

**Негосударственное образовательное учреждение высшего профессионального образования
«Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов»**

ОТЧЕТ О НАУЧНОМ ИССЛЕДОВАНИИ

по теме:

**«ЭВОЛЮЦИЯ ФОРМ И МЕТОДОВ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В УСЛОВИЯХ СУЩЕСТВЕННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ОБСТАНОВКИ В 2014-2024 г.г.»**

Санкт-Петербург

2025

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Глава 1. Особенности и факторы, оказавшие влияние на формирование социально-трудовой обстановки (2014 – 2024 г.г)	14
1.1. Характеристика и содержание факторов, определивших формирование социально-трудовой обстановки и вектор развития трудовых отношений	14
1.2. Нестабильность российской экономики, как основной фактор конфликтности в социально-трудовой сфере (2014-2019 г.г.)	26
1.3. Трансформация трудовых отношений и ее влияние на развитие социально-трудовых конфликтов в рф в период пандемии covid-19 (2020-2021 г.г.)	38
1.4. Действующее социальное партнерство – базовое условие обеспечения стабильности социально-трудовой обстановки в условиях внешних и внутренних угроз (2022-2024 г.г.)	50
Глава 2. Характеристики и особенности развития социально-трудовых конфликтов в Российской Федерации в 2014-2024 г.г.	67
2.1. Территориальные особенности социально-трудовых конфликтов в условиях изменения внешних условий и внутренней обстановки в 2014-2024 г.г.	67
2.2. Отраслевая специфика социально-трудовых конфликтов в условиях изменения внешних факторов и внутренней обстановки в 2014-2024 г.г.	88
2.3. Изменение источников и движущих сил социально-трудовых конфликтов и их зависимость от факторов, формирующих социально-трудовую обстановку в 2014-2024 г.г.	111
2.4. Анализ содержательных характеристик социально-трудовых конфликтов и динамика их изменений в 2014-2024 г.г.	126
Глава 3. Анализ поведения и действий сторон социально-трудовых конфликтов в ходе разрешения противоречий в сфере трудовых отношений	139
3.1. Общая характеристика сторон – участников социально-трудовых конфликтов: классификация, цели, задачи, особенности действий	139
3.2. Эффективность защиты трудовых прав организованных работников через профсоюзные объединения и систему социального партнерства	150
3.3. Возможности и ограничения в действиях неорганизованных работников по защите трудовых прав в ходе социально-трудовых конфликтов	159
3.4. Характеристика и особенности возникновения и развития социально-трудовых конфликтов с участием трудовых мигрантов	168
3.5. Особенности позиций и участие работодателей в противостояниях с работниками по неурегулированным проблемам в трудовых отношениях	181

3.6. _Роль и место институтов государственной власти (надзорных ведомств) в системе социального партнёрства и при урегулировании социально-трудовых конфликтов _____	193
Глава 4. Эволюционные изменения форм и методов защиты трудовых прав и их детерминированность состоянием общественной и социально-трудовой среды _____	209
4.1. Общая характеристика форм и методов защиты трудовых прав работников в ходе социально-трудовых конфликтов _____	209
4.2. Формы и методы коллективных действий работников в зависимости от юрисдикционных оснований социально-трудовых конфликтов _____	219
4.3. Эволюция форм и методов защиты трудовых прав работников под влиянием меняющейся социально-трудовой обстановки _____	228
4.4. Анализ результативности применяемых форм и методов защиты трудовых прав работников в условиях меняющейся социально-трудовой обстановки в 2014-2024 г.г. _____	249
Глава 5. Эффективное социальное партнерство как системный механизм поддержания баланса интересов в сфере трудовых отношений _____	261
5.1. Особенности формирования системы социального партнерства в Российской Федерации в условиях мирового экономического и финансового кризисов (2014-2019 г.г.) _____	261
5.2. Предупреждение и урегулирование социально-трудовых конфликтов через механизмы социального партнерства в пандемию covid-19 (2020-2022 г.г.) _____	273
5.3. Укрепление мер доверия между социальными партнерами в социально-трудовой сфере Российской Федерации на современном этапе (2022-2024 г.г.) _____	283
Заключение _____	292
Библиография _____	296

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования

В первой четверти XXI века социально-трудовая сфера Российской Федерации под влиянием изменяющихся внешнеполитической и внутрироссийской ситуации претерпевала существенные изменения, и характеризовалась трансформацией существующих и появлением новых форм трудовых и связанных с трудом отношений, которые зачастую сопровождались противоречиями, иногда перерастающими в столкновения между работниками и работодателями по вопросам неурегулированных разногласий, прежде всего в вопросах своевременной и справедливой оплаты труда. Такой вывод нетрудно сделать на основе ознакомления с информационно-аналитическими материалами Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП, издаваемыми с 2012 года. Материалы показывают, что на протяжении всего этого времени сохраняется рассогласованность интересов сторон трудовых отношений на различных уровнях, начиная от предприятий малого и среднего бизнеса и заканчивая вертикально-интегрированными компаниями федерального масштаба. Напряженность в сфере труда на предприятиях и в отдельных отраслях периодически (иногда стремительно) нарастает, переходит в острые и затяжные социально-трудовые конфликты (СТК), сменяясь периодами кратковременного ослабления. Волнообразные изменения уровня реальных располагаемых доходов значительной части населения, углубляющаяся социально-экономическая дифференциация социальных групп в обществе, недостатки и просчеты в реализации политики занятости, значительный по масштабам теневой рынок труда, демпинг со стороны трудовых мигрантов, отсутствие мобильности трудоспособного населения, отставание правовой базы социально-трудовых отношений от появления новых форм занятости, низкий уровень оплаты труда в бюджетной сфере, увеличение пенсионного возраста – это лишь часть проблем, которые стали драйверами более чем тысячи восьмисот социально-трудовых конфликтов, зарегистрированных Центром за период с 2012 по начало 2025 г.г.

С окончанием первого десятилетия социально-трудовая обстановка в Российской Федерации и напряжённость социально-трудовых отношений характеризовались

преимущественно средним уровнем конфликтного потенциала и напряженности социально-трудовых отношений и, вместе с тем, заметными эволюционными изменениями в формах и методах защиты трудовых прав работников. После глобального финансового кризиса 2008 года, в экономике начали оформляться негативные тенденции, которые оказали влияние и на социально-трудовую сферу: низкие, начиная с 2009 года, темпы роста ВВП; минимальный, начиная с 2002 года, рост промышленного производства; спад в отраслях реального сектора экономики (добыче полезных ископаемых, обрабатывающих производствах, на транспорте, в строительстве). В отдельные периоды перечисленные тенденции вели к кризисным явлениям - росту долгов по заработной плате, которые в масштабах страны порой достигали значительных величин в 3-4 млрд. рублей (для сравнения в феврале 2025 года – 370 млн. руб.); периодическим задержкам выплаты заработной платы в системообразующих отраслях экономики; расширению использования работодателями дискриминационных для работников форм трудовых отношений и методов расчета заработной платы; росту количества работников, высвобождаемых без гарантий дальнейшего трудоустройства; выросшим до 4,7% уровнем безработицы. Высокой степенью напряженности характеризовались и зарегистрированные Центром СТК, протекавшие на градообразующих предприятиях и заводах, проходящих различные стадии банкротства. В большинстве конфликтов работники, направляя обращения в ОГВ различных уровней, указывали на неэффективный менеджмент, безразличие собственников к судьбе предприятий, частую смену и неправомерные действия администраций.

В 2014 году, после вхождения Крыма в состав Российской Федерации и начала «санкционных войн», в социально-трудовой сфере страны сформировались тенденции, которые привели к заметному росту числа СТК, особенно в отраслях обрабатывающих производств и некоторых других отраслях. Наиболее ощутимый количественный рост конфликтов между работниками и работодателями отмечался в Строительстве, Электроэнергетике (здесь и далее: по классификатору ОКВЭД). Увеличивалась территориальная и отраслевая диверсификация СТК. Следует отметить, что в этот период произошли изменения в требованиях работников, выдвигаемых в ходе СТК,

участились требования об усилении роли государства в регулировании социально-трудовых отношений. Политических требований работниками в ходе СТК не выдвигалось.

По итогам мониторинга и анализа трудовых конфликтов к окончанию 2016 года был зафиксирован пик повышенного уровня напряженности социально-трудовых отношений, когда зарегистрировано более 180 конфликтов за год с большим количеством забастовок, отмечен рост длительности протекания противостояний и их высокий остаточный потенциал. Главными причинами значимой доли СТК стали невыплаты заработной платы и ее низкий уровень, особенно в бюджетной сфере и здравоохранении несмотря на то, что эти направления были выделены как главные в «майских указах» Президента РФ от 2012 года.

В следующие три года (2016-2018 г.г.) усилиями сторон социального партнёрства и надзорных органов социально-трудовая обстановка была постепенно стабилизирована, показатели уровня напряженности социально-трудовых отношений и количество СТК снижались. Вместе с тем, доля СТК, возникших по причинам невыплаты (задержки) заработной платы и общего снижения уровня оплаты труда (отсутствия индексации, изменения системы оплаты труда, снижения уровня оплаты труда, снижения покупательной способности заработной платы и т.д.), продолжала сохраняться высокой. Значимой оставалась и доля СТК, зарегистрированных по причинам сокращений и увольнений работников. Как правило, такие конфликты возникали на предприятиях-банкротах и сопровождались невыплатами расчетов на фоне организационно-штатных мероприятий. Изложенные обстоятельства, вероятно были продиктованы перестройкой цепочек поставок, перепрофилированием производств, закрытием безнадёжных и открытием перспективных бизнес-проектов в связи с санкционным давлением

Именно в этот период происходило формирование новых тенденций в формах и методах защиты трудовых прав работников – широкое использование социальных технологий работниками в виде коллективных обращений, - как организованной части трудовых коллективов (первичных профсоюзных организаций), так и групп неорганизованных работников в адрес Президента РФ, Правительства РФ, надзорных

ведомств, с визуальным закреплением коллективных действий и декларациями выдвигаемых требований через СМИ, социальные сети и ресурсы профсоюзов. Использование работниками социальных технологий связано в первую очередь с доступностью технических инструментов и средств коммуникации, информационной открытостью, ставшей для органов власти одним из показателей оценки качества их работы, общими характеристиками информационного взаимодействия между различными уровнями администрирования экономикой, изменившимися в сторону большей связности и прозрачности. Работники убедились в том, что подобные меры информационного воздействия могут применяться для эффективного достижения поставленных целей и привлечения внимания общественных институтов к проблемам работников, наряду с традиционным, в том числе силовым воздействием на работодателей. С другой стороны, приведённая выше трансформация указывала на возросшую неспособность собственников и менеджмента предприятий решать противоречия и проблемы трудовых отношений напрямую с работниками в переговорном процессе без дополнительного внешнего давления. Не следует исключать, что относительная стабильность этого периода в социально-трудовой сфере определялась проведением выборов Президента РФ (2018 г.) и смещением протестного потенциала в так называемых «смежных конфликтах» (конфликтах, опосредованно связанных с трудовыми отношениями), в сторону протестов по изменениям в пенсионном законодательстве, а именно - повышением возраста выхода работников на пенсию.

В изменении причинности конфликтов отмечались следующие тенденции - устойчиво снижалось количество СТК по причинам невыплаты заработной платы (снижение составило 1,6 раза); росла доля СТК, причинами возникновения которых стали: общее снижение уровня оплаты труда (общий низкий уровень, отсутствие индексации, снижение заработной платы); в 1,7 раза выросло число СТК, возникших по причине нарушений условий труда (каждый пятый СТК). ОГВ и надзорные ведомства в силу изменений внутренней обстановки и под давлением работников принимали все более активное участие в урегулировании конфликтов и контролировали соблюдение трудового законодательства по оплате труда. В свою очередь, профсоюзы, прежде всего,

входящие в ФНПР, посредством участия в конфликтах, проведения колдоговорных компаний, применения механизмов социального партнерства вели активную защиту интересов работников и добивались обеспечения законных прав и их интересов в сфере оплаты труда. Количество СТК по праву, т.е. из-за нарушений трудового законодательства заметно снижалось, вместе с тем, работники и профсоюзы все чаще вступали в противостояние с работодателями по вопросам увеличения заработной платы и улучшения условий труда, особенно на фоне нехватки работников, роста фискальной и квазифискальной нагрузки на население, а также роста инфляции. Спрогнозированное экспертами Центра превышение количества СТК по интересам над конфликтами по праву впервые было зафиксировано в 2019 году и данный тренд сохраняется и в настоящее время. Такова краткая характеристика первого периода (2010-2019 г.г.) турбулентности в сфере трудовых конфликтов со своими специфическими чертами, отмеченными в ходе экспертной оценки эволюции форм и методов борьбы работников за свои права в первой четверти XXI Века.

