — Текст : непосредственный.

Афонин, И. Д. Социально-трудовые отношения: сущность и реализация в процессе управленческой деятельности / И. Д. Афонин, В. А. Смирнов, Р. Г. Мумладзе. — Москва : Русайнс, 2016. — 140 с. — Текст : непосредственный.

Бегство капитала из России ускорилось до рекордного уровня за три года. — Текст : электронный // The Bell : [сайт]. — URL: <https://thebell.io/sbezhavshie-milliardy-skolko-deneg-rossiya-poteryala-za-poslednie-10-let> (дата обращения: 20.07.2023).

Блейк, Р. Р. Научные методы управления : [перевод] / Р. Р. Блейк, Дж. С. Моутон. — Киев : Наук. думка, 1990. — 247 с. — Текст : непосредственный.

Борисов заявил, что Россия за пять лет вложила в импортозамещение около 2 трлн рублей. — Текст : электронный // ТАСС : [сайт]. — URL: <https://tass.ru/ekonomika/11618113> (дата обращения: 20.07.2023).

Боулдинг, К. Э. Экономическая наука и социальные системы // Панорама экономической мысли конца XX столетия / К. Э. Боулдинг; под редакцией Д. Гринауэя, М. Блини, И. Стюарта; перевод с английского под редакцией В. С. Автономова. — Санкт-Петербург : Эконом. шк., 2002. — Т. 2. — URL: <https://seinst.ru/files/Boulding.pdf> (дата обращения: 20.07.2023). — Текст : электронный.

Бюллетень проекта «Социально-трудовые конфликты» итоговый за 2013 г. / Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» СПбГУП. — Текст : электронный // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. — URL: [http://industrialconflicts.ru/i/msg2\\_i/11/a-2013.pdf](http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/11/a-2013.pdf) (дата обращения: 20.07.2023).

Вебер, М. Избранные произведения : [перевод с немецкого] / составитель, общая редакция и послесловие Ю. Н. Давыдова; предисловие П. П. Гайденоко. — Москва : Прогресс, 1990. — 808 с. — Текст : непосредственный.

Величина МРОТ в 2013–2023 годах в России (таблица). — Текст : электронный // Налог : [сайт]. — URL: [https://nalog-nalog.ru/posobiya/posobie\\_po\\_vremennoj\\_netrudospособnosti\\_bolnichnyj/velichina-mrot-v-rossii-tablica/](https://nalog-nalog.ru/posobiya/posobie_po_vremennoj_netrudospособnosti_bolnichnyj/velichina-mrot-v-rossii-tablica/) (дата обращения: 20.07.2023).

Гагаринская, Г. П. Управление трудовыми конфликтами организации (методология и практика) / Г. П. Гагаринская, С. 3. Дыкина. — Москва : Мир науки, 2019. — URL: <https://izd-mn.com/PDF/14MNNPM19.pdf> (дата обращения: 20.07.2023). — Текст : электронный.

Гегель, Г. В. Ф. Собрание сочинений : [в 14 томах] / Г. В. Ф. Гегель. — Москва ; Ленинград : Соцэкгиз, 1934. — 384 с. — Т. 7 : Философия права. — Текст : непосредственный.

Гоббс, Т. Избранные произведения : [в 2 т.] / Т. Гоббс ; редактор, вступительная статья и примечания Е. М. Вейцмана ; перевод с английского А. Гутермана, В. Погосского. — Москва : Мысль, 1964. — 747, [1] с. — Текст : непосредственный.

Грамши, А. Избранные сочинения : [в 3 томах] / А. Грамши. — Москва : Изд-во иностр. лит., 1957. — Т. 1 : Ордине Нуово (1919–1920). — 512 с. ; Т. 2 : Письма из тюрьмы. — 310 с. — Текст : непосредственный.

Гуго Гроций. — Текст : электронный // Международное право : [сайт]. — URL: <https://interlaws.ru/personalii/gugo-grocij/> (дата обращения: 20.07.2023).

Дарендорф, Р. Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы / Р. Дарендорф ; перевод с немецкого Л. Ю. Панфиной. — Москва : РОССПЭН, 2002. — 284, [2] с. — Текст : непосредственный.

Доля российской продукции в госзакупках 2019, 2020 годов. — Текст : электронный // ТАСС : [сайт]. — URL: <https://tass.ru/ekonomika/10570645> (дата обращения: 20.07.2023).

Доля российской продукции в госзакупках 2021 года. — Текст : электронный // Интерфакс : [сайт]. — URL: <https://www.interfax.ru/business/833500> (дата обращения: 20.07.2023).

Доля финансовых услуг в ВВП США. — Текст : электронный // World Crisis : [сайт]. — URL: <http://worldcrisis.ru/crisis/3567232> (дата обращения: 20.07.2023).

Доходы и потребление населения: чего ждать в 2022 году? — Текст : электронный // Высшая школа экономики : [сайт]. — URL: <https://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/634002597.pdf> (дата обращения: 20.07.2023).

Европейский союз утвердил шестой пакет санкций против России. — Текст : электронный // РБК : [сайт]. — URL: <https://www.rbc.ru/politics/03/06/2022/6299c1e19a79470a16757329> (дата обращения: 20.07.2023).

Запад и Россия: кто кого больше заморозит? — Текст : электронный // News Front : [информационное агентство]. — URL: <https://news-front.info/2022/07/17/zapad-i-rossija-kto-kogo-bolshe-zamorozit/> (дата обращения: 20.07.2023).

Здравомыслов, А. Г. Социология : теория, история, практика / А. Г. Здравомыслов. — Москва : Наука, 2008. — 381 с. — Текст : непосредственный.

Здравомыслов, А. Г. Четыре точки зрения на причины социального конфликта / А. Г. Здравомыслов. — Текст : электронный // Социология. — URL: <https://smolsoc.ru/index.php/home/2009-12-28-13-47-51/40-2010-08-30-12-17-02/688-2011-01-03-02-24-27> (дата обращения: 20.07.2023).

Зиммель, Г. Теория конфликтного функционализма / Г. Зиммель. — Москва : Academia, 1993. — 415 с. — Текст : непосредственный.

Импортозамещение или перемещение? — Текст : электронный // Agrotrend.ru : [сайт]. — URL: [https://agrotrend.ru/wp-content/uploads/2020/12/review\\_import-substitution\\_nra\\_dec-2020\\_0.pdf](https://agrotrend.ru/wp-content/uploads/2020/12/review_import-substitution_nra_dec-2020_0.pdf) (дата обращения: 20.07.2023).

Инвестиции в России. — Текст : электронный // Федеральная служба государственной статистики 2011–2022 : [сайт]. — URL: [https://gks.ru/free\\_doc/doc\\_2011-2022/invest.pdf](https://gks.ru/free_doc/doc_2011-2022/invest.pdf) (дата обращения: 20.07.2023).

Инфляция в России по годам. 1991–2022. — Текст : электронный // Мировые финансы : [сайт]. — URL: <http://global-finances.ru/inflyatsiya-v-rossii-po-godam/> (дата обращения: 20.07.2023).

Исторический опыт преодоления социально-трудовых конфликтов в России / Д. В. Лобок [и др.]. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2020. — 212 с. — URL: [www.spprrk.ru/content/news/2702/Istoricheskii-opyt-preodoleniya-soz-trud-konfliktov-1.pdf](http://www.spprrk.ru/content/news/2702/Istoricheskii-opyt-preodoleniya-soz-trud-konfliktov-1.pdf) (дата обращения: 20.07.2023). — Текст : электронный.

Калмыкова, О. Ю. Внедрение организационного конфликт-менеджмента в систему стратегического управления / О. Ю. Калмыкова, Г. П. Гагаринская. — Текст : электронный // Наукоедение. — 2014. — № 5 (24). — URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/32EVN514.pdf> (дата обращения: 20.07.2023).

Каменецкий, В. Социально-трудовая сфера в условиях трансформации системы производственных отношений в России / В. Каменецкий. — Москва, 2001. — 319 с. — Текст : непосредственный.

Кант, И. К вечному миру. Философский проект / И. Кант. — Текст : непосредственный // Собрание сочинений : [в 8 томах] / под общей редакцией И. В. Гулыги. — Москва : ЧОРО, 1994. — Т. 7. — 495 с.

Козер, Л. А. Функции социального конфликта / Л. А. Козер. — Москва : Идея-Пресс : Дом интеллектуал. кн., 2000. — 205 с. — Текст : непосредственный.

Конфуций. Уроки мудрости : перевод с древнекитайского / Конфуций ; составитель, вступительная статья и комментарии М. А. Блюменкранца. — Москва : Эксмо-Пресс ; Харьков : Фолио, 2000. — 957, [1] с. — Текст : непосредственный.

Коронавирус: оперативные данные. — Текст : электронный // Яндекс : [сайт]. — URL: <https://yandex.ru/covid19/stat#statistics-table> (дата обращения: 20.07.2023).

Кто выиграл и проиграл от импортозамещения. Мнение экспертов РЭУ им. Плеханова. — Текст : электронный // Газета.ru : [сайт]. — URL: <https://www.gazeta.ru/business/2021/07/20/13771292.shtml> (дата обращения: 20.07.2023).

Культура организации: проблемы формирования и управления / А. Н. Асаул, М. А. Асаул, П. Ю. Ерофеев, М. П. Ерофеев. — Санкт-Петербург : Гуманистика, 2006. — 201 с. — Текст : непосредственный.

Лаклау, Э. Невозможность общества / Э. Лаклау. — Текст : электронный // Ruthenia : [сайт]. — URL: <https://ruthenia.ru/logos/number/39/05.pdf> (дата обращения: 20.07.2023).

Латвия и Эстония останутся без экспорта шпрот в Россию? — Текст : электронный // RuBaltic : [портал]. — URL: <https://www.rubaltic.ru/article/ekonomika-i-biznes/27052015-shproti/> (дата обращения: 20.07.2023).

Ленин, В. И. Что делать? / В. И. Ленин. — Текст : непосредственный // Полное собрание сочинений. — Москва : Политиздат, 1963.

Лех Валенса предложил Западу «расчленить» Россию. — Текст : электронный // РБК : [сайт]. — URL: <https://www.rbc.ru/politics/10/07/2022/62cb098e9a7947efb1864cbe> (дата обращения: 20.07.2023).



Локк, Дж. Сочинения : [в 3 томах] / Дж. Локк. — Москва : Мысль, 1985. — 621 с. — Т. 1. — Текст : непосредственный.

Мамытов, Е. Г. Социально-трудовые отношения в условиях рынка / Е. Г. Мамытов. — Москва : Макс-Пресс, 2008. — 284 с. — Текст : непосредственный.

Маркс, К. Немецкая идеология / К. Маркс, Ф. Энгельс. — Текст : непосредственный // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. — [2-е изд.]. — Москва : Политиздат, 1955. — Т. 3. — Текст : непосредственный.

Маркс, К. Ницета философии / К. Маркс, Ф. Энгельс. — Текст : непосредственный // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. — [2-е изд.]. — Москва : Госполитиздат, 1955. — Т. 4.

Мелье, Ж. Завещание : [в 3 томах] / Ж. Мелье ; перевод с французского Ф. Д. Капелюша, Г. П. Полякова. — Москва : Изд-во Академии наук СССР, 1954. — 444 + 454 + 473 с. — Текст : непосредственный.

Муфф, Ш. Демократия в многополярном мире / Ш. Муфф. — Текст : электронный // Ruthenia : [сайт]. — URL: [http://www.intelros.ru/pdf/Prognosis/02\\_2009/3.pdf](http://www.intelros.ru/pdf/Prognosis/02_2009/3.pdf) (дата обращения: 20.07.2023).

Муфф, Ш. К агонистической модели демократии / Ш. Муфф. — Текст : электронный // Ruthenia : [сайт]. — URL: <https://ruthenia.ru/logos/number/42/12.pdf> (дата обращения: 20.07.2023).

Мыслители Рима: наедине с собой. — Москва : Эксмо-Пресс ; Харьков : Фолио, 1998. — 832 с. — Текст : непосредственный.

Насколько хорошо за границей, или Средние зарплаты в мире в 2022–2023 годах. — Текст : электронный // VisaSam : [сайт]. — URL: <https://visasam.ru/emigration/vybor/srednya-zarplata-v-mire.html> (дата обращения: 20.07.2023).