На формирование социально-трудовой обстановки в стране в 2020 году существенно повлияло распространение новой коронавирусной инфекции COVID-19, которое неблагоприятно сказалось на положении работников - вводились ограничительные меры и режимы самоизоляции, которые заметно повлияли на положение дел в экономике. Вынужденные перерывы в работе предприятий, снижение сбыта продукции, разрывы кооперационных связей усилили существовавшие ранее проблемы и создали дополнительные источники для роста конфликтности, и социальной напряженности в трудовой сфере. Количество официально зарегистрированных безработных, по данным Минтруда РФ и служб занятости, в период пандемии выросло с 700 тыс. человек (4,7%) до максимальных значений – 3,6 млн. человек (6,4%). Численность работников с неполной занятостью в первые же недели введения режимов самоизоляции практически мгновенно выросла в пятьдесят раз и достигла уровня около 5 млн. человек. 2020 год стал отрезком времени, в котором зафиксировано наибольшее количество трудовых конфликтов за все время наблюдений с 2012 года (более 180 СТК). Несмотря на то, что общее количество СТК возросло на +13%, публичных акций протеста было зафиксировано меньше, что объясняется

запретом на проведение общественных массовых мероприятий в связи с эпидемиологической ситуацией. На этом фоне заметно трансформировались формы и методы защиты трудовых прав, применяемых работниками в ходе трудовых конфликтов. Основным содержанием большей части трудовых конфликтов, которые в этот период были отмечены в отрасли Здравоохранения, стали акции протестов медиков против невыплат или несправедливого перераспределения средств по федеральным и региональным стимулирующим надбавкам за работу с коронавирусными пациентами. В этот период профсоюзы активно выдвигали требования расширить круг медработников и другого персонала - получателей стимулирующих выплат за особые условия труда и дополнительную нагрузку, - требуя от Правительства РФ активнее действовать по внедрению новой отраслевой системы оплаты труда в медицине. Следует отметить, что до начала пандемии и кардинального изменения социально-трудовой обстановки в стране, главными источниками начала противостояний между работниками и работодателями были вопросы своевременности выплаты заработной платы. Однако с началом пандемии в 2020 году в «первую тройку» вошла причина «сокращение работников», вытеснив - «низкий уровень оплаты труда». Указанные причины явились прямым следствием проблем, возникших перед большинством граждан страны в период принятия ограничительных мер по эпидемиологическим мотивам.

В последующие два года (2021-2022 г.г.) социально-трудовой обстановкой постепенно стабилизировалась. Влияние эпидемиологической ситуации на экономику и социально-трудовую обстановку ослабевало, несмотря на колебания уровня заболеваемости. Это стало возможным в результате настройки системы здравоохранения на противостояние новым вызовам, а также в силу адаптации базовых и обрабатывающих отраслей экономики к работе в этих условиях. Ситуация на рынке труда постепенно нормализовалась, а уровень безработицы снизился до исторического минимума на тот период уровня в 3,7% (для сравнения, в августе 2020 года был достигнут уровень безработицы в 6,4%). Этот отрезок времени (2020-2022 г.г.) характеризовался скорее чрезвычайными, чем эволюционными изменениями форм и методов борьбы работников за свои права, однако помещая его в общий контекст

рассматриваемого периода, можно сделать заключение о том, что его влияние на социально-трудовой климат оказалось значительным, а в некоторых аспектах, необратимым, подготовившим атмосферу в сфере социально-трудовых отношений к следующему этапу, начавшемуся в 2022 году.

Начиная с февраля 2022 года, социально-трудовая обстановка в стране, развитие трудовых отношений и конфликтный потенциал в трудовой сфере претерпевали стремительные изменения, которые формировались под влиянием новых внешних и внутренних условий в связи с началом проведения СВО ВС РФ на территории Украины. С началом СВО западными недружественными государствами в отношении нашей страны были приняты беспрецедентные незаконные экономические, политические и гуманитарные санкции, направленные на ослабление экономического и военного потенциала России. В ответ на жёсткие действия «коллективного Запада» российским политическим руководством принимались ассиметричные меры, и реализовался план по защите и развитию экономики и национальной безопасности, что обеспечило стабильность и резкое снижение протестного потенциала в социально-трудовой сфере. В 2022 году Центром зарегистрировано минимальное количество СМК, начиная с 2014 года. Основными характеристиками СМК этого периода были отмечены: увеличение доли трудовых конфликтов по интересам и снижение доли СМК по праву; возросла длительность протекания противостояний; увеличилось число отрицательных для работников итогов СМК. Следует дать пояснение отмеченным неочевидным тенденциям. Увеличение длительности конфликтов и рост отказов в удовлетворении требований работников обусловлены резким изменением соотношения конфликтов по праву и по интересам в пользу последних. Именно конфликты по интересам требуют заметно больше времени и усилий по нахождению компромиссов, при этом доля отказов со стороны работодателей выросла из-за ухудшения условий ведения бизнеса, - роста процентной ставки, снижения доступности на рынке труда рабочей силы. Доли трудовых конфликтов по интересам, которые возникали по причинам снижения уровня заработных плат работников, отмены части выплат по премиальным и другим доплатам (компенсациям) из-за проблем в хозяйственной и производственной деятельности в условиях санкций, а также сокращений работников на проблемных предприятиях,

нарушениях условий (режимов) труда и других проблем, стали значимыми. Уменьшение числа трудовых конфликтов по праву произошло благодаря усилению роли государственных институтов по контролю за соблюдением трудового законодательства по своевременной оплате труда работников, изменением поведения работодателей, которые в новых экономических условиях стали опасаться допускать существенные задержки и невыплаты заработной платы, и позицией профсоюзов, которые в тяжелых для работников условиях, фактически отказались от открытых противостояний по защите трудовых прав (забастовок, голодовок митингов, и пикетов и др.) исходя из своей социально-политической роли стабилизатора социально-трудовых отношений, решая проблемы, возникающие на рабочих местах с помощью механизмов социального партнерства.

Исходя из условий, сформировавшихся в экономике после начала СВО, в социально-трудовой сфере происходили изменения, продиктованные продолжающейся перестройкой российской экономики и возникшими новыми дисбалансами на рынке труда. После длительного применения работодателями режимов простоя или неполной занятости (в целях сохранения трудовых коллективов) при одновременном снижении размеров заработной платы и отменой ряда доплат и компенсаций, «в пандемический период», стали оформляться новые проблемы - острая нехватка квалифицированных работников на предприятиях прежде всего обрабатывающих отраслей на фоне приостановки деятельности и ухода иностранных компаний с российского рынка с последующим увольнением работников; низкий потенциал трудовой миграции и медленный переток трудовых ресурсов на предприятия, испытывающие нехватку рабочей силы. Вполне объяснимо, что дефицит рабочей силы образовался под воздействием нескольких перечисленных факторов, причём высвобождение работников с закрывающихся предприятий не было достаточно масштабным, чтобы удовлетворить запросы предприятий оборонно-промышленного комплекса, многократно возросшие за годы СВО. Уменьшение доступных для вовлечения в производственные процессы мужчин трудоспособного возраста в определённой степени связано и с частичной мобилизацией, проведённой осенью 2022 года, и продолжающимся приёмом в ряды ВС РФ на контрактную службу.

Несмотря на это ситуация на рынке труда продолжала сохраняться стабильной, но напряжённой. При постоянном контроле со стороны надзорных органов, Правительством РФ была развернута и оказана широкомасштабная финансовая поддержка регионам для сохранения системообразующих предприятий и рабочих мест, организовано переобучение работников. На растущую напряженность на рынке труда влиял дисбаланс между высоким спросом на рабочую силу и её низким предложением, а также низкий уровень безработицы, который в 2024 году достиг исторического минимума (2,3%, по методике МОТ). Растущие издержки предприятий на удовлетворение потребностей в специалистах разных профилей, сопровождались действиями работодателей по увеличению предлагаемых зарплат сотрудникам и ростом расходов на повышение производительности труда и оптимизацию производств. Несоответствие структуры и качества подготовки кадров поставленным задачам по наращиванию выпуска продукции, особенно в обрабатывающих отраслях, а также ограниченные возможности по кредитованию - стали главными тормозами экономического развития. Рост самозанятости, которая стала применяться не только в платформенных видах деятельности и сфере услуг, но и проникла в реальные сектора экономики, способствовал деградации традиционных трудовых отношений, что создает новые предпосылки к ущемлению трудовых прав работников в будущем.

В данной монографии Центром мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП сделан комплексный анализ произошедших эволюционных изменений и трансформаций в формах и методах защиты трудовых прав работников, которые были отмечены в социально-трудовой сфере Российской Федерации в период с 2014 по 2024 г.г.

Описание результатов исследовательской работы проводилось в рамках трех этапов в развитии социально-трудовых отношений в Российской Федерации, характеризующихся заметными отличиями в регулировании общественной, экономической и, как следствие, социально-трудовой жизни:

- первый – 2014-2019 г.г. («допандемический период»), в котором конфликтность в социально-трудовой сфере характеризовалась «понижающим трендом», снижался конфликтный потенциал и количество конфликтов в трудовой сфере, несмотря на

начало массированного введения западными странами санкций в связи с вхождением Крыма в состав России;

- второй – 2020-2021г.г. («пандемический период»), когда на фоне пандемии COVID-19 трудовые отношения развивались в условиях введения режимов самоизоляции, ограничительных мер на массовые мероприятия и других мер защиты от распространения инфекции. Часто ограничительные меры сопровождались остановкой производств, переводом работников на удаленный (дистанционный) режимы работы, сокращениями и вынужденными отпусками сотрудников с падением уровня оплаты труда, что в совокупности определило выбор специфических методов защиты интересов работниками и форм протестной активности;

- третий – февраль 2022 года – 2024 год («постпандемический период и время экономической мобилизации») – когда формирование социально-трудовой обстановки связано с перестройкой экономики и общественной жизни страны в связи с окончанием пандемии, частичной отменой вызванных ей ограничений и началом СВО ВС РФ на Украине. Этот период характеризовался наращиванием незаконных санкций со стороны западных стран, дальнейшим ослаблением связей с зарубежными (в основном, - западными) партнёрами, решением задач импортозамещения, растущим дефицитом квалифицированных рабочих и инженерных кадров в реальных секторах экономики и другими изменениями, оказавшими влияние на формирование конфликтного потенциала в социально-трудовой сфере.

Авторы анализируют ход эволюционных изменений в формах и методах борьбы работников за трудовые права, и приходят к выводам относительно высокой скорости и глубины адаптивности социально-трудовой сферы к меняющимся внешним и внутренним условиям, прямой взаимосвязи между изменением общественных настроений и содержанием причин возникновения трудовых конфликтов, характером поведения социальных партнёров в конфликтных ситуациях в сфере труда, которые отразили не только групповые, но и общенациональные интересы.

ГЛАВА 1. ОСОБЕННОСТИ И ФАКТОРЫ, ОКАЗАВШИЕ ВЛИЯНИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ОБСТАНОВКИ (2014 – 2024 Г.Г)

1.1. Характеристика и содержание факторов, определивших формирование социально-трудовой обстановки и вектор развития трудовых отношений

В «Концепции общественной безопасности Российской Федерации», которая была утверждена Президентом РФ В. Путиным в ноябре 2013 года, а затем уточнена в соответствии с актуальными вызовами 2 июля 2021 года, предусмотрено: “...для обеспечения общественной безопасности государства, Российская Федерация на долгосрочную перспективу исходит из необходимости постоянного совершенствования системы мер по профилактике социальных, межнациональных и других конфликтов” (ст. 5)¹.

Конфликты, возникающие по вопросам организации трудовых отношений между работниками и работодателями, имеют социально-экономическое происхождение, а в случае выхода за пределы двухсторонних отношений, приобретают выраженную публичную, общественную, а иногда и политическую направленность. Процесс труда, конфликтность с ним связанная, в значительной мере формируют социально-трудовую обстановку, оказывающую прямое влияние на производительность труда, объём и качество производимой продукции и услуг, в конечном итоге внося свой вклад в ВВП. Социально-трудовая обстановка зависит от многих экономических, политических, и внутренних и внешних факторов, изменение которых способно заметно повлиять её параметры в среднесрочной и в долгосрочной перспективе, что подтверждается результатами исследований Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП (далее – Центр).

С началом XXI века социально-трудовая обстановка в Российской Федерации пребывает в процессе постоянного эволюционного развития, связанного в первую очередь с развитием новых технологий, порождённых очередной промышленной революцией. Возникают и развиваются новые формы трудовых и связанных с трудом отношений (самозанятость, дистанционная работа, удалённый формат), которые

¹ Концепция общественной безопасности в Российской Федерации" (утв. Президентом РФ 14.11.2013 N Пр-2685) (<http://www.kremlin.ru/acts/news/19653>)

нередко приводили к столкновениям между работниками и работодателями по вопросам неурегулированных разногласий, прежде всего в вопросах организации и соблюдения условий труда, своевременной и справедливой оплаты. Трудовые отношения и процессы, погружённые в конкретную социальную и политическую среду, например, в период пандемии, получают порой краткосрочное ускоренное развитие, и иногда обретают заметный конфликтный потенциал. Угроза дестабилизации заставляет общество активизировать регулятивные меры, механизмы контроля и предотвращения конфликтов, встречая со стороны работников ответную реакцию в виде снижения радикальности требований и поведения, например, в период СВО, выводя в среднесрочной перспективе механизмы снижения конфликтности на качественно новый уровень.

Такие выводы нетрудно сделать на основе ознакомления с информационно-аналитическими материалами Центра, который был создан в 2012 году и продолжает свою деятельность по настоящее время, выпуская обширную линейку бюллетеней и разных аналитических материалов. Изучение СТК показывает, что в различные временные периоды периодически нарастает, или снижается напряженность социально-трудовой обстановки и рассогласований интересов сторон трудовых отношений на различных уровнях, начиная от предприятий малого и среднего бизнеса и заканчивая вертикально интегрированными компаниями федерального масштаба. Конфликты во многих трудовых коллективах, отдельных отраслях, территориях в разных исторических периодах стремительно нарастают, переходя в острые и затяжные противостояния, сменяясь периодами относительного затишья и стабильности.

Социально-трудовая обстановка в Российской Федерации во многом формируется под влиянием системообразующих факторов, которые были определены специалистами Центра на основе мониторинга и анализа социально-трудовой сферы, зарегистрированных СТК. В ходе анализа была установлена связь между значениями этих показателей и степенью их влияния на состояние и динамику социально-обстановки. К числу таких факторов на макроуровне отнесены:

- состояние рынка труда - количественная и качественная характеристика трудовых ресурсов, данные по занятости населения, демографические и миграционные показатели;

- данные о безработице (официальная, по методике МОТ), численность безработных, получающих пособие, уровень молодежкой безработицы;

- актуальность и своевременность принятия законов, развитие трудового законодательства;

- государственная политика в области трудовой миграции;

- показатели коэффициентов территориальной и отраслевой напряженности социально-трудовых отношений;

- численность работников с официально оформленными трудовыми отношениями и находящиеся в «теневой занятости», соотношение между численностью принимаемых на работу сотрудников и увольняемых;

- показатели размеров оплаты труда работников и их изменение (номинальная, начисленная, реальная, медианная, модальная заработные платы);

- размеры и динамика ежемесячной просроченной задолженности по заработной плате на предприятиях (учреждениях) (в субъектах, отраслях);

- численность предприятий, испытывающих финансовые затруднения, находящихся в процедурах банкротств;

- формальные показатели числа протестов (забастовок), регистрируемых официальными органами статистики в сравнении их с данными, получаемых Центром;

- количественные и содержательные характеристики противостояний между работниками и работодателями, которые определены как конфликты и некоторые другие.

К второстепенным факторам при оценке конфликтности в конкретных регионах, которые необходимо учитывать при анализе, следует отнести:

- уровень реальных располагаемых доходов граждан (показатель бедности);

- прожиточный минимум трудоспособного населения, размер МРОТ, стоимость потребительской корзины;

- покупательная способность заработных плат;

- инфляция;
- социально-экономическая дифференциация или однородность трудоспособной части населения;
- недостатки и просчеты в реализации политики занятости;
- мобильность трудовых ресурсов, и др.

Вышеперечисленные факторы определены как драйверы, влияющие на формирование и развитие социально-трудовой обстановки на федеральном и региональном уровнях экономической жизни. Бесспорно, что конфликты между работниками и работодателями возникают и протекают на конкретных предприятиях и в организациях, и базовыми причинами всегда являются неурегулированные противоречия именно на этом уровне, но, если прибегать к аналогии из области естественных наук, хотя «воспламенение» возникает на уровне предприятия, однако «кислород» для поддержания «горения» подаётся именно из «ёмкостей», содержащих эти факторы.

За период с 2014 по 2024 г.г. Центром было зарегистрировано более чем 1900 социально-трудовых конфликтов, при анализе которых были определены векторы развития и особенности социально-трудовой обстановки, фиксировались и изучались эволюционные изменения в формах и методах действий работников (и их профсоюзов), работодателей и органов государственной власти.

С окончанием первого десятилетия XXI века отмечалось изменение характеристик и показателей факторов, влияющих на конфликтность в социально-трудовых отношениях в системе работник - работодатель. Конфликтный потенциал в социально-трудовой сфере оценивался в основном на среднем уровне, с отдельными периодами роста показателей и нестабильности, которые носили волнообразный характер.

Повышенной степенью напряженности в среднесрочной перспективе (от нескольких месяцев до полугодия) характеризовались СТК, протекавшие на градообразующих предприятиях, проходящих различные стадии банкротства. Острота противостояний была свойственна конфликтам в отрасли здравоохранения, которая по оценке Центра в большинстве наблюдаемых годовых циклов становилась наиболее конфликтной.

В большинстве острых трудовых конфликтов работники, прибегая к активным формам протеста, или направляя обращения в органы государственной власти различных уровней указывали на многочисленные нарушения положений трудового законодательства, неэффективный менеджмент, безразличие собственников к судьбе предприятий, частую смену и неправомерные действия администраций, угрозы потерять работу.

Начиная с 2014 года, после вхождения Крыма в состав Российской Федерации и начала “санкционных войн” коллективного Запада против нашей страны, в социально-трудовой обстановке постепенно формировались новые предпосылки (источники) и отмечались изменения, которые свидетельствовали о росте (снижении) протестной активности и конфликтного потенциала в развитии регистрируемых трудовых конфликтов. В течение нескольких последующих лет отрасли обрабатывающих производств по числу регистрируемых СТК стали наиболее конфликтными секторами экономики из-за радикального изменения цепочек поставок, финансовых затруднений в расчетах с контрагентами, падения экспорта и импорта, значительного оттока иностранных компаний, которые закрыли производства в России и приступили к массовым сокращениям работников. В этот период увеличивалась территориальная и отраслевая диверсификация СТК. В требованиях работников постоянно звучали призывы, связанные с усилением роли государства в регулировании социально-трудовых отношений и управлении предприятиями. Политических требований работниками в ходе СТК не выдвигалось. До начала 2020 года фиксировалось значительное количество забастовок (от 50 до 65 в год), основной причиной которых стали отказы работников от выполнения трудовых обязанностей в связи с невыплатами заработной платы и нарушениями сроков по их выплатам. В частности, по итогам 2016 года, был зафиксирован первый пик высокого уровня напряженности социально-трудовых отношений и нестабильности социально-трудовой обстановки - в этот период зафиксировано более 180 СТК с большим количеством забастовок, заметным ростом длительности протекания противостояний и высоким остаточным потенциалом конфликтов. Главными причинами подавляющего количества СТК стали невыплаты заработной платы и ее низкий уровень. Непростая ситуация сложилась в бюджетной

сфере и в здравоохранении несмотря на то, что данные сектора экономики были выделены в «майских указах» Президента РФ от 2012 года², в которых планировалось кардинально решить вопрос с опережающим ростом заработных плат. К началу 2019 года социально-трудовая обстановка демонстрировала признаки возврата к стабильности и снижению конфликтного потенциала. Показатели уровня напряженности социально-трудовых отношений и количество СТК снижались. Вместе с тем, доля СТК, возникающих по причинам невыплаты (задержки) заработной платы и общего снижения уровня оплаты труда (отсутствия индексации, изменения системы оплаты труда, снижения уровня оплаты труда, снижения покупательной способности заработной платы и т.д.), по-прежнему сохранялась значимой. Также не снижалось количество СТК, зарегистрированных по причинам сокращений и увольнений работников. Как правило, такие трудовые конфликты возникали на предприятиях-банкротах и сопровождалась невыплатами расчета в связи с организационно-штатными мероприятиями. Именно в этот период набрала силу новая тенденция в тактике действий работников и профсоюзов по защите трудовых прав в рамках СТК - использование коллективных обращений в адрес Президента РФ, Правительства РФ, надзорных ведомств, как способа достижения поставленных целей, усиленных информационными возможностями СМИ.

По данным мониторинга Центра, в 2019 году сформировался очередной виток роста напряженности в социально-трудовой сфере и нестабильности социально-трудовой обстановки. Важным драйвером роста конфликтности в этот период стали противостояния в учреждениях отрасли здравоохранения по причинам снижения (низкого) уровня заработной платы медработников и ухудшения условий их труда. Начиная с этого периода здравоохранение вышло на первое место по трудовым конфликтам за все время наблюдений с 2012 года, обойдя обрабатывающие производства, транспорт (муниципальные пассажирские перевозки) и строительство, и продолжает оставаться наиболее конфликтным сектором российской экономики. Даже в проблемном 2013 году, когда был зафиксирован первый значительный всплеск

² См. <http://www.kremlin.ru/acts/bank/35261>

протестной активности в учреждениях здравоохранения, медицинская отрасль занимала лишь третье место по числу СТК.

И в наши дни заметными источниками роста напряженности в отрасли продолжают оставаться разрушительные действия отдельных региональных правительств по реформированию и оптимизации учреждений здравоохранения - непрерывные нововведения в системах организации медицинского обслуживания населения, слабо обоснованные изменения систем оплаты труда медиков, постоянная нехватка персонала нередко приводят к недовольству работников, которые активными формами борьбы начинают защищать трудовые права, несмотря на то, что в данной отрасли законодательно ограничено применение забастовок. Требования “майских указов” 2012 года в отдельных субъектах Российской Федерации так и остаются неисполненными.

Отмечаем, что в 2018 году относительная стабильность в социально-трудовой сфере определялась проведением выборов Президента РФ и смещением на летний период протестного потенциала в пользу так называемых “смежных конфликтов” (конфликтов, опосредованно связанных с трудовыми отношениями) - акций протеста и активности работников против изменений пенсионного законодательства (увеличение возраста выхода на пенсию). В этот период количество трудовых конфликтов снизилось.

В причинах СТК на пятилетнем отрезке 2014-2019 г.г. отмечались следующие изменения: устойчиво снижалось количество СТК по причинам невыплат заработной платы (в 1,6 раза); выросла доля СТК по причинам общего снижения уровня оплаты труда работников и отсутствия индексации (в 1,2 раза); выросло число СТК, возникших по причине нарушений условий труда (в 1,7 раза)³. Региональные органы исполнительной власти и надзорные ведомства в силу изменений внутренней обстановки и под давлением работников и профсоюзов, начали принимать все более активное участие в урегулировании трудовых конфликтов, усиливали контроль за соблюдением трудового законодательства по оплате труда. В свою очередь, профсоюзы, входящие в ФНПР, наращивали свою активность в колдоговорных кампаниях и переговорах с работодателями, используя инструменты социального партнерства, и

³ См. <http://industrialconflicts.ru/lib/?s=1>

добивались обеспечения законных прав и интересов работников в сфере оплаты труда. Вместе с тем, работники, при активной поддержке профсоюзов, все чаще вступали в противостояния с требованиями увеличения заработной платы и улучшения условий труда, особенно на фоне роста фискальной и квазифискальной нагрузки на население, а также роста инфляции, что в совокупности привело к увеличению числа конфликтов по интересам и появлению новой тактики по применению форм и методов защиты трудовых прав.

В 2020 году особенности формирования социально-трудовой обстановки в стране в очередной раз начали претерпевать значительные изменения, что было обусловлено новым комплексным обстоятельством, - распространением в мире новой коронавирусной инфекции COVID-19. Меры, принимаемые правительствами и администрациями, неблагоприятно сказалось на социально-трудовой сфере во всём мире, в том числе в Российской Федерации. Введение ограничительных мер и режимов самоизоляции, запрет на проведение массовых общественных мероприятий не только ухудшили положение дел в экономике, что отразилось на важнейших её показателях и стремительно изменяющихся факторах, влияющих на конфликтность, но и привели к изменениям в использовании форм и методов защиты трудовых прав работников, так как вынужденные перерывы в работе предприятий, снижение сбыта продукции и разрывы кооперационных связей, усилили существовавшие ранее проблемы, создали дополнительные конфликтогены, способствовали росту социальной напряженности в трудовой сфере. Так, количество официально зарегистрированных безработных, по данным Минтруда РФ и служб занятости, в период пандемии выросло с 700 тыс. человек (4,7%) до максимальных значений - 3,6 млн. человек (6,4%). Численность работников с неполной занятостью в первые же недели введения режимов самоизоляции практически мгновенно выросла в пятьдесят раз и достигла уровня около 5 млн человек⁴.

Закономерно, что «пандемический период» (2020 – 2022 г.г.) стал временным отрезком, в котором зафиксировано наибольшее количество трудовых конфликтов за все время наблюдений Центра. На этом фоне продолжали эволюционировать формы и методы защиты трудовых прав, применяемые работниками в ходе трудовых

⁴ См. <https://rosstat.gov.ru/folder/11109/document/13260#>

конфликтов. Большая часть противостояний, особенно в отрасли здравоохранения, сопровождались акциями протестов медиков против невыплат или несправедливого перераспределения средств по федеральным и региональным стимулирующим надбавкам за работу с коронавирусными пациентами. Профсоюзы медработников активно протестовали и выдвигали требования расширить круг получателей стимулирующих выплат за особые условия труда и дополнительную нагрузку, требуя от Правительства РФ ввести новую отраслевую систему оплаты труда. От коллективных массовых протестов по причине ковид-ограничений, работники и профсоюзы перешли к новым способам в защите трудовых прав - выдвижению требований и достижению целей с использованием социальных сетей, записи видеообращений, флэш-мобам и направлению обращений в различные инстанции, с широким использованием информационных возможностей ресурсов профсоюзов и СМИ. Указанная трансформация связана с двумя факторами, первым – ограничительными мерами на проведение массовых мероприятий и публичных акций, вторым – ускоренным развитием и внедрением в повседневную практику общения информационно-коммуникационных технологий таких как социальные сети, мессенджеры и др., которые стали свойственны не только подавляющей части трудоспособного населения, но и органам власти, усиленно продвигавшим принцип «информационной открытости» в условиях административных ограничений.

К окончанию «пандемического периода» (начало 2022 года) социально-трудовая обстановка постепенно стабилизировалась, но её параметры отличались от стартовых (начало 2020 года). Влияние эпидемиологической ситуации на экономику и конфликтность в социально-трудовой сфере ослабевало, несмотря на продолжавшиеся колебания уровня заболеваемости. Предприятия реального сектора экономики адаптировались к работе в новых условиях, произошла перенастройка системы здравоохранения к реагированию на новые вызовы. В показателях факторов, определяющих формирование социально-трудовой обстановки, были отмечены следующие изменения: ситуация на рынке труда улучшалась, уровень безработицы постепенно снизился до исторического минимума - 3,7%. В Государственной Думе РФ и Правительстве РФ принимались законы и постановления, направленные на поддержку

занятости и сохранение рабочих мест. Для поддержания стабильности на рынке труда Правительством РФ приняты решения о расширении и продолжении Программы по субсидированию найма новых работников и поддержке работодателей. Влияние негативных факторов, сформировавшихся в социально-трудовой сфере в пандемию, связанных с длительным применением работодателями режимов неполной (частичной) занятости, введением простоев с целью сохранения трудовых коллективов, ослабевало. Вместе с тем, из-за возросшей нехватки квалифицированных кадров рабочих специальностей и медленного перетока трудовых ресурсов, увеличивались издержки предприятий на рабочую силу и оплату труда в реальных секторах экономики. По итогам 2021 года было зафиксировано минимальное количество СТК за десять лет наблюдений, включая открытые протестные акции (забастовки, голодовки, митинги). При возросшей доле СТК по интересам и зафиксированном в ходе противостояний разнообразии форм протестных действий, сохранялась высокой доля использования неорганизованными работниками и профсоюзами непротестных форм защиты трудовых прав (коллективных обращений в ОГВ всех уровней, акций в социальных сетях, угроз начала протестов, жалоб и заявлений в надзорные ведомства, привлечение внимания СМИ и др). Также отмечалось увеличение продолжительности СТК и вовлеченности работников в противостояния.