Национальные счета / Консолидированные счета 2022. — Текст : электронный // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. — URL: <https://rosstat.gov.ru/statistics/accounts> (дата обращения: 20.07.2023).

Национальные счета России в 2013–2020 годах. — Текст : электронный // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. — URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Nac-sch\\_2013-2020.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Nac-sch_2013-2020.pdf) (дата обращения: 20.07.2023).

О создании и перспективах развития системы «Социальное казначейство» в рамках реализации общенационального плана действий, обеспечивающих восстановление занятости и доходов населения, рост экономики и долгосрочные структурные изменения в экономике. — Текст : электронный // Аналитический вестник Совета Федерации. — 2021. — № 20. — URL: <http://council.gov.ru/media/files/sjiUz6P07U8VldFvZUcmwdr6kuytLOVB.pdf> (дата обращения: 20.07.2023).

Ограничительные меры, введенные ЕС в ответ на кризис в Украине. 2014 г. — Текст : электронный // European External Action Service (EEAS) : [сайт]. — URL: [https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/eu\\_restrictive\\_measures\\_in\\_response\\_to\\_crisis\\_in\\_ukraine\\_rus\\_web\\_0.pdf](https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/eu_restrictive_measures_in_response_to_crisis_in_ukraine_rus_web_0.pdf) (дата обращения: 20.07.2023).

Основные данные о социально-трудовых конфликтах в Российской Федерации за 2014 г. / Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» СПбГУП. — Текст : электронный // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. — URL: [http://industrialconflicts.ru/i/msg2\\_i/16/a-2014.k.pdf](http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/16/a-2014.k.pdf) (дата обращения: 20.07.2023).

Отраслевые планы импортозамещения Минпромторга России. — Текст : электронный // Фонд развития промышленности : [сайт]. — URL: <https://frprf.ru/zaumy/prioritetnye-proekty/?docs=334> (дата обращения: 20.07.2023).

Отток капитала из России в 1994–2022 годах. — Текст : электронный // Мировые финансы : [сайт]. — URL: <http://global-finances.ru/ottok-kapitala-iz-rossii-po-godam/> (дата обращения: 20.07.2023).

*Паттанаик, Д.* Индийские мифы. От Кришны и Шивы до Вед и Махабхараты / Д. Паттанаик. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2022. — 240 с. — Текст : непосредственный.

Перечень системообразующих организаций российской экономики (1335 предприятий). — Текст : электронный // Национальная ассоциация нефтегазового сервиса : [сайт]. — URL: <https://nangs.org/docs/minekonomrazvitiya-rossii-perechen-sistemoobrazuyushchikh-organizatsij-rossijskoj-ekonomiki-xls> (дата обращения: 20.07.2023).

Показатели, характеризующие импортозамещение в России. — Текст : электронный // Внешняя торговля России : [сайт]. — URL: <https://russian-trade.com/reports-and-reviews/2022-02/torgovlya-mezhdu-rossiei-i-belarusyu-v-2021-g/> <https://rosstat.gov.ru/folder/11188> (дата обращения: 20.07.2023).

Приложение к подразделу 15 «Результаты проверки и анализа формирования бюджетных ассигнований федерального бюджета на предоставление межбюджетных трансферов». — Текст : электронный // Счетная палата РФ : [сайт]. — URL: <https://ach.gov.ru/upload/iblock/164/ysz3hsfybqgygk8uumcjho86zk70ni6m.pdf> (дата обращения: 20.07.2023).

Продовольственное эмбарго: итоги 2015 года. — Текст : электронный // Аналитический центр при Правительстве РФ : [сайт]. — URL: <https://ac.gov.ru/files/publication/a/8972.pdf> (дата обращения: 20.07.2023).

Размер бюджетного стимула экономике превысил 8 трлн рублей. — Текст : электронный // РИА Новости : [сайт]. — URL: <https://ria.ru/20220513/ekonomika-1788277867.html> (дата обращения: 20.07.2023).

Российское продовольственное эмбарго в ответ на санкции ЕС и США. — Текст : электронный // РИА Новости : [сайт]. — URL: <https://ria.ru/20160806/1473673397.html> (дата обращения: 20.07.2023).

Россия — уровень безработицы. — Текст : электронный // Trading Economics : [сайт]. — URL: <https://ru.tradingeconomics.com/russia/unemployment-rate> (дата обращения: 20.07.2023).

*Рубин, Дж.* Социальный конфликт: эскалация, тупик, разрешение / Дж. Рубин, Д. Пруйт, Сунг Хе Ким. — Санкт-Петербург : Прайм-Еврознак, 2001. — 352 с. — Текст : непосредственный.

*Руссо, Ж.-Ж.* Об общественном договоре, или Принципы политического права / Ж.-Ж. Руссо. — Москва : Соцэкгиз, 1938. — 124 с. — Текст : непосредственный.

*Руссо, Ж.-Ж.* Рассуждение о начале и основании неравенства между людьми / Ж.-Ж. Руссо ; перевод П. Потемкина. — [2-е изд.]. — Москва : Унив. тип. у Н. Новикова, 1782. — 308 с. — Текст : непосредственный.

Рынок труда, занятость и заработная плата. — Текст : электронный // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. — URL: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) (дата обращения: 20.07.2023).

С 34 странами обновлены налоговые соглашения. — Текст : электронный // Клерк : [сайт]. — URL: <https://www.klerk.ru/buh/news/509715/> (дата обращения: 20.07.2023).

Современная экономика труда / под редакцией В. В. Куликов. — Москва : Финстатинформ, 2001. — 660 с. — Текст : непосредственный.

Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации. 2015 г. / Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» СПбГУП. — Текст : электронный // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. — URL: [http://industrialconflicts.ru/i/msg2\\_i/37/sbornik\\_stk\\_w\\_rf\\_2015\\_god.pdf](http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/37/sbornik_stk_w_rf_2015_god.pdf) (дата обращения: 20.07.2023).

Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации. 2016 г. / Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» СПбГУП. — Текст : электронный // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. — URL: [http://industrialconflicts.ru/i/msg2\\_i/37/stk\\_2016.pdf](http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/37/stk_2016.pdf) (дата обращения: 20.07.2023).

Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации. 2017 г. / Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» СПбГУП. — Текст : электронный // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. — URL: [http://industrialconflicts.ru/i/msg2\\_i/37/stk\\_2017.pdf](http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/37/stk_2017.pdf) (дата обращения: 20.07.2023).

Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации. 2018 г. / Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» СПбГУП. — Текст : электронный // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. — URL: [http://industrialconflicts.ru/i/msg2\\_i/37/stk\\_2018.pdf](http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/37/stk_2018.pdf) (дата обращения: 20.07.2023).

Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации. 2019 г. / Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» СПбГУП. — Текст : электронный // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. — URL: [http://industrialconflicts.ru/i/msg2\\_i/37/sbornik\\_stk-2019-2.pdf](http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/37/sbornik_stk-2019-2.pdf) (дата обращения: 20.07.2023).

Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации. 2020 г. / Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» СПбГУП. — Текст : электронный // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. — URL: [http://industrialconflicts.ru/i/msg2\\_i/37/sotsialno-trudovye\\_konflikty\\_w\\_rf\\_w\\_2020\\_godu\\_statisticheskii\\_sbornik\\_-2.pdf](http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/37/sotsialno-trudovye_konflikty_w_rf_w_2020_godu_statisticheskii_sbornik_-2.pdf) (дата обращения: 20.07.2023).

Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации. 2021 г. / Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП. — Текст : электронный // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. — URL: [http://industrialconflicts.ru/i/msg2\\_i/37/sotsialno-trudovye\\_konflikty\\_w\\_rf\\_w\\_2021\\_god\\_statisticheskii\\_sbornik.pdf](http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/37/sotsialno-trudovye_konflikty_w_rf_w_2021_god_statisticheskii_sbornik.pdf) (дата обращения: 20.07.2023).

Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации (анализ социально-трудовой обстановки в первом полугодии 2022 г.) / Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП. — Текст : электронный // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. — URL: <https://fnpr.ru/upload/iblock/bb3/h71c0xa0o3x1mpfhbeqm6tyhmc1rkv0r.pdf> (дата обращения: 20.07.2023).

Социально-трудовые конфликты в РФ и их влияние на развитие трудовых отношений в условиях продолжающейся пандемии COVID-19 (итоги 2021 г.). — Текст : электронный // Российский профсоюз работников промышленности : [сайт]. — URL: <https://rosprofprom.ru/wp-content/uploads/2022/01/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE-%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B5-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B%D0%B8%D0%BA%D1%82%D1%8B-2021.pdf> (дата обращения: 20.07.2023).

Социально-экономические индикаторы бедности в 2013–2020, 2015–2021, 2016–2022 годах. — Текст : электронный // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. — URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13293?print=1> (дата обращения: 20.07.2023).

Социально-экономическое положение России. 2014 / Социальная сфера / Занятость и безработица. — Текст : электронный // Федеральная служба государственной

статистики : [сайт]. — URL: [https://www.gks.ru/bgd/regl/b14\\_01/Main.htm](https://www.gks.ru/bgd/regl/b14_01/Main.htm) (дата обращения: 20.07.2023).

Социально-экономическое положение России. 2014. — Текст : электронный // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. — URL: [https://www.gks.ru/bgd/regl/b14\\_01/Main.htm](https://www.gks.ru/bgd/regl/b14_01/Main.htm) (дата обращения: 20.07.2023).

Социально-экономическое положение России. 2015. — Текст : электронный // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. — URL: [https://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2015/social/osn-12-2015.pdf](https://www.gks.ru/free_doc/doc_2015/social/osn-12-2015.pdf) (дата обращения: 20.07.2023).

Социально-экономическое положение России. 2016. — Текст : электронный // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. — URL: [https://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2016/social/utoch-osn-12-2016.pdf](https://www.gks.ru/free_doc/doc_2016/social/utoch-osn-12-2016.pdf) (дата обращения: 20.07.2023).

Социально-экономическое положение России. 2017. — Текст : электронный // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. — URL: [https://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/social/osn-12-2017.pdf](https://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/social/osn-12-2017.pdf) (дата обращения: 20.07.2023).

Социально-экономическое положение России. 2018. — Текст : электронный // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. — URL: [https://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2018/social/osn-12-2018.pdf](https://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/social/osn-12-2018.pdf) (дата обращения: 20.07.2023).

Социально-экономическое положение России. 2019. — Текст : электронный // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. — URL: [https://irkobl.ru/sites/zags/folder1/SozRussia\\_2019.pdf](https://irkobl.ru/sites/zags/folder1/SozRussia_2019.pdf) (дата обращения: 20.07.2023).

Социально-экономическое положение России. 2020 / Социальная сфера / Занятость и безработица. — Текст : электронный // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. — URL: [https://www.gks.ru/bgd/regl/b20\\_01/Main.htm](https://www.gks.ru/bgd/regl/b20_01/Main.htm) (дата обращения: 20.07.2023).

Социально-экономическое положение России. 2021 / Социальная сфера / Занятость и безработица. — Текст : электронный // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. — URL: [https://www.gks.ru/bgd/regl/b21\\_01/Main.htm](https://www.gks.ru/bgd/regl/b21_01/Main.htm) (дата обращения: 20.07.2023).

Социальные выплаты гарантии пособия гражданам РФ их размеры и объем по годам (таблица). — Текст : электронный // Infotables : [сайт]. — URL: <https://infotables.ru/statistika/31-rossijskaya-federatsiya/1260-sotsialnye-garantii-grazhdanam-rf-tablitsa> (дата обращения: 20.07.2023).

Среднедушевые денежные доходы населения в России по годам и по регионам. — Текст : электронный // Infotables : [сайт]. — URL: <https://infotables.ru/statistika/31-rossijskaya-federatsiya/790-srednedushevye-denezhnye-dokhody-naseleniya> (дата обращения: 20.07.2023).

Средний размер пенсии в России. — Текст : электронный // Пенсия : [сайт]. — URL: <http://pensiya.molodaja-semja.ru/faqs/srednyaya-pensiya-v-rossii/> (дата обращения: 20.07.2023).

Средняя заработная плата в России. — Текст : электронный // Infotables : [сайт]. — URL: <https://infotables.ru/statistika/31-rossijskaya-federatsiya/1190-zarplata-v-rossii-pogodam> (дата обращения: 20.07.2023).