С февраля 2022 года социально-трудовая обстановка в стране, развитие трудовых отношений и конфликтный потенциал в трудовой сфере, в очередной раз стремительно изменились, что было обусловлено возникновением новых внешних и внутренних условий - на территории Украины началось проведение Специальной военной операции Вооруженных Сил Российской Федерации. С этого момента недружественными западными государствами начали расширяться беспрецедентные незаконные экономические, политические и гуманитарные санкции в отношении нашей страны. В начале осени 2022 года в состав Российской Федерации на основании решений референдумов были приняты новые территории и началась их интеграция в экономическую жизнь России и в систему трудовых отношений. Запущена федеральная государственная программа по перестройке и реформированию экономики на фоне новых экспортно-импортных ограничений.

В последующие три года Центром фиксировалось минимальное количество СТК. Основными характеристиками трудовых конфликтов в этот период стало их перераспределение в сторону увеличения доли трудовых конфликтов по интересам, которые возникали по причинам снижения (низкого) уровня заработных плат, отмены части выплат работникам по премиальным и другим доплатам (компенсациям), возникавшим из-за проблем в хозяйственной и производственной деятельности предприятий в условиях санкций. Другими причинами противостояний в социально-трудовой сфере отмечались сокращения работников на проблемных предприятиях, нарушения условий (режимов) труда и другие, напрямую не являвшиеся нарушениями трудового законодательства или законодательства о профсоюзах. Следует отметить, что снижение доли трудовых конфликтов по праву в этот период (как правило, из-за полной невыплаты зарплаты) определялось повышенным вниманием со стороны государственных и надзорных органов (ведомств) по контролю за соблюдением трудового законодательства по своевременной и полной оплате труда работников, а также позицией работодателей, которые в новых сложившихся экономических и правовых условиях стремились не допускать существенных задержек и невыплат заработных плат. Заметную стабилизирующую роль играла финансовая поддержка федерального правительства, ряд принятых новых программ по субсидированию работодателей в случае сохранения и открытия новых рабочих мест. Изменения в показателях факторов формирования социально-трудовой обстановки усиливали ранее сформировавшиеся негативные явления, которые ещё до начала СВО привели к дисбалансам на рынке труда - длительное применение работодателями режимов простоя (неполной занятости) в целях сохранения трудовых коллективов при одновременном снижении размеров заработной платы и отмене доплат (компенсаций, премиальных); острая нехватка ряда категорий квалифицированных работников (особенно рабочих специальностей) на предприятиях обрабатывающих отраслей; приостановка деятельности и уход иностранных компаний с российского рынка с последующим увольнением работников; заметно упавший потенциал трудовой миграции и медленный переток трудовых ресурсов на предприятия, испытывающие нехватку рабочей силы. Вместе с тем, новая реальность после начала СВО, переналадка

российской экономики на оборонные нужды, растущее импортозамещение, санкционные войны заставили подстроиться и систему трудовых отношений, привели к изменениям в сознании социальных партнеров, стабилизировали социально-трудовую обстановку, что привело к заметному снижению общего числа СТК. Работники и профсоюзы, с целью достижения выдвигаемых к работодателям требований, также изменили подходы в применении форм и методов защиты трудовых прав - применяли разнообразные активные публичные (общественно-наблюдаемые действия, акции) и непубличные формы протеста (коллективные обращения, петиции и др.) или угрожали возможными коллективными действиями, как правило, не доводя до крайних форм протеста (голодовок и забастовок), стремясь поддерживать социальную стабильность в обществе. Проведение забастовок, как основного классического и эффективного способа достижения целей в противостоянии между работодателями и работниками, который активно применялся в другие исторические периоды, фактически не использовался и стал рассматриваться как крайняя мера. Продолжила расти доля непубличных форм защиты трудовых прав, когда работники коллективно обращались в различные инстанции и требовали их вмешательства в урегулирование СТК. В сложившейся социально-трудовой обстановке такой способ защиты трудовых прав стал доминирующим и действенным форматом в тактике действия работников при информационной поддержке СМИ и профсоюзных информационных ресурсов. Активность профсоюзных организаций крупнейшего общероссийского профобъединения (ФНПР) по защите трудовых прав работников сохранялась высокой, в отличие от других профобъединений. В период с 2022 по 2024 г.г., на формирование социально-трудовой обстановки в РФ и конфликтного потенциала в трудовой сфере оказали значительное влияние факторы, связанные с растущим спросом на квалифицированную рабочую силу в большинстве отраслей, в первую очередь секторах, связанных с обороноспособностью страны; растущей напряженностью на рынке труда по причине дисбаланса между высоким спросом на рабочую силу и её низким предложением, вследствие чего уровень безработицы опустился до исторического минимума (2,3%, по методике МОТ); растущих издержках работодателей на удовлетворение потребностей развития производств с привлечением специалистов

разных профилей, которые сопровождались ростом предлагаемых зарплат сотрудникам, расходами на повышение производительности труда и оптимизацию, при ограниченных возможностях кредитования из-за высоких процентных ставок; несоответствие структуры и качества подготовки кадров задачам по наращиванию производств, особенно в обрабатывающих отраслях; ростом самозанятости, которая начала применяется не только в платформенных видах деятельности и сфере услуг, но и проникала в реальные сектора экономики, создавая дополнительные угрозы в ущемлении трудовых прав работников.

Таким образом, при оценке формирования социально-трудовой обстановки и конфликтности в различные временные периоды, безусловно следует принимать во внимание изменения в показателях и характеристиках основных факторов, определяющих вектор развития социально-трудовых отношений (Таблица 1). Многоуровневая система взаимодействия работников и работодателей по вопросам организации трудовых и социальных отношений постоянно подвергалась влиянию внешних и внутренних условий, в результате чего она испытывала на себе деформации в связи с экономическими кризисами, различными реформами, пандемией, СВО, санкционными и тарифными войнами и др. Вместе с тем, закономерности и особенности развития социально-трудовой сферы и формирование социально-трудовой обстановки на современном этапе, обусловлены и продиктованы решением главных задач по обеспечению достойного и безопасного труда работников, цели которых могут быть достигнуты постоянной «донастройкой» и сопутствующими эволюционными изменениями в применении форм и методов защиты трудовых прав.

1.2. Нестабильность российской экономики, как основной фактор конфликтности в социально-трудовой сфере (2014-2019 г.г.)

Глобальный мировой финансовый и экономический кризис, начавшийся в 2007–2008 гг., оставался определяющим фактором социально-экономического развития ведущих стран мира, включая Российскую Федерацию. В 2014 году в российской экономике укрепились дополнительные признаки кризиса, вызванные падением цен на нефть и санкциями западных стран, последовавшими за событиями на Украине и присоединением Крыма к Российской Федерации.

Показатели основных факторов формирования социально-трудовой обстановки в РФ

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Численность рабочей силы (млн чел.)	75,4	76,7	76,9	76,5	76,3	75,9	75,2	75,7	74,9	76,5	76,4
Занятые экономической деятельностью (млн чел.)	71,4	72,3	72,8	72,6	72,6	72,4	70,8	72,5	72,1	74,2	74,6
Уровень занятости населения (%)	65,2	65,3	66	65,8	59,9	59,8	58,6	60	59,9	61,3	61,7
Уровень безработицы (%)	5,3	5,8	5,3	5,1	4,8	4,6	5,9	4,3	3,7	3	2,3
Количество сотрудников, работающих по договорам ГПХ (млн чел.)	1,6	0,8	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,8	1,6	1,8	1,9
Количество зарегистрированных самозанятых (млн чел.)	-	-	-	-	-	-	1,6	3,9	6,6	9,3	12,1
Показатель среднемесячной начисленной заработной платы (тыс. руб.)	32,6	33,9	36,7	39,1	43,4	46,3	49,5	54,6	63,1	73,4	86,4
Задолженность по заработным платам (млн руб.)	2006	3572	2725	2487	2420	2114	1628	786	642,8	347	508
Количество предприятий, проходящих различные стадии банкротства	2048	2161	2206	2235	2186	2165	2136	2119	2115	2093	2094
Количество забастовок (Росстат/НМЦ)	2/50	5/56	3/54	1/58	2/59	0/48	2/56	2/49	1/24	1/23	0/16

ВВП страны увеличился лишь на +0,6%, внешнеторговый оборот сократился на -7,3%, промышленное производство снизилось на -0,4%, чистый отток капитала достиг 151,5 млрд. долларов, инвестиции в основной капитал упали на -2,8%, золотовалютные

резервы страны сократились на 124,135 млрд. долларов (-24,4%), инфляция на потребительском рынке превысила 11%⁵.

Общей характеристикой социально-экономического и политического развития страны в этот период стало совмещение и взаимное наложение друг на друга нескольких кризисных явлений:

- продолжался глобальный мировой структурный кризис, который привел к глубоким сдвигам в экономике и политике ведущих стран мира и возникновению новых геоэкономических и геополитических балансов, при чем в нашей стране этот кризис носил запаздывающий характер;

- модели экономического роста страны, разработанные в начале 2000-х годов, в основе которых лежало повышение спроса и потребления, при наличии незадействованных производственных мощностей и длительном росте цен на продукты российского экспорта, не сработали;

- обострилась геополитическая обстановка, что было связано с заметно возросшей внешнеполитической активностью Российской Федерации;

- произошел внешнеэкономический шок, идущий от предпринятых против нашей страны отраслевых санкций, прежде всего в финансовой сфере после «Крымской весны», и падения цен на нефть, как важнейшего источника доходов российского бюджета;

- валютный кризис, как результат двойного внешнего шока от падения цен на нефть и финансовых ограничений;

- циклический кризис, связанный со снижением инвестиционной активности;

- демографический кризис, связанный с вхождением страны в новую «демографическую яму» и последовавшим сокращением численности населения в трудоспособном возрасте.

Анализ динамики показателей российской экономики в 2014 году демонстрировал постепенное снижение темпов экономического роста, который сопровождался усилением диспропорций в реальных секторах производств, снижением инновационной

⁵ Стратегии развития банковского сектора РФ на период до 2015 года. // Официальный сайт Министерства финансов РФ, [http:// www.minfin.ru.33191/](http://www.minfin.ru.33191/)

активности производителей, усилением проблем разбалансированности технико-технологических характеристик и инвестиций в основной капитал по базовым видам экономической деятельности. Развитие, основанное на экстенсивном пути, увеличение издержек производств снижали конкурентоспособность российской экономики.

Изменение основных характеристик на рынке труда протекало при существенном замедлении темпов экономического роста, при этом рост спроса на рабочую силу во многом отражал внутренние ограничения развития экономики, обусловленные снижением эффективности использования трудовых ресурсов. Численность экономически активного и занятого населения в среднем составляла 75,4 млн человек, а показатель безработицы сохранялся на уровне 5,3% (по методологии МОТ), как и годом ранее⁶. Следует отметить, что в российской экономике сокращалась численность занятых в промышленности и в сельском хозяйстве при расширении спроса на трудовые ресурсы в торговле, строительстве, финансовом секторе и государственном управлении, что в целом соответствовало общемировым трендам рынка труда. Однако в этот же период в стране стала снижаться численность занятых в секторе науки и образования. Существенное влияние на изменения в структуре занятости оказывала высокая дифференциация уровня оплаты труда по видам экономической деятельности. Лидерами по уровню заработных плат в экономике оставались добывающие производства, производство нефтепродуктов, финансовый сектор. Машиностроительный комплекс по уровню заработной платы приблизился к среднему показателю по экономике и превысил в целом другие сектора обрабатывающих производств. Следует отметить сокращение отставания в оплате труда в секторе научных исследований и разработок. В образовании и здравоохранении уровень оплаты труда оставался ниже среднего. При сложившейся модели рынка труда реакция в сфере занятости на острые кризисные проявления в экономике была менее значимой и ощутимой по сравнению с резким падением показателей реальной заработной платы. В дальнейшем восстановление сопровождалось, как правило, слабым ростом спроса на рабочую силу, что иллюстрировало общую низкую эффективность использования трудовых ресурсов.

⁶ См. https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b14_13/Main.htm?ysclid=m8r2sytkv303736606

Реальные располагаемые денежные доходы населения в этот период составили 99,0%, по сравнению с их уровнем в 2013 году. Темпы повышения заработной платы работникам снизились. Номинальная среднемесячная начисленная заработная плата зафиксировалась на уровне 32600 рублей, увеличившись по сравнению с 2013 годом на +9,2%. Высокие темпы инфляции фактически снизили покупательную способность заработных плат в результате чего реальная среднемесячная заработная плата увеличилась лишь на +1,3%, в то время как в предыдущем году увеличение составило +4,8%⁷.

Экономический кризис способствовал тому, что заявленные ранее высокие темпы роста заработных плат в бюджетной сфере (образовании, здравоохранении и предоставлении социальных услуг), которые стремились ранее к целевым показателям, определенным в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», были не исполнены. Реальные располагаемые денежные доходы населения снизились на -6,9%.

Просроченная среднемесячная задолженность по заработной плате на предприятиях (учреждениях), от месяца к месяцу, составляла около 2,006 млрд. рублей (менее 1% месячного фонда заработной платы работников). Численность работников, перед которыми имелась задолженность по заработной плате, в течение года варьировалась в пределах 54–82 тыс. человек. Практически вся задолженность по заработной плате формировалась как задолженность из-за отсутствия собственных средств предприятий.

Миграционный прирост составил +227,3 тыс. человек, уменьшившись на -10% по отношению к аналогичному периоду прошлого года. Кризис на Украине сказался на росте миграционного притока из этой страны, нашел отражение не только в параметрах долгосрочной миграции, но и в других миграционных процессах – выдаче разрешений на временное проживание, оформление патентов, разрешений на работу. Кроме

⁷ Российский статистический ежегодник - 2014 г.,
https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b14_13/Main.htm?ysclid=m8r2syktkv303736606

Украины значимый рост прибытий трудовых мигрантов фиксировался из Узбекистана и Казахстана⁸.