Статистика коронавируса в мире. — Текст : электронный // GOGOV : [сайт]. — URL: <https://gogov.ru/covid-19/world> (дата обращения: 20.07.2023).

Товарооборот России с Беларусью. — Текст : электронный // Внешняя торговля России : [сайт]. — URL: <https://russian-trade.com/reports-and-reviews/2022-02/torgovlya-mezhdu-rossiy-i-belarusyu-v-2021-g/> (дата обращения: 20.07.2023).

Трудовые ресурсы, занятость и безработица / Забастовки. — Текст : электронный // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. — URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force) (дата обращения: 20.07.2023).

Уровень безработицы в России. — Текст : электронный // GOGOV : [сайт]. — URL: <https://gogov.ru/articles/unemployment-rate> (дата обращения: 20.07.2023).

Уровень безработицы в России. — Текст : электронный // Статистика стран : [сайт]. — URL: <https://svspsb.net/danmark/bezrabotica.php?l=rossija> (дата обращения: 20.07.2023).

Уровень жизни в России / Доходы населения в России / Реальные располагаемые доходы населения. — Текст : электронный // GOGOV : [сайт]. — URL: <https://gogov.ru/articles/standard-of-living> (дата обращения: 20.07.2023).

Федеральные счета. — Текст : электронный // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. — URL: <https://rosstat.gov.ru/statistics/accounts> (дата обращения: 20.07.2023).

Философы Греции. Основы основ: логика, физика, этика : антология / составитель В. Шкода. — Москва : Эксмо-Пресс, 1999. — 1056 с. — Текст : непосредственный.

Фихте, И. Г. Произведения 1806–1807 годов / И. Г. Фихте. — Санкт-Петербург : Изд-во РХГА, 2015. — 256 с. — Текст : непосредственный.

Фишер, Р. Путь к согласию, или Переговоры без поражения / Р. Фишер, У. Юри. — Текст : электронный // Корни : [сайт]. — URL: <https://evolkov.net/conflict/Getting.to.Yes/00.html> (дата обращения: 20.07.2023).

Фрейд, З. Психология бессознательного / З. Фрейд. — Санкт-Петербург : Питер, 2019. — 528 с. — Текст : непосредственный.

Фромм, Э. Анатомия человеческой деструктивности / Э. Фромм ; перевод с немецкого и вступительная статья Э. Телятниковой. — Москва : АСТ, 2022. — 601 с. — Текст : непосредственный.

Что такое социальный контракт для малоимущих. — Текст : электронный // Тинькофф журнал : [сайт]. — URL: <https://journal.tinkoff.ru/guide/sockontrakt/> (дата обращения: 20.07.2023).

Шapiro, С. А. Факторы повышения эффективности труда персонала / С. А. Шапиро, А. В. Шилаев. — Москва : АТиСО, 2012. — 222 с. — Текст : непосредственный.

Шюц, А. Избранное: Мир, светящийся смыслом / А. Шюц ; перевод с немецкого и английского В. Г. Николаева [и др.] ; составитель Н. М. Смирнова ; общая и научная редакция, послесловие Н. М. Смирновой. — Москва : РОССПЭН, 2004. — 1054, [1] с. — Текст : непосредственный.

Экономика Соединенного Королевства. — URL: [https://translated.turbopages.org/proxy\\_u/en-ru.ru.8279b30f-62cd0b97-dda304c2-74722d776562/https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN02787/SN02787.pdf](https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.8279b30f-62cd0b97-dda304c2-74722d776562/https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN02787/SN02787.pdf) (дата обращения: 20.07.2023). — Текст : электронный.

Экономисты объяснили, почему Запад смог забрать деньги России. — Текст : электронный // Нижегородская правда : [сайт]. — URL: <https://pravda-nn.ru/articles/ekonomisty-obyasnili-pochemu-zapad-smog-zabrat-dengi-rossii/> (дата обращения: 20.07.2023).

Fayol, H. Administration industrielle et générale; prévoyance, organisation, commandement, coordination, controle / H. Fayol. — Paris : Dunod, 1970. — 174 p. — Текст : непосредственный.

Import substitution in Russia as development factor in global challenges period of 2017–2019. — Текст : электронный // ResearchGate : [сайт]. — URL: <https://www.researchgate.net/publication/354844444-Import-substitution-in-Russia-as-development-factor-in-global-challenges-period-of-2017-2019>

net/publication/322503647\_import\_substitution\_in\_russia\_as\_development\_factor\_in\_global\_challenges\_period\_of\_2017-2019 (дата обращения: 20.07.2023).

*Meszaros, I.* Beyond Capital: Toward a Theory of Transition / I. Meszaros. — New York: Monthly Review Press, 2000. — 994 p. — Текст : непосредственный.

*Parsons, T.* Sociological Theory and Modern Society / T. Parsons. — New York : The Free Press, 1967. — 564 p. — Текст : непосредственный.

*Pruitt, D. G.* Negotiation in social conflict / D. G. Pruitt, P. J. Carnevale. — Pacific Grove, CA : Brooks Cole, 1993. — 251 p. — Текст : непосредственный.

*Thomas, K. W.* Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument / K. W. Thomas, R. H. Kilmann. — Текст : электронный // Kilmann Diagnostics : [сайт]. — URL: <https://kilmanniagnostics.com/overview-thomas-kilmann-conflict-mode-instrument-tki/> (дата обращения: 20.07.2023).

*Wright, E. O.* Class, Crisis and the State / E. O. Wright. — London : New Left Books, 1978. — 266 p. — Текст : непосредственный.

### ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Единая государственная информационная система социального обеспечения (ЕГИССО) : [официальный сайт]. — URL: <http://egisso.ru/#/> (дата обращения: 20.07.2023).

Социально-трудовые конфликты / Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП : [официальный сайт]. — URL: <http://industrialconflicts.ru/> (дата обращения: 20.07.2023).

Федеральная служба государственной статистики (Росстат) : [официальный сайт]. — URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 20.07.2023).