В следующие годы (2015-2019 г.г.) социально-экономическая ситуация в Российской Федерации и формирование социально-трудовой обстановки происходили под воздействием изменяющихся внешних и внутренних факторов, и оставались сложными, хотя отмечался переход в положительную фазу роста и адаптации к внешним угрозам. Реальные располагаемые доходы населения продолжали снижаться пятый год подряд. Численность населения с доходами ниже прожиточного минимума оставалась на уровне около 20 млн. человек. Безработица опустилась ниже 5%, зафиксирован рост реальных зарплат (+6,8%), расходов на конечное потребление домашних хозяйств (+2,2%) и розничного товарооборота (+2,6%) - рост потребления обгонял рост доходов⁹. В условиях стагнации реальных доходов существенно увеличилось кредитование населения. Прирост задолженности по всем кредитам составил 2,7 трлн. рублей, ипотечной задолженности – 1,2 трлн. рублей, тогда как объем банковских вкладов вырос более чем на 2,5 трлн. рублей. Однако, невозможно не отметить, что во второй половине 2018 года значительно выросла социальная напряженность в обществе, что в значительной мере стало результатом недовольства граждан повышением пенсионного возраста. Решение было негативно воспринято в обществе. Данное обстоятельство в течение некоторого времени оставалось значимым фактором социально-экономической политики, который учитывался при принятии других решений экономического и политического характера. В такой ситуации повышение темпов экономического роста и обеспечение устойчивого роста благосостояния стали не только экономическими, но и политическими ключевыми задачами. На решение возникших проблем был нацелен программный Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г., предусматривающий осуществление сложного комплекса мероприятий макроэкономического, институционального и структурного характера¹⁰.

⁸ См. «Социально-экономическое положение России-2014. Росстат, 2014, и без Крыма (Социально-экономическое положение России-2013. Росстат, 2013)

⁹ Российский статистический ежегодник - 2018 г.,

https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b14_13/Main.htm?ysclid=m8r2sytkv303736606

¹⁰ Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Данный документ определил контуры социально-экономической политики на среднесрочную перспективу через развитие механизма управления экономикой посредством реализации национальных приоритетных проектов.

Экономическая ситуация характеризовалась постепенным восстановлением позитивной динамики ВВП. Темп роста ВВП со 100,3% в 2015 г. повысился до 101,6% в 2017 г. и 102,3% в 2018 г. Реальный объем ВВП на +1,6% превысил показатель 2014 г., что компенсировало кризисное падение 2015 г. Характер развития экономики определялся одновременным ростом спроса на внешнем и внутреннем рынках. При относительно благоприятной внешнеэкономической конъюнктуре и устойчивом сохранении позитивной динамики экспорт вырос до +119,4%. Постепенное восстановление внутреннего спроса являлось одним из условий преодоления рецессии. Восстановление положительной динамики российской экономики определялось преодолением спада практически во всех системообразующих отраслях экономической деятельности, при одновременном росте секторов обслуживания населения. Однако в особенностях выхода на траекторию роста отчетливо прослеживалось влияние кризисных явлений прошлых лет в обрабатывающих производствах, строительстве, торговле и на транспорте.

Существенное влияние на социально-экономическое положение оказывала сдержанная динамика денежных доходов населения. Структура денежных доходов населения после кризиса 2015 г. формировалась под влиянием опережающего роста оплаты труда относительно социальных выплат и других источников доходов. Доминирующим фактором модели формирования доходов населения оставалось усиление разрыва в динамике реального размера пенсий и заработной платы. Если в 2015 г. средний размер назначенных пенсий составлял 35,2% от среднего размера начисленной заработной платы, то в 2019 г. это соотношение снизилось до 30,8%. Резкое падение реальной заработной платы в 2015 г. болезненно отразилось на населении, хотя влияние этого процесса было несколько сглажено накопленными финансовыми активами граждан в предыдущие годы. При ослаблении темпов инфляции отмечалась тенденция к стабилизации реальных располагаемых денежных доходов

населения, которые составляли 99,8%, реальная начисленная заработная плата выросла на +6,8%, по сравнению с показателями 2018 года.

Динамика и структура денежных доходов населения характеризовались увеличивающейся социально-экономической дифференциацией и неравномерностью распределения доходов населения и заработной платы. Высокое неравенство в распределении доходов и заработной платы являлось фактором, сдерживающим темпы экономического роста. При достигнутом уровне заработной платы численность занятых в организациях с оплатой труда ниже МРОТ составляла свыше 2 млн. человек (3,1% от занятых в экономике, или 5,2% от работников организаций). Доля работников с низким уровнем заработной платы при растущей демографической нагрузке на трудоспособное население оказывало существенное влияние на уровень бедности. Численность населения с доходами ниже прожиточного минимума за пять лет снизилась лишь на 1 млн. человек и составила 18,9 млн. человек (12,9% от общей численности населения). Сохранение высокого неравенства сформировало общественный запрос на качественные изменения инфраструктуры социального обеспечения населения. Установление минимальной заработной платы, трудовых пособий, системы платежей по социальному обеспечению являлось средством эффективной поддержки работников в нижнем сегменте шкалы распределения зарплаты, уменьшения масштабов бедности и неравенства, создания инклюзивных рынков труда, формирования стабильного потребительского спроса и, в конечном итоге, обеспечения более устойчивого экономического роста стали главными вызовами для государства. Высокооплачиваемыми видами экономической деятельности в этот период оставались добыча полезных ископаемых, производство нефтепродуктов, деятельность трубопроводного и воздушного транспорта, финансовая деятельность, которые удерживали лидирующие позиции. Наиболее низкой оставалась заработная плата в сельском хозяйстве – 64% от среднероссийского показателя. Дифференциация в уровне оплаты труда работников по видам экономической деятельности особенно ярко проявлялась на предприятиях разных форм собственности. В целом по экономике в негосударственном секторе фиксировался более высокий уровень оплаты труда относительно учреждений государственной собственности. Сокращение разрыва между

размерами начисленной средней заработной платы в организациях различных форм собственности иллюстрировал значительное расхождение в политике оплаты труда в негосударственном секторе за счет регулирования численности работников, тогда как организации государственной собственности за счет повышенного уровня оплаты труда ориентировались на сохранение условий для занятости в первую очередь в проблемных регионах, в моногородах, на крупных предприятиях, имеющих приоритетное значение для национальной экономики, что сдерживало процессы развития рынка труда. Соотношение средней начисленной, номинальной, медианной, модальной заработной плат и прожиточного минимума демонстрировали постепенное снижение разрыва между ними в период с 2014 по 2019 г.г., что соответствовало общемировым тенденциям регулирования оплаты труда. Если в 2015 году в российской экономике отношение минимальной заработной платы к медианному уровню составляло 27,5% и к среднему уровню заработной платы – 20%, то в 2019 году это соотношение составляло 33,9% и 28%, соответственно.

Положительная динамика роста производительности труда за пять лет показывала, что при изменении структуры экономического роста более высокими темпами росла производительность труда в реальных секторах экономики. Наибольший положительный вклад в общеэкономическую динамику внесло сельское хозяйство. Повышение производительности труда в сельскохозяйственном производстве способствовало перераспределению трудовых ресурсов в сектор услуг и определяло изменение структурных характеристик занятости и социальных параметров с учетом соотношения номинальной заработной платы работников сельскохозяйственных организаций с сопоставимыми по квалификационным требованиям и навыкам уровнями оплаты труда в промышленности, строительстве, торговле и других видах услуг. В промышленности фиксировались разнонаправленные тенденции.

Недостаточная реакция и изменения на рынке труда, в том числе по показателям безработицы, были связаны с политикой работодателей по сохранению квалифицированных кадров в условиях реального удешевления рабочей силы и в расчете на будущее восстановление экономической активности. Кроме того, сдерживающее влияние на рост уровня безработицы оказывал дефицит предложения

труда, обусловленный демографическими факторами, а также оттоком мигрантов, трудовые доходы которых значительно снизились в связи с ослаблением рубля. Потребность работодателей в работниках, заявленная в государственные службы занятости, оставалась высокой (в расчете на 100 заявленных вакансий 64,3 человека). Около 11,2% численности работников находились в режиме неполной и частичной занятости. В добыче полезных ископаемых доля работников, работающих неполное рабочее время составляла 8,3%, в обрабатывающих производствах – 20,9%. Инвестиционный кризис в строительстве вызвал как общее сокращение численности занятых, так и повышение до 18% работающих неполное рабочее время и частично занятых.

В условиях непростой экономической ситуации (2014–2019 гг.) государство приняло ряд важных решений, связанных с регулированием и снижением напряженности на рынке труда, которые включали следующие элементы:

- повышение размера минимальной заработной платы;
- повышение максимального размера пособий по безработице;
- уравнивание прав безработных;
- формирование в рамках государственной службы занятости общероссийского банка вакансий;

- изменение уровня оплаты труда занятых в бюджетном секторе. Дополнительный импульс получила тенденция к ужесточению государственного контроля за исполнением норм трудового законодательства, в частности норм, направленных на реструктуризацию занятости, предусматривающих сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, оборот рабочей силы, использование нестандартных режимов работы, социальную защиту работников, улучшение условий труда. Если 2014 год ознаменовался значительным сокращением численности рабочей силы (-0,5 млн человек), что довольно существенно повлияло на факторы формирования социально-трудовой обстановки, то в следующие пять лет снижение прекратилось и численность экономически активного населения составляла около 76,3 млн. человек. При этом численность населения в трудоспособных возрастах

продолжала снижаться, так как продолжал действовать отложенный эффект «пенсионной реформы».

Относительная стабилизация уровня безработицы и рост занятости в эти годы на фоне постепенного экономического роста, начали формировать запрос на рабочую силу, были отмечены первые сигналы создания определенного дефицита кадров, прежде всего, в реальных секторах экономики. Продолжился рост неполной занятости, но ее структура несколько изменилась и продолжила нарастать доля работников, имевших отпуска без сохранения заработной платы. В среднем в 2019 году 8,0% всех работников на крупных и средних предприятиях находились в таких отпусках, что на +1,4% больше уровня 2014 года. Наиболее распространены неоплачиваемые отпуска стали на предприятиях обрабатывающих производств, в строительстве, в гостиничном и ресторанном бизнесе.

В 2018-2019 г.г. рост заработных плат значительно ускорился. В результате средний уровень реальных заработных плат вырос на +6,8% и впервые превысил уровень 2014 г. Падение заработных плат во время экономического кризиса 2007-2008 г.г. продолжалось относительно недолго, последующий рост был минимальным, поэтому на протяжении длительного периода средний размер заработных плат оставался ниже уровня 2014 г. Ускорение роста было преимущественно с двумя факторами: увеличением МРОТ и частичным выполнением «майских указов» Президента РФ от 2012 года по доведению заработных плат отдельных категорий бюджетников до определенных в указе целевых показателей, что привело к значительному росту заработных плат в отраслях с преобладающим бюджетным сектором: в здравоохранении (+23,7%), в образовании (+14,2%), в деятельности в области культуры (+18,9%). В остальных отраслях рост был существенно ниже, особенно в отраслях добычи полезных ископаемых (+5,9%), в государственном управлении (+6,1%), в торговле (+6,3%).

Таким образом, к окончанию 2019 года в социально-трудовой сфере начали оформляться положительные тенденции, а показатели факторов формирования социально-трудовой обстановки демонстрировали возвращение к докризисным значениям, несмотря на трудности развития экономики: сохранение на практически

неизменном уровне численности занятых за счет роста экономической активности населения и снижения уровня безработицы в условиях сложной демографической ситуации и роста «теневой занятости»; ускорение роста заработных плат, которые были обеспечены действиями и решениями государственных органов, при значительной инфляции. Нельзя обойти вниманием «пенсионную реформу», которая начала оказывать влияние на рынок труда. Повышение пенсионного возраста позволило ежегодно «задерживать» на рынке труда около 150–200 тыс. человек. Таким образом, дополнительный приток на рынок труда населения старшего возраста соответствовал естественной тенденции роста экономической активности среди населения старшего возраста. Демографическая ситуация продолжила ухудшаться и сокращение населения наблюдалось в большинстве регионов Российской Федерации, однако часть регионов демонстрировали прирост. Максимальный коэффициент естественного прироста наблюдался в Республике Дагестан, Чеченской Республике, Тюменской области, ХМАО, Москве. Наиболее значительную убыль демонстрировали Нижегородская, Ростовская, Воронежская, Кемеровская и Тульская области.

Существенная нестабильность социально-экономического положения Российской Федерации, за период с 2014 по 2019 г.г., оказала влияние на конфликтность в социально-трудовой сфере. В 2016 году Центр зарегистрировал сообщения и события, содержащие информацию о социально-значимых действиях сторон трудовых отношений, описывающих протекание 186 СТК и это максимальный показатель в наблюдаемом пятилетнем цикле. В 2019 году впервые за семь лет наблюдений, количество СТК по интересам превысило количество СТК по праву. В динамике распределения как публичных, так и непубличных форм протеста работников в ходе СТК, отмечался рост количества практически всех публичных протестных действий, за исключением забастовок и несанкционированных акций протеста, а коллективные обращения с целью привлечения внимания в различные инстанции, видеообращения, открытые письма в СМИ, угрозы реализации намерений к протесту – непрерывно росли. Сформировавшаяся в течение нескольких лет тактика действий работников в рамках СТК - использование общественных протестных действий или угроза их начала, широкое использование СМИ и интернета, социальных сетей, для освещения

реализации намерений и организационно-мобилизационных мероприятий, как эффективному способу защиты трудовых прав и достижения поставленных целей, а также привлечение внимания общественных институтов и властей к проблемам работников, продолжилась и набирала более высокие темпы.