В серии Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов «Социально-трудовые конфликты», открытой в 2017 году, публикуются труды видных специалистов в области конфликтологии и представителей российских профсоюзов

### 1. МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ: ТЕОРИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

Рассматриваются концептуальные подходы к изучению социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт мониторинга социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

### 2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Рассматриваются теоретические и методологические проблемы построения моделей социального партнерства в контексте социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт моделирования социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах и перспективных моделях социального партнерства. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

### 3. ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ В СФЕРЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография отражает исследование деятельности трудовых арбитров на этапах посредничества и трудового арбитража, содержит анализ роли государства как гаранта обеспечения соблюдения и защиты прав и свобод граждан, в частности трудовых прав и свобод. Рассмотрены история зарождения трудового арбитража, правовые и организационные условия деятельности трудовых арбитров и посредников, опыт разрешения коллективных трудовых споров в правовых рамках.

### 4. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2005–2015)

В монографии представлен комплексный взгляд на тенденции развития и последствия трансформации российского профсоюзного движения в 2005–2015 годах. Особое внимание уделено влиянию профсоюзов на развитие социального партнерства. Авторы проводят сравнительный анализ эффективности деятельности различных профсоюзных объединений страны по защите социально-трудовых интересов работников.

## 5. ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ: ОПЫТ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Монография отражает исследование деятельности профессиональных союзов, связанной с контролем за исполнением трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, содержит анализ влияния профессиональных союзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

Рассмотрены особенности правозащитной деятельности Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, способы реализации защитной функции профессиональными союзами, пути совершенствования трудового законодательства и усиления влияния профсоюзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

## 6. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография отражает исследование судебной практики разрешения социально-трудовых споров в современной России, содержит анализ правозащитной деятельности профессиональных союзов, в частности анализ судебной защиты как способа обеспечения этой деятельности.

Рассмотрены основные тенденции совершенствования правового регулирования и развития судебной практики по рассмотрению социально-трудовых споров в России.

## 7. РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Монография посвящена исследованию системы социального партнерства в субъектах Российской Федерации на современном этапе. В исследовании рассмотрены особенности становления и развития социального партнерства в России, проведен анализ деятельности трехсторонних комиссий в регионах субъектов РФ, выявлены проблемы и проведена оценка эффективности их работы, разработаны рекомендации по совершенствованию социального партнерства на региональном уровне.

## 8. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2010–2017)

Монография отражает тенденции развития профсоюзного движения в двух крупнейших регионах России — Санкт-Петербурге и Ленинградской области. В исследовании, охватывающем период с 2010 по 2017 год, анализируются эффективность защиты профсоюзными объединениями социально-трудовых интересов работников, их место и роль в системе социального партнерства, динамика изменения профсоюзного членства.



## 9. КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография подготовлена по материалам научного исследования на одноименную тему. В работе анализируется широкий круг феноменов, отражающих различные стороны трудовых отношений и определяющих культуру мотивации трудовой деятельности, социальной справедливости, социального и человеческого капитала, социального партнерства.

## 10. СМИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (Конфликтологический анализ)

В монографии анализируется актуальная проблема участия СМИ в социально-трудовых конфликтах. Работа построена на обобщении значительного объема эмпирического материала, отражающего различные аспекты и модели влияния СМИ на социально-трудовые конфликты — как конструктивного, так и деструктивного. Рассматривается специфика освещения социально-трудового конфликта на различных этапах его протекания.

## 11. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируется исторический опыт становления и развития коллективно-договорных отношений, рассматриваются различные аспекты реализации потенциала коллективного договора как механизма и формы социального партнерства на уровне предприятия, виды и содержание коллективных договоров в России и зарубежных странах, направления оптимизации содержания и процедур заключения и оценки выполнения коллективного договора.

## 12. ПЕРЕГОВОРЫ КАК РЕГУЛЯТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: КОНЦЕПЦИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

В монографии рассматриваются различные аспекты переговорного процесса в системе социально-трудовых отношений. Основное внимание уделяется анализу субъектов переговоров, в качестве которых выступают участники социального партнерства — работодатели, профсоюзы, органы государственного управления; технологическим аспектам переговоров. Центральное место в работе занимают технологии разрешения социально-трудовых конфликтов, основанные на переговорных методиках.

## 13. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируются актуальные вопросы включения работников в процесс управления организацией в контексте профилактики социально-трудовых конфликтов. Рассматриваются отечественный и зарубежный опыт участия работников в управлении организацией, правовые и организационные аспекты управления с участием персонала на различных уровнях — от предприятия (организации) в целом до рабочего места.

#### 14. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ: НАЦИОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ СПЕЦИФИКА, ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕСУРСЫ И СТРАТЕГИИ ОПТИМИЗАЦИИ

В монографии характеризуются структура и проблемы становления социальнотрудовых отношений постсоветской России, анализируется национально-культурная специфика социально-трудовых конфликтов, предложена комплексная национально ориентированная система стратегий и условий оптимизации социально-трудовых отношений и профилактики конфликтов.

#### 15. КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В монографии рассматриваются историко-культурные предпосылки формирования и развития конфликтологического консультирования, анализируются его коммуникационно-управленческие аспекты, специфика социального взаимодействия и проблемы, возникающие в процессе консалтинговой деятельности. Особое внимание уделяется методике и технологиям конфликтологического консультирования в социально-трудовой сфере, его роли в разрешении коллективных трудовых споров.

#### 16. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В монографии анализируются история становления и развития различных форм включения работников в управление предприятиями за рубежом, правовое обеспечение участия работников в решении производственных, экономических, организационных и иных вопросов. Отдельно рассматривается влияние российского опыта на зарубежную практику вовлечения трудящихся в управленческие процессы на предприятиях.

#### 17. ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Монография посвящена исследованию особенностей и основных тенденций развития забастовочного движения в странах Европейского союза. В работе приводится статистика современного забастовочного движения в странах ЕС. Большое внимание уделяется сравнительному анализу законодательства европейских стран о забастовках, вопросам эффективности участия профсоюзов в организации и проведении забастовок.

#### 18. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В монографии рассматриваются объединения работодателей как сторона социального партнерства в России и зарубежных странах, раскрываются понятие и стороны социального партнерства, обобщается опыт социального диалога на малых и микропредприятиях стран ЕС. Характеризуются структуры представительства в социальном диалоге, основные тенденции его развития, прослеживается эволюция моделей социального диалога и представительства работников.