Гарантируемое ст.37 Конституции РФ¹¹ право работников на забастовку, как возможности разрешения коллективного трудового спора или урегулирования СТК оставалось, по-прежнему, одной из главных форм защиты трудовых прав. Неорганизованные работники и (или) трудовые коллективы, при активной поддержке профсоюзов, для достижения своих целей ежегодно не менее 50 раз объявляли состояние забастовки, и более 100 раз заявляли об угрозах начать протесты. Отмечаем, что Росстат, используя собственную методику, регистрировал лишь единичные случаи забастовок.¹²

1.3. Трансформация трудовых отношений и ее влияние на развитие социально-трудовых конфликтов в РФ в период пандемии COVID-19 (2020-2021 г.г.)

С наступлением 2020 года российская экономика и социально-трудовая сфера столкнулись не только с масштабным кризисом, вызванным пандемией коронавируса COVID -19, но и ростом глобальной неопределенности в результате оттока капиталов с развивающихся рынков. Кризисные явления затронули все сектора экономики и общественного уклада, что потребовало срочной реализации комплекса мер и перенастройки всей системы трудовых отношений. Внутренние эпидемиологические ограничения и внешние угрозы оказали существенное влияние на экономический рост. Неблагоприятные изменения мировой конъюнктуры усилили воздействие внешних факторов на экономическую динамику: происходило одновременное сокращение спроса и предложения на внутреннем рынке. Формирование социально-трудовой обстановки, начиная с 2020 года, следует рассматривать и анализировать в рамках двух временных периодов: с января по март – «допандемический»; с апреля по декабрь – развитие социально-трудовых отношений в условиях пандемии, когда вводились ограничительные меры и режимы самоизоляции, которые ухудшили положение дел в

¹¹ См. <http://www.kremlin.ru/acts/constitution/item>

¹² См. <https://www.gks.ru/storage/mediabank>

социально-трудовой сфере и экономике (вынужденные перерывы в работе предприятий, снижение сбыта продукции и разрывы кооперационных связей усилили существовавшие ранее проблемы и создали дополнительные источники для роста конфликтности и социальной напряженности в трудовой сфере). В этом периоде эпидемиологическая ситуация в стране сохранялась стабильно сложной, но контролируемой, при ежедневном высоком регистрируемом количестве заболевших COVID-19. К окончанию года стартовала вакцинация населения от коронавируса российскими препаратами. По оценке Правительства РФ, угрозы для введения полного или частичного локдаунов заметно снизились и органы исполнительной власти субъектов РФ, исходя из оценки обстановки, самостоятельно начали принимать решения о введении (снятии) ограничительных мер. В стране действовало обязательное требование по ношению масок в общественных местах, а работодатели обязаны были перевести часть работников на удаленный режим. При резком ухудшении показателей санитарно-эпидемиологической ситуации и строгих ограничениях на экономическую и социальную деятельность меры, принимаемые Правительством РФ по поддержке населения, предприятий, отдельных отраслей экономики достигли максимальных значений, что сыграло ключевую роль в стабилизации социальной напряженности и снижении кризисных явлений на рынке труда. Меры Правительства РФ по поддержке предприятий и организаций, ориентированных на сохранение рабочих мест и уровня заработной платы, при одновременном снижении налоговой нагрузки, позволили значительно ослабить влияние карантинных ограничений на экономическую активность, не допустить падения уровня оплаты труда, что в конечном итоге привело к повышению затрат на рабочую силу и снижению рентабельности производств. Доля оплаты труда в структуре расходов составила 54,6% ВВП и стала самым высоким значением с 2013 года¹³. Перераспределение доходов между населением и бизнесом позволило избежать шоков на рынке труда и роста социальной напряженности. Изменение структуры денежных доходов населения определялось одновременным увеличением доли трудовых доходов до 58,8%, к показателю 2019 года, и доведению социальных выплат до 21,0% (+2,1%). Показатели среднемесячной заработной платы

¹³ См. https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b20_01/Main.htm

довольно существенно дифференцировались, но соотношение оплаты труда в видах экономической деятельности оставалось в интервале длительно наблюдаемых значений. Темпами, превышающими общероссийский показатель, росла заработная плата в таких отраслях, как здравоохранение (114,5%), информация и связь (109,6%), государственное управление (106,7%), финансовая и страховая сферы (107,8%), образование (106,2%), сельское хозяйство (107,0%), добыча полезных ископаемых (106,5%). Обрабатывающие производства (104,4%). Несмотря на принятые меры поддержки транспортного комплекса, снижение заработной платы фиксировалось в видах деятельности с высоким уровнем пассажирских перевозок – в железнодорожном (98,2%) и воздушном (90,0%) транспорте, муниципальных перевозках (90,6%). Меры по поддержке рынка труда и сохранению рабочих мест, при падении деловой активности, привели к росту издержек работодателей. Снижение рентабельности производств стало фактором, ограничивающим скорость выхода экономики из пандемического кризиса. Динамика финансовых результатов формировалась при временном приостановлении хозяйственной деятельности и сохранении обязательств по заработной плате в соответствии с государственными решениями по социальной поддержке занятых в экономике. В дальнейшем восстановление производственной деятельности потребовало изменения структуры трудовых отношений и болезненной реструктуризации рынка труда, при снижении затрат на оплату труда.

Принятие вынужденных мер, ограничивающих распространение коронавирусной инфекции (введение режимов самоизоляции, дистанционные форматы занятости, удаленная работа и др.) оказало прямое негативное влияние на показатели социально-трудовой обстановки. Беспрецедентный масштаб эпидемии COVID-19 создал тяжелые условия для функционирования малого и среднего бизнеса: сокращение доходов населения привело к падению спроса, критичными оказалось закрытие внешних рынков, неопределенность экономической ситуации. Режим самоизоляции привел к временной приостановке деятельности многих предприятий, деловая активность малого бизнеса снизилась до значений, которые были в кризисный 2015 год. Пострадавшими, по оценке Росстата, следует считать 75% субъектов МСП с численностью работников около 5,5 млн. человек. Российским правительством был принят ряд неотложных мер

поддержки МСБ наиболее пострадавших отраслей: отсрочки и освобождение в уплате налогов и страховых взносов, снижение размеров страховых взносов, отсрочки и реструктуризация кредитов, кредитные каникулы индивидуальным предпринимателям, безвозмездная финансовая помощь и беспроцентные кредиты наиболее пострадавшим отраслям на выплаты зарплат, введение моратория на налоговые проверки МСП и автоматическое продление лицензий и разрешений¹⁴.

В первый год пандемии реальные располагаемые денежные доходы населения сократились на -3,5%, относительно предшествующего года, при этом реальная начисленная заработная плата увеличились лишь на +2,5%. Снижение реальных располагаемых доходов было обусловлено экономическими сложностями, возникшими в связи с распространением коронавирусной инфекции. Приостановка работы значительного числа организаций и снижение потребительского спроса, в первую очередь на непродовольственные товары и услуги, привели к сокращению доходов населения. Если объем заработной платы работников организаций бюджетной сферы увеличился в реальном выражении на +0,6%, то объем заработной платы наемных работников в реальных секторах экономики снизился в реальном выражении на -4,7%. Снижение денежных доходов в реальном выражении привело к росту уровня бедности с 13,1% до 13,3% (+0,2%). В то же время следует отметить, что рост уровня бедности в 2020 году был относительно небольшой (для сравнения: в январе – сентябре 2015 г. во время экономического кризиса уровень бедности увеличился на +1,5%). Важную роль в смягчении рисков по росту бедности сыграли дополнительные меры и правительственные выплаты, в том числе безработным гражданам и семьям с детьми. Социальная поддержка, предоставленная малообеспеченным группам населения, позволила частично компенсировать падение реальных денежных доходов и снизить риски бедности. Российский рынок труда пережил значительные изменения, вызванные пандемией коронавируса и ухудшением экономического положения в стране. Уровень безработицы, рассчитанный по методологии МОТ, вырос с 4,7 до 5,8% и далее продолжил расти до 6,4%. К концу года, несмотря на ужесточение ограничений в условиях второй волны пандемии, ситуация начала стабилизироваться и уровень

¹⁴ См. Правительство России. URL: <http://government.ru/news/41623/>

безработицы снизился до 5,9%. Отметим, что такая динамика в целом была схожа с наблюдавшейся в развитых странах мира. Численность рабочей силы сократилась на 0,5 млн. человек, что объяснялось сохраняющимся снижением численности населения в трудоспособном возрасте. Другим фактором, внесшим вклад в отрицательную динамику, стал уход с рынка труда населения, которое не смогло найти работу в условиях снижения найма. Численность потенциальной рабочей силы, готовых работать, но не ищущих работу, выросла на треть. Сохранение высокого уровня безработицы было вызвано, в первую очередь, увольнениями работников, сокращением штатов, ликвидацией предприятий, закрытием частных предприятий мелкого бизнеса. Численность уволенных по собственному желанию увеличилась на +34%. В основе увольнения работников по собственному желанию в период пандемии лежали действия работодателей, направленные на выдавливание сотрудников под различными предложениями для сокращения издержек. Важно отметить, что в этот период численность безработных возросла на +24%.

Крупные и средние предприятия отреагировали на пандемию в основном не через сокращения и увольнения сотрудников, а через снижение темпов найма. Численность выбывших сотрудников в первый год коронавируса увеличилась всего на +5%. Численность безработных, зарегистрированных в службах занятости, росла беспрецедентными темпами: с 0,7 млн. человек в марте до 3,7 млн. человек к окончанию 2020 года. Таким образом, прирост безработных, регистрирующихся в государственных службах занятости, существенно превосходил общий приток безработных по методологии МОТ. То, что основной удар пандемии пришелся на малый бизнес, в том числе на ИП и самозанятых, подтверждает и статистика: численность занятых в неформальном секторе сократилась на -10,8% (1,6 млн. человек). В наибольшей степени кризис на рынке труда отразился на показателях рабочего времени. Каждый четвертый работник отсутствовал на работе. Общее количество отработанных человеко-часов сократилось с 10,9 млрд. до 8,0 млрд. Во многом это было связано с периодами нерабочих дней. Тем не менее, несмотря на их объявление, значительная часть работников продолжала трудиться.

Снижение реальной заработной платы составило -2%, но уже в мае 2020 года рост возобновился, хотя и не столь высокими темпами (за год средняя заработная плата наемных работников организаций составила 49 454 рубля, что в реальном выражении на +2,5% выше, чем в предшествующем году). Такая динамика сильно отличалась от докоронавирусной ситуации, когда падение реальной зарплаты в 2015 году достигало 9–10%, так как пандемия практически не привела к скачку инфляции, что удержало реальные заработные платы от более серьезного падения. Обычной стратегией российского рынка труда в периоды кризисов стала стабилизация уровня заработных плат в номинальном выражении, что при резком росте инфляции приводило к снижению их покупательной стоимости. Основными драйверами и секторами роста заработных плат в 2020 году стали службы курьерской деятельности и почта (+16,8%), здравоохранение (+14,5%), добыча полезных ископаемых (+13,2%), деятельность в области информации и связи (+9,6%). Снижение заработных плат в номинальном выражении наблюдалось в следующих отраслях: деятельность воздушного и космического транспорта (-10,0%), гостиничная и ресторанная деятельность (-5,9%), добыча угля (-1,6%), полиграфическая деятельность (-1,1%), производство мебели (-0,5%), деятельность в области спорта, отдыха и развлечений (-0,5%)¹⁵.

Наиболее важным последствием коронавируса в долгосрочном плане стал рост популярности удаленной работы. Численность работников в стране с неполной занятостью выросла в первые месяцы введения режимов самоизоляции по пандемии в пятьдесят раз и достигла уровня около 5 млн. человек. К окончанию года около 1,1 млн. человек - заняты неполное рабочее время по соглашению между работником и работодателем, 0,3 млн. человек - находились в простое, 2,9 млн. человек - находились в отпуске без сохранения заработной платы. Суммарная просроченная задолженность по заработной плате, по данным Росстата, в первый год продемонстрировала резкий рост до 2,416 млрд. рублей (+12%). В этот период существенно увеличилась задолженность по заработной плате в обрабатывающих отраслях, электроэнергетике, добыче полезных ископаемых, на транспорте и в секторе обслуживания населения. Количество предприятий, проходящих различные стадии банкротства, по данным

¹⁵ См. URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/72>

Единого федерального реестра сведений о банкротствах после введения Правительством РФ моратория из-за пандемии коронавируса (Постановление от 3 апреля 2020 г. № 428 «О введении моратория на возбуждение дел о банкротстве по заявлению кредиторов в отношении отдельных должников») резко сократилось¹⁶.

Пандемия COVID-19 и связанные с ней ограничения оказали сильное влияние на возможности привлечения иностранной рабочей силы (число прибывших в Россию трудовых мигрантов за год снизилось на -102,3 тыс. человек, а число выбывших увеличилось на +77,1 тыс. человек), показатели демонстрировали наиболее низкие значения с 2000 года.

Естественная убыль населения достигла -688,7 тыс. человек (в 2,2 раза выше уровня 2019 года) под влиянием роста смертности из-за сложной эпидемиологической ситуации, вместе с тем увеличение числа умерших носило хотя и острый, но временный характер, тогда как негативная динамика числа рождений – это долгосрочный тренд для России на ближайшее десятилетие.

Пандемия коронавирусной инфекции стала крупнейшим вызовом для отечественной системы здравоохранения. Впервые в современной истории в здравоохранении пришлось временно приостановить реализацию значительной части государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, а также свернуть практически все программы стратегического развития отрасли. Принятые экстраординарные меры позволили избежать острого дефицита лечебных мощностей для больных COVID-19, но одновременно снизили доступность медицинской помощи при большинстве других заболеваний.