## 19. ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

В монографии анализируются современные проблемы эффективности социального диалога и социального партнерства, рассматривается правовое обеспечение взаимоотношений его сторон, дается характеристика сторон и органов социального партнерства различных уровней. Особое внимание в работе уделяется особенностям правового обеспечения социального партнерства, вопросам подготовки проектов и заключения коллективных договоров и соглашений, порядка их действия.

## 20. МОДЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)

В монографии рассматриваются вопросы формирования и эволюции различных моделей профсоюзного движения в странах Европы и Северной Америки. В книге подробно исследованы вопросы становления законодательства о профсоюзах, развития их организационного строения, участия в общественно-политической жизни общества, форм и методов профсоюзной работы.

## 21. ИСТОРИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

Монография посвящена истории развития социально-трудовых отношений в России. В книге исследуются вопросы становления социального диалога, формирования трудового законодательства, а также влияния профсоюзного движения на развитие социально-трудовых отношений. В работе также рассматривается эволюция государственной политики в сфере социально-трудовых отношений.

## 22. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ ЗА РУБЕЖОМ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В монографии исследуется исторический опыт управления социально-трудовыми отношениями в развитых зарубежных странах. В книге подробно рассматриваются актуальные вопросы становления и развития социального диалога между работниками, предпринимателями и государством, развития социально-трудового законодательства. Большое внимание уделяется анализу последствий влияния глобализации на эволюцию социально-трудовых отношений.

## 23. ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ

Монография посвящена исследованию исторического опыта преодоления социально-трудовых конфликтов в России. Авторы работы раскрывают особенности урегулирования социально-трудовых конфликтов на различных этапах истории российского государства. В монографии рассматривается эволюция законодательства о разрешении социально-трудовых конфликтов, анализируются формы и методы действий властей, предпринимателей и работников в условиях конфликта.

## 24. ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

(На примере современной России)

В монографии исследуются основные тенденции в сфере занятости в экономике России в посткризисный период (с 2010 г. по настоящее время). Помимо обзора динамики общих показателей рассматриваются демографические аспекты занятости, проблемы трудовой миграции, молодежной занятости, а также влияние факторов научно-технического прогресса и процессов деиндустриализации на ситуацию на российском рынке труда.

## 25. ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

В монографии анализируются эффективность трудовой деятельности и влияющие на нее психологические и социальные факторы, рассматриваются феномен профессионального выгорания и различные аспекты его деструктивного влияния на личность и коллектив, приемы совладания со стрессом и выгоранием. Основное внимание уделяется профессиональному выгоранию в контексте социально-трудовых отношений. Раскрывается конфликтный потенциал профессионального выгорания, обосновываются институциональные механизмы его профилактики и преодоления, такие как социальный аудит, мотивационный менеджмент, формирование корпоративной культуры, привлечение работников к управлению предприятием и др.

## 26. РЫНОК ТРУДА В ГЕРМАНИИ: ИСТОРИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ

И СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ

В монографии рассматриваются основные тенденции, характеризующие развитие рынка труда в Германии на современном этапе. Основное внимание уделяется структурным аспектам динамики занятости и безработицы, законодательному регулированию условий труда отдельных категорий работников, влиянию установок Евросоюза на формирование политики занятости в Германии. Анализируются деятельность немецких профсоюзов, проблемы иностранных граждан на немецком рынке труда, а также влияние цифровизации на динамику и структуру рабочих мест.

## 27. ВЛИЯНИЕ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ НА КОНФЛИКТОГЕННЫЕ

ФАКТОРЫ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ:

ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В коллективной монографии исследуется влияние политических партий на конфликтогенные факторы в социально-трудовых отношениях в различные периоды истории России. Авторы рассматривают особенности воздействия политических партий на возникновение и развитие социально-трудовых конфликтов.

В монографии проведен анализ программ основных политических партий в сфере социально-трудовых отношений, показана их роль в развитии организованного рабочего движения, влияние на становление социального диалога в стране.

## 28. ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ СОЮЗОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Монография посвящена истории становления союзов предпринимателей и их влиянию на формирование социального партнерства на различных этапах истории России.

В монографии рассмотрены предпосылки и экономические основания воссоздания предпринимательских объединений в современной России. Показаны специфические особенности их возникновения и деятельности в условиях перехода от централизованной плановой к либерально-рыночной экономической модели.

## 29. КОНФЛИКТОГЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ И ПУТИ ЕГО СНИЖЕНИЯ

В монографии рассматриваются как теоретические, так и прикладные вопросы, связанные с развитием новых типов и форм занятости. Анализируются условия и факторы распространения нетрадиционной занятости, ее влияние на сферу социально-трудовых отношений. Особое внимание уделяется анализу конфликтогенных аспектов нетрадиционной занятости и путей снижения ее негативного влияния на сферу социально-трудовых отношений.

## 30. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ В РОССИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

В монографии исследуется российское и международное законодательство, которое регулирует деятельность профессиональных союзов, обеспечивающую представительство и защиту прав и законных интересов членов профсоюзов в части индивидуальных трудовых споров и других отношений, непосредственно связанных с трудовой деятельностью, а также коллективных прав и интересов работников вне зависимости от их членства в профсоюзе. Проводится анализ судебной практики. Большое внимание уделяется нарушению прав профсоюзов и предложениям по разрешению таких ситуаций.

## 31. АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2020 г. на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.)

В монографии проанализированы процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, обобщены и классифицированы проблемы, имеющиеся в конкретных областях социально-трудовых отношений. Разработаны научно обоснованные рекомендации, направленные на предупреждение негативных тенденций, которые способны привести к социальному напряжению, а также прогнозирование возникновения негативных ситуаций в социально-трудовой сфере.

### 32. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

В монографии рассматриваются основные аспекты, характеризующие особенности развития рынка труда в ЕС на современном этапе. Основное внимание уделено общей характеристике становления рынка труда в рамках европейской интеграции, проблемам трудовой миграции внутри ЕС, анализу воздействия цифровой трансформации на процессы трудовой дифференциации в странах Европы, а также особенностям функционирования рынка труда ЕС в условиях пандемии COVID-19.

### 33. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Монография посвящена изучению эволюции гендерных отношений в социально-трудовой сфере. В книге рассматриваются особенности использования женского труда в условиях становления и развития капитализма; исследуется эволюция законодательства о положении женщин в трудовой сфере; анализируется влияние профсоюзного движения на достижение гендерного равенства в социально-трудовых отношениях; исследуются различные формы дискриминации по признаку пола в трудовых отношениях.