В 2020 году социально-трудовая обстановка оценивалась, как сложная, и отмеченный рост в +3% по количеству СТК (в сравнении с 2019 годом) был связан, в первую очередь, с негативным экономическим фоном, отсутствием системных экономических реформ, пробуксовыванием реализации «Национальных проектов», отложенным негативным влиянием повышения пенсионного возраста, увеличением НДС, которое в свою очередь привело к росту фискальной и квазифискальной нагрузки на население. Вторым важным фактором большого количества публичных акций

¹⁶ См. <http://government.ru/docs/39372/>

протеста стал резкий рост числа трудовых конфликтов в учреждениях здравоохранения по причинам снижения заработной платы медработников и ухудшения условий их труда в условиях пандемии. Самым напряженным месяцем, как по количеству актуальных СТК, так и по акциям протеста, стал май. Большая часть трудовых конфликтов, которые развивались весной и летом 2020 года были связаны с акциями протестов медиков против невыплат или несправедливого перераспределения средств по федеральным и региональным стимулирующим надбавкам за работу с коронавирусными пациентами. Качественного улучшения ситуации в социально-трудовой сфере не произошло, отмечалась относительная стабилизация показателей.

Таким образом, начало пандемии оказало значительное влияние как в целом на развитие социально-трудовой сферы, так и рынок труда, и материальное положение работников в частности. Основными ответами работодателей на новые вызовы стали объявления простоя, значительное снижение часов работы, урезание заработных плат и сокращения сотрудников. К окончанию 2020 года наметились улучшения на рынке труда, увеличились темпы найма, начала снижаться безработица и расти заработная плата. Тем не менее в ряде отраслей (воздушный транспорт, гостиничный и ресторанный бизнес, сфера развлечений и досуга) ситуация оставалась напряженной.

Ключевыми характеристиками формирования социально-трудовой обстановки в 2021 году сохранялись факторы, порождённые продолжающейся пандемии. Конфликтный потенциал в трудовой сфере, как и в предыдущем году, формировался под влиянием особенностей протекания пандемии COVID-19 и нестабильной мировой и внутренней экономической конъюнктуры. В течение первого полугодия эпидемиологическая ситуация в стране улучшалась, российская экономика начала восстанавливаться: суточное количество выздоровевших превышало число заразившихся COVID-19, постепенно закрывались «ковидные госпитали», рынок труда уверенно восстанавливался, сформировалась тенденция к устойчивому снижению безработицы, органы исполнительной власти субъектов РФ активно снимали ограничительные меры, промышленное производство и ВВП росли. Однако во втором полугодии ситуация в очередной раз ухудшилась, и страна пережила две волны пандемии в которых ежедневное количество заболевших достигало 40000 человек, а

смертность от COVID-19 стала максимальной за все время распространения коронавируса. В субъектах РФ снова возвращались «коронавирусные ограничения», вводились системы QR-кодов, и в ноябре 2021 года был объявлен второй «частичный краткосрочный локдаун». В течение всего года российская экономика продолжала находиться под не снижающимся инфляционным давлением (уровень инфляции по году достиг максимальных значений за последние семь лет - 8,5%), что сказалось на росте цен на все группы товаров и снижении покупательной способности заработных плат работников. Центральный Банк России шесть раз в 2021 году, и седьмой раз подряд, повышал ключевую ставку (в марте ставка ЦБ – 4,25%, в декабре – 8,5%) и продолжал ужесточать денежно-кредитную политику для таргетирования инфляции. Вместе с тем, следует отметить, что Росстат зафиксировал снижение показателя бедности в стране на -1,8%, по сравнению с прошлым годом (11,0% населения, 16 млн. человек). Снижение численности бедных связали с ростом социальных выплат от государства (размер социальных выплат в текущем году составил 10,5 трлн. рублей) и восстановлением экономической активности. Произошло восстановление рынка труда, безработица устойчиво снижалась. Показатель безработицы приблизился к 4,3%, а численность рабочей силы увеличилась на +1,7 млн человек. Росло и количество вакансий (+25%), при чем соотношение числа безработных и вакансий сократилось до 1,7, что гораздо ниже аналогичных показателей прошлого года, когда они составляли 2,95. Возобновился рост реальных располагаемых доходов населения¹⁷.

Меры Правительства РФ по поддержке предприятий и организаций, ориентированных на сохранение рабочих мест и уровня заработной платы, при одновременном снижении налоговой нагрузки, позволили значительно ослабить влияние административных ограничений на экономическую активность населения и на уровень номинальной оплаты труда, что в конечном итоге привело к изменению затрат на рабочую силу и рентабельности производства. Доля оплаты труда в ВВП на уровне 52,3% – максимальное значение за период наблюдений с 2013 года. Перераспределение доходов позволило избежать шоков на рынке труда и социальной неудовлетворенности на коротком временном интервале. Однако при восстановлении экономики и

¹⁷ См. Всемирный банк. Доклад об экономике России. Декабрь 2021 г. С. 4.

постепенном отказе от гибких графиков работы соотношение фактически отработанного времени на рабочих местах и штатной занятости привело к необходимости регулирования затрат на рабочую силу в соответствии с производительностью труда, требованиями к квалификации, навыками, что изменило пропорции доходов ВВП и спроса на рабочую силу. В 2021 году доля оплаты труда снизилась до 41,1% ВВП (-5,1%). При восстановлении экономической активности, изменение структуры денежных доходов населения определялось увеличением доли трудовых доходов до 63,5%, в том числе доходов от предпринимательской деятельности до 5,9%. На объем и долю социальных выплат в структуре доходов существенное влияние оказали меры правительства по поддержке безработных, семей с детьми, инвалидов, работающих пенсионеров, однако при выходе экономической динамики в положительную область вклад социальных выплат в структуре доходов населения снизился до 20,8%, против 21,5% в 2020 году. Среднемесячная номинальная заработная плата по увеличилась на +9,7%. Восстановление экономики при высокой инфляции двигалось по пути снижения безработицы, сдержанного роста заработной платы и низкой производительности труда. Меры по поддержке производств за счет сохранения рабочих мест на докризисном уровне привели к росту издержек бизнеса и раскручиванию инфляционной спирали.

Численность увольняемых работников с российских предприятий (учреждений) стабильно превышала количество принятых на работу в течение всего года. При этом, если в июне разница составляла 67,8 тыс. человек, то во втором полугодии увеличилась до 288 тыс. человек. Численность штатных работников на предприятиях продолжила снижаться и достигла уровня 32,3 млн. человек (январь – 33,9 млн. человек). По сравнению с 2020 годом, существенных изменений в штатной численности работающих на предприятиях не зафиксировано¹⁸.

После многочисленных потрясений, вызванных пандемией коронавирусной инфекции и ухудшением экономической ситуации в стране, российский рынок труда в 2021 году показал стабильную положительную динамику, достигнув к декабрю доковидных значений. Таким образом, на второй год пандемии российский рынок труда

¹⁸ См. https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b21_01/Main.htm

стабилизировался и вышел на прежние показатели по уровню занятости – 59,8%, что соответствовало уровню занятости 2019 г. Численность занятых выросла с 70,7 млн. человек до 72,5 млн. человек. Уровень безработицы составил 4,3%, сохранив это значение до конца 2021 г. Одним из факторов снижения безработицы является снятие/ослабление коронавирусных ограничений, что вызвало спрос на рабочую силу, а также принятые меры по восстановлению занятости и поддержке среднего и малого бизнеса. Традиционной особенностью российского рынка труда стала ценовая подстройка к проблемам макроэкономического характера – российский рынок труда адаптировался к экономическим кризисам через снижение оплаты труда работников. Конкуренция за кадры и инфляционные процессы привели к росту заработных плат вопреки сложным экономическим условиям. Темпы роста заработной платы вернулись на докризисный уровень. В среднем заработные платы в реальном выражении выросли на +2,7%, по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года и составляли 54 588 рублей. Наибольший прирост оплаты труда зафиксирован в сфере транспортировки и хранения водного транспорта (+18,4%), в оптовой и розничной торговле автотранспортными средствами и мотоциклами (+17,6%), в обрабатывающем производстве кожи и изделий из кожи (+17,2%), в гостиничной деятельности и на предприятиях общественного питания (+17,1%). Наименьший прирост наблюдался в области здравоохранения (+1,6%), в области производства табачных изделий (+2,4%), в сфере железнодорожных междугородних и международных пассажирских перевозок (+2,5%), в административной деятельности (+4,9%). Отрицательная динамика оплаты труда в 2021 г. была зафиксирована в деятельности трубопроводного транспорта (-1,4%).

Суммарная просроченная задолженность по заработной плате перед работниками российских предприятий (учреждений) устойчиво снижалась и в четвёртом квартале достигла годового минимума - 1,257 млрд. рублей (-27%). По видам экономической деятельности, в распределении задолженностей, зафиксированы схожие тенденции: среди «лидеров», от месяца к месяцу, находились обрабатывающие производства, строительство, транспорт, НИР, сельское хозяйство и лесозаготовки; наименьший размер долгов - в здравоохранении, добыче полезных ископаемых, нефтегазовом

секторе. Следует отметить, что в большинстве месяцев просроченная задолженность находилась на уровне около 2,0 млрд. рублей, и резко выросла после окончания локдауна.

Количество зарегистрированных самозанятых работников, по данным ФНС, увеличилось более чем в два раза и к окончанию года составляло 3,86 млн. человек. Регионы, в которых наибольшее количество зарегистрированных самозанятых: Москва – 900,2 тыс. человек, Московская область – 318,9 тыс. человек, Санкт-Петербург – 259,4 тыс. человек, Республика Татарстан – 169,0 тыс. человек.

Убыль населения в стране, которая стала устойчивой с 2018 года, набрала новые темпы, сокращение численности населения продолжилось, что было обусловлено распространением коронавирусной инфекции (численность населения России сократилась по сравнению с 2021 г. на -692,9 тыс. человек, естественная убыль населения России достигла 1 млн. человек, в 3 раза выше уровня 2019 года). Это максимальный показатель за последние 20 лет. К ускорению естественной убыли привели значительный рост числа умерших по причине распространения коронавирусной инфекции и продолжающееся сокращение числа родившихся.

Российская система здравоохранения продолжала работать в условиях экстремальной перегрузки, вызванной распространением новой коронавирусной инфекции. По многим параметрам второй год пандемии оказался тяжелее первого. Несмотря на принятые меры по подготовке медицинских организаций и начало массовой вакцинации, России не удалось достичь устойчивого сокращения потерь от COVID-19 и вернуться к допандемийным объемам оказания медицинской помощи по иным направлениям. Превращение пандемии в долгосрочную угрозу поставило перед системой здравоохранения новые задачи. Наряду с восстановлением регулярной работы медицинских организаций государство столкнулось с необходимостью возобновить ранее отложенные отраслевые реформы и программы стратегического развития. Стартовала программа модернизации первичного звена здравоохранения. Приступили к активной деятельности новые субъекты лекарственного обеспечения – благотворительный фонд «Круг добра» и Федеральный центр планирования и

организации лекарственного обеспечения граждан. Началась работа по определению основных параметров новой отраслевой системы оплаты труда.

В продолжающихся сложных условиях развития российской экономики и социально-трудовой сферы, вызванных пандемией COVID-19, за два года было зарегистрировано более 350 СТК, при этом в 2021 году отмечено снижение показателей на -23%, что объяснялось истощением энергии протестов в отрасли здравоохранения в 2020 году, которые были связаны с временным недовольством врачей и медсестер невыплатами или несправедливым распределением средств работникам, ведущим борьбу с коронавирусом по введенным федеральным и региональным стимулирующим надбавкам (49 СТК, 25% от общего количества СТК). Если временно убрать из рассмотрения «всплеск» протестных акций, вызванных изложенными обстоятельствами в 2020 году, то можно отметить, что изменений в качественных (содержательных) показателях и уровне напряженности социально-трудовой обстановки в 2021 году не произошло. Вместе с тем, сохранялись негативные тренды и показатели СТК в системообразующих отраслях экономики. Протекающие в них конфликты характеризовались средним уровнем напряженности. По сравнению с «допандемическими годами» (2017-2019 г.г.), количество СТК в «ковидный период» снизилось в среднем на 8-11%. Переменная эпидемиологическая ситуация и действующие ограничительные меры (запрет на проведение общественных массовых мероприятий, контроль за санитарным режимом) создали в социально-трудовой сфере обстоятельства, снижающие протестную активность работников и профсоюзов. Вместе с тем, при снижении количества социально-трудовых конфликтов и сохранении конфликтогенных факторов произошла очередная трансформация способов и форм защиты трудовых прав и особенностей проявления протестных настроений в ходе трудовых конфликтов, что будет рассмотрено в следующих главах.

1.4. Действующее социальное партнерство – базовое условие обеспечения стабильности Социально-трудовой обстановки в условиях внешних и внутренних угроз (2022-2024 г.г)

В 2022 году российская экономика столкнулась с очередным сильнейшим негативным шоком, который определил отрицательную динамику ВВП, реальных

доходов населения и всплеск инфляции. Основным фактором стали беспрецедентные санкционные ограничения в финансовой и экономической сфере для нашей страны, последовавшие за началом специальной военной операции (СВО). Начиная со второго квартала 2022 года, социально-трудовая обстановка в стране и конфликтный потенциал в трудовой сфере формировались в новых внешних и внутренних условиях: проведения СВО ВС РФ на территории Украины; введения недружественными государствами тотальных незаконных санкций в отношении нашей страны, направленных на ее изоляцию и разрушение экономики; принятия и интеграция новых субъектов в состав России. Также происходила перестройка производственной деятельности многих российских предприятий, обусловленная ограничениями по экспорту и импорту продукции.

Несмотря на осложнившуюся социально-трудовую обстановку, ситуация на рынке труда в течение года сохранялась стабильной (уровень безработицы к концу года достиг нового исторического минимума – 3,7%, по методике МОТ). В Государственной Думе РФ и в Правительстве РФ принимались законы и постановления, направленные на поддержку занятости и сохранение рабочих мест. Для поддержания стабильности на рынке труда Правительством РФ приняты решения о расширении и продолжении на 2023 год Программы по субсидированию найма новых работников и поддержке работодателей. К окончанию года влияние негативных факторов, сформировавшихся в социально-трудовой сфере в первом полугодии, связанных с длительным применением работодателями режимов неполной (частичной) занятости, введением простоев с целью сохранения трудовых коллективов, ослабевал. Вместе с тем, из-за возросшей нехватки квалифицированных кадров рабочих специальностей и медленного перетока трудовых ресурсов, увеличиваются издержки предприятий на рабочую силу и оплату труда в реальных секторах экономики.

Основными факторами, объясняющими умеренную реакцию экономики на внешние экономические и финансовые санкции, стали:

- сохранение внешнего спроса на товары российского экспорта после объявления санкций, перенос сроков фактического вступления санкций в силу на конец 2022 года;

- слабая вовлеченность российской промышленности в глобальные цепочки добавленной стоимости, отсутствие значимых критических связей между российскими и зарубежными компаниями для массового производства;

- обусловленная вызовами макроэкономическая политика (денежно-кредитная и бюджетная), поддержание макроэкономической стабильности. Российское правительство удержалось от принятия «легких», популистских решений, которые могли стать не инструментами защиты населения, а факторами, способствовавшими усилению кризиса. Принятые меры позволили достаточно быстро успокоить финансовые рынки, сохранить функционирование системообразующих производств, обеспечить стабильность в трудовых отношениях.

Динамика социальных параметров характеризовалась сдержанным падением покупательной способности заработных плат работников при реализации расширенного пакета системных мер поддержки населения. Увеличение государственных расходов на конечное потребление сыграло ключевую роль в смягчении шоков инфляционной волны, снижении напряженности на рынке труда и сохранении социальной напряженности под контролем. По итогам 2022 года реальные располагаемые доходы населения, реальная заработная плата и реальный размер назначенных пенсий сократились на -1,0%¹⁹. Расходы на конечное потребление превысили показатель допандемийного уровня, в том числе домашних хозяйств – на +1,6% и государственного управления – на +7,8%.

Ситуация на российском рынке труда складывалась неоднозначно. С одной стороны, завершилось восстановление после коронакризиса: уровень безработицы снизился ниже предкризисных значений, заработные платы в реальном выражении продолжали расти. С другой стороны, социально-трудовая сфера столкнулась с различными, в основном негативными, последствиями СВО, включая значительный отток рабочей силы в ряды Вооруженных Сил (частичная мобилизация), уход с рынка России ряда зарубежных компаний и др. Тем не менее, система трудовых отношений в стране продемонстрировала высокую степень устойчивости, благодаря эффективности применяемых механизмов социального партнерства, как фактора стабильности

¹⁹ См. https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b22_01/Main.htm

общественных связей и взаимодействию трудовых коллективов с работодателями и властью. В новых экономических условиях работодатели продолжили активно использовать основные механизмы подстройки к экономическим кризисам, выработанные ими за последние 30 лет, что позволило эффективно пережить наиболее острую фазу адаптации. Основные показатели российского рынка труда на протяжении 2022 года демонстрировали устойчиво положительную динамику. Численность рабочей силы сохранялась на стабильном уровне с незначительными изменениями - около 75,5 млн. человек (51% от общей численности населения страны). В их числе от 72,2 до 72,6 млн. человек классифицировались как занятые экономической деятельностью и от 2,7 до 3,2 млн. человек (по методике МОТ) – как безработные. Уровень занятости населения вырос с 59,2% до 60,4%. Основные данные по рынку труда сопоставимы с показателями 2021 года. Несмотря на продолжающийся демографический спад (-522,2 тыс. человек в текущем году, -0,36% населения страны) стабильность рынка труда поддерживалась отложенным действием пенсионной реформы и трудовой миграцией, в том числе с освобождаемых территорий Украины. Количество официально зарегистрированных безработных, по данным Росстата, в течение года снижалось, а ситуация на рынке труда характеризовалась стабильностью (от 0,6 до 0,7 млн. человек имели статус безработного, в том числе около 0,5 млн. человек получали пособие). Уровень безработицы к окончанию года достиг нового исторического минимума. Низкая безработица поддерживалась применением работодателями режимов неполной (частичной) занятости и введением простоев с сохранением заработной платы работников, а также правительственной Программой государственной поддержки и выделением субсидий регионам для сохранения рабочих мест, организации временной занятости и переобучением сокращаемых (увольняемых) работников и находящихся под риском увольнения. Тем не менее в такой, казалось бы, положительной динамике уровня безработицы уже содержался серьезный долгосрочный вызов. Эта динамика однозначно показывала, что российский рынок труда столкнулся с проблемой дефицита рабочей силы, что стало уникальным для испытывающей трудности экономики. Обычно в таких условиях работодатели стремятся избавиться от работников, что приводит к обратной ситуации – избытку работников и росту безработицы.

Наблюдалось ускорение оборота рабочей силы на средних и крупных предприятиях: и число уволенных, и число принятых на работу были существенно выше, чем за предыдущие десять лет. Численность штатных работников предприятий (официальное трудоустройство по трудовым договорам) находилось на одном уровне – около 32,3 млн. человек. Распределение между численностью принятых на работу сотрудников и уволенными в течение года характеризовалось разнонаправленной динамикой, демонстрируя как положительную, так и отрицательную разницу. Вместе с тем, с российских предприятий увольнялось большее количество работников, чем в прошлом. Во втором полугодии 2022 года возобновление производств потребовало значительного притока работников, и численность трудоустраиваемых граждан возросла более чем на 1 млн. человек, при этом работодатели заявляли об острой нехватке квалифицированных рабочих кадров.

Дефицит работников, в свою очередь, привел к ускорению роста заработных плат в большинстве отраслей. За счет резко ускорившейся инфляции в марте – мае реальные заработные платы снизились на $-7,2\%$ относительно того же периода прошлого года. Показатель среднемесячной начисленной заработной платы работников к окончанию года увеличился и составил 62 470 рублей ($+11\%$). По сравнению с аналогичным периодом прошлого года размер начисленной заработной платы работникам вырос на $+13,1\%$. Однако на фоне сохраняющейся высокой инфляции реальные заработные платы снизились на $-1,3\%$, реальные денежные доходы населения уменьшились на $-1,4\%$. Медианная зарплата в стране увеличилась на $+1,8\%$ и составила 41 937 рублей. Благодаря росту социальных выплат, поддержке семей с детьми, а также повторной индексации пенсий и МРОТ, численность населения с доходами ниже границы бедности снизилась на $-3,3$ млн. человек и составила 17,6 млн. человек ($12,1\%$ от общего числа населения). Уровень модальной зарплаты (ЗП, которую получают большинство жителей страны) продолжал находиться в коридоре 21,5 - 25 тыс. рублей. Наибольший прирост оплаты труда в абсолютном выражении наблюдался в добыче угля – на $+23,4\%$, в деятельности железнодорожного транспорта: в междугородних и международных пассажирских перевозках – на $+22,7\%$, в полиграфической деятельности и копировании носителей информации – на $+21,6\%$. Наименьший прирост заработных плат в

абсолютном выражении и спад – в реальном выражении наблюдались в таких отраслях, как предоставление прочих видов услуг, деятельность в области культуры и спорта, организация досуга и развлечений, государственное управление, здравоохранение, а также в производстве автомобилей и деревообработке. В целом зарплаты быстрее росли в большинстве отраслей промышленности и сельского хозяйства, чем в сфере услуг.

Показатели суммарной просроченной задолженности по заработной плате перед работниками российских предприятий (учреждений), по данным Росстата, сохранялись на минимальных значениях за последние пять лет. К окончанию года размер задолженностей незначительно вырос и составил 1,028 млрд. рублей. По видам экономической деятельности наибольший уровень задолженности отмечался от месяца к месяцу в добыче полезных ископаемых (угля), производстве машин и оборудования, полиграфической деятельности, строительстве, деятельности сухопутного транспорта, производстве готовых металлических изделий.

Таким образом, если внешне ситуация в социально-трудовой сфере выглядела вполне благополучной, если сравнивать ее с 2014–2019 г.г., то положение дел изнутри представлялось не столь радужным. Действительно, уровень безработицы ежемесячно обновлял исторический минимум, снижение реальных заработных плат было достаточно ограниченным, по сравнению с динамикой роста ВВП. В то же время сложные экономические условия значимо повлияли на работодателей ряда отраслей – в первую очередь в автопромышленности и деревообработке. Значительное число сотрудников данных отраслей находились в простое и получали лишь часть заработной платы. Вместе со снижением численности безработных уменьшилось и количество вакансий. К концу года для ряда профессий наблюдался существенный дефицит кадров, что будет служить значимым фактором, не позволяющим быстро адаптировать экономику к новым экономическим условиям в последующие годы.

В первый год СВО в системе социального партнёрства решались важные задачи поддержания устойчивости развития трудовых отношений и обеспечения достойных заработных плат работников. Активно применяется новая методика расчета прожиточного минимума (ПМ), который составлял 44,2% от медианной заработной платы. Была произведена внеплановая индексация ПМ исходя из прогнозируемой границы бедности.

Таким образом, в 2022 году ПМ увеличивался дважды: с 1 января его уровень составлял 12 654 рубля (для всего населения), с 1 июня он был повышен до 13 919 рублей. С 1 января 2023 года базовый размер ПМ был повышен на +3,3% и составил 14 375 рублей. Повышение прожиточного минимума повлияло как на охват населения мерами социальной поддержки, так и на размер многих ежемесячных социальных выплат. Кроме того, измерение численности бедного населения на основе границы бедности, которая рассчитывается с учетом общей инфляции, а не на основе изменения стоимости потребительской корзины, может давать эффект сдерживания уровня бедности, так как стоимость потребительской корзины растет быстрее, чем инфляция в целом. Темпы роста МРОТ установлены выше роста ПМ трудоспособного человека на 3%. В 2022 году МРОТ также повышался дважды: на +8,6% с 1 января (до 13 890 рублей) и на +10% с 1 июня (до 15 279 рублей). С 1 января 2023 года произошло еще одно повышение на +6,3% (до 16 242 рублей). Таким образом, на 1 января 2023 года МРОТ превышал базовый прожиточный минимум на +13%, а прожиточный минимум трудоспособного человека – на +3,7%. В течение 2022 года были введены ряд мер социальной поддержки для мобилизованных и участников СВО как на федеральном, так и на региональном уровне без учета доходов семьи. В том числе, при назначении единого детского пособия для семей с детьми от 0 до 17 лет не учитывались доходы мобилизованных членов семьи и участников СВО.

В сложившихся условиях, вызванных прежде всего проведением СВО, по итогам 2022 года Центром зафиксировано минимальное количество СТК за десять лет наблюдений (125 трудовых конфликтов). При возросшей доле СТК по интересам и зафиксированных в ходе противостояний различных форм протестных публичных действий, сохранялась высокой долей использования неорганизованными работниками и профсоюзами непротестных форм защиты трудовых прав (коллективных обращений в ОГВ всех уровней, акций в социальных сетях, угроз начала протестов, жалоб и заявлений в надзорные ведомства, привлечения внимания СМИ и др). Также, отмечалось и увеличение продолжительности СТК и вовлеченности работников в противостояния. Значительные трудности и риски в экономике и социально-трудовой сфере, которые нарастали в 2022 году и стали вызовом для нормального

функционирования народного хозяйства, не вызвали роста напряженности в трудовых отношениях и не привели к увеличению количества социально-трудовых конфликтов, благодаря позиции и действиям всех сторон социального партнерства. Снижение количества трудовых конфликтов по праву за последние годы произошло благодаря возросшей эффективности деятельности органов исполнительной власти и надзорных ведомств по контролю за соблюдением трудового законодательства по оплате труда работников, совершенствованию нормативной базы и усилиям работодателей, которые стремились выполнять обязательства по своевременной оплате труда работников и минимизировали случаи задержек. Отдельно следует обратить внимание, что территориальные и отраслевые профсоюзы, входящие в ФНПР, как ответственная сторона социального партнерства, продолжали занимать в ходе СТК конструктивную позицию и в новой, сложной ситуации нестабильности, использовали для урегулирования конфликтов и решения проблем в первую очередь переговоры, социальный диалог, лишь в исключительных случаях прибегая к открытому противостоянию. Вместе с тем, профсоюзная сторона сохранила позицию, что забастовка остаётся важным инструментом для трудовых коллективов в достижении целей и эффективной формы борьбы за трудовые права.

В последующие два года Россия вступила на путь глубокой структурной перестройки экономики и адаптации социально-трудовой сферы с ориентацией на развитие внутреннего рынка и снижение зависимости от колебаний внешнеэкономической конъюнктуры. На формирование социально-трудовой обстановки в РФ и конфликтного потенциала в трудовой сфере в 2023-2024 г.г. оказывали влияние следующие основные факторы:

- растущий спрос на рабочую силу в большинстве отраслей, в первую очередь в отраслях, связанных с обороноспособностью страны;
- растущая напряженность на рынке труда по причине дисбаланса между высоким спросом на рабочую силу и её низким предложением, вследствие чего уровень безработицы опустился до исторического минимума (2,3%, по методике МОТ) и имел тенденцию к дальнейшему снижению;

- увеличивающиеся издержки работодателей на удовлетворение потребностей развития производств и привлечение специалистов разных профилей, которые сопровождались ростом предлагаемых зарплат сотрудникам и расходами на повышение производительности труда и оптимизацию, при ограниченных возможностях кредитования из-за высоких процентных ставок;

- несоответствие структуры и качества подготовки кадров задачам по наращиванию производств, особенно в обрабатывающих отраслях;

- рост самозанятости, которая начала применяется не только в платформенных видах деятельности и сфере услуг, но и проникала в реальные сектора экономики.

Заметное влияние на показатели социально-трудовой конфликтности оказали события, развивавшиеся в течение второго-третьего кварталов 2024 года в медучреждениях отрасли здравоохранения, где были зарегистрированы многочисленные СТК в отделениях (станциях) СМП районных и центральных больниц в небольших населенных пунктах, в ходе которых фельдшеры и водители проводили акции протеста (коллективные видеообращения) по причинам дефицита кадров и низких заработных плат работников. Выдвигались требования о включении данной категории работников в Перечень получателей специальной социальной правительственной доплаты (по Постановлению