### 34. САМОЗАНЯТОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ЮРИДИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПО ИТОГАМ 2019–2021 ГОДОВ

Монография подготовлена на основе исследовательской работы, посвященной рассмотрению промежуточных итогов введения Федерального закона РФ от 27 ноября 2018 года № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима „Налог на профессиональный доход“». Исследование проведено при финансовой поддержке МОН.

В книге рассматриваются вопросы правового обеспечения самозанятости, социально-экономического положения и профессиональной ориентации самозанятых, а также конфликтности, связанной с их деятельностью. Определены основные проблемы, сдерживающие развитие индивидуального труда граждан; сформулированы предложения о законодательном обеспечении самозанятости и мерах защиты трудовых и социальных прав самозанятых; сделаны выводы о роли и перспективах дальнейшего развития этого вида трудовой деятельности в России.

### 35. ПРОБЛЕМЫ НАСИЛИЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

В монографии представлен сравнительно-правовой анализ проявления насилия в сфере труда, раскрыты особенности использования насилия сторонами социально-трудовых отношений, показана эволюция законодательства о правовом регулировании ответственности за применение насилия в социально-трудовых конфликтах. Большое внимание уделяется изучению российского и зарубежного опыта профилактики насильственных действий в социально-трудовой сфере.

## 36. ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

В монографии рассматриваются теоретические, правовые, институциональные аспекты государственно-частного партнерства, система финансирования государственно-частных инвестиционных проектов, отечественный и зарубежный опыт их подготовки и реализации в сфере социального обслуживания. Значительное внимание уделяется оценке эффективности проектов, методам управления рисками, инструментам защиты инвесторов и повышения инвестиционной привлекательности проектов, анализу правовых и инвестиционных аспектов социального предпринимательства и рекомендациям по развитию государственно-частного партнерства в сфере социального обслуживания.

## 37. АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2021 г. на материалах ЛФП за 2020 г. и первое полугодие 2021 г.)

В монографии проанализированы процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, обобщены и классифицированы проблемы, возникающие в конкретных областях социально-трудовых отношений. По результатам исследования выработаны способы снижения рисков нарушения прав работников и возникновения социальной напряженности.

## 38. МОЛОДЕЖЬ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография посвящена изучению эволюции молодежной политики в социально-трудовой сфере. В книге рассматриваются особенности труда молодежи в условиях становления и развития капитализма; изучается эволюция законодательства о защите трудовых прав молодежи; анализируется роль профсоюзного движения в формировании молодежной политики в социально-трудовых отношениях; исследуется опыт преодоления дискриминации молодежи на производстве.

## 39. МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

В монографии обобщаются наиболее значимые аспекты проблематики молодежной занятости на примере стран Европейского союза. Основное внимание уделено обзору институционального регулирования молодежной занятости в ЕС, анализу статистики молодежной занятости и безработицы в европейских странах в 2010–2021 годах, выявлению особенностей решения проблемы молодежной безработицы в условиях цифровизации экономики, а также влиянию пандемии COVID-19 на молодежный сегмент рынка труда в ЕС. Рассматриваются принятые в ЕС инициативы, направленные на борьбу с безработицей в молодежном сегменте.

#### 40. ОТ СОЦИАЛЬНОГО НАСИЛИЯ К СОЦИАЛЬНОМУ ГОСУДАРСТВУ: ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Монография посвящена изучению опыта преодоления дискриминации в трудовых отношениях. В книге дается комплексный анализ эволюции государственной политики, связанной с данным вопросом. В монографии исследуется понятие дискриминации в сфере труда; рассматриваются международно-правовые нормы, закрепляющие запрет такой дискриминации; описывается опыт борьбы всех сторон социального партнерства с ущемлением интересов работников как в России, так и за рубежом.

#### 41. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

В монографии рассматриваются теоретические и прикладные вопросы цифровизации социального обеспечения в контексте цифровизации государственного управления в современной России. Определены модели и основные этапы цифровой трансформации государственного управления, обозначена связь между вызовами современности и реализацией социального обеспечения при помощи цифровых технологий, обобщены политико-юридические обоснования социального обеспечения в России и в мире, выявлены тенденции, связанные с угрозами нового этапа развития общества. Проанализированы цифровые технологии, функционирующие исключительно в России, как на федеральном, так и на региональном уровне (на примере Санкт-Петербурга).

#### 42. РЫНОК ТРУДА В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННОЙ ВОЙНЫ

В монографии представлены особенности влияния санкционной войны между странами Запада и Россией на развитие рынка труда Европейского союза. Существенное внимание уделено теоретическим аспектам, дан краткий обзор основных положений политической экономии санкций как одного из направлений современной экономической теории. Рассматриваются особенности развития рынка труда в странах ЕС в 2014–2021 годах, когда санкционный режим в отношениях России и ЕС носил умеренный характер, и в 2022 году, когда санкционные меры значительно ужесточились.

#### 43. ТЕХНОЛОГИИ СВЯЗЕЙ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ В СИСТЕМЕ ПРОФИЛАКТИКИ И РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии рассматриваются теоретические и прикладные вопросы использования технологий связи с общественностью как средства профилактики и урегулирования социально-трудовых конфликтов. Раскрываются сущность и специфика социально-трудовых конфликтов, анализируется коммуникативная природа конфликтного взаимодействия участников трудовых отношений, особенности технологий связей с общественностью как инструмента конфликт-менеджмента, их миротворческий потенциал.



Научное издание

**ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА И МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ  
СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ**

Редактор *Т. В. Никифорова*

Дизайнер *А. В. Костюкевич*

Технический редактор *Л. В. Климович*

Корректоры: *Я. Ф. Афанасьева, Т. А. Кошелева*

ISBN 978-5-7621-1252-9



Подписано в печать с оригинал-макета 21.09.23  
Формат 60×90/16. Гарнитура Times New Roman  
Усл.-печ. л. 16,5. Тираж 500 экз. Заказ № 23667

Санкт-Петербургский Гуманитарный  
университет профсоюзов  
192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, д. 15

Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»  
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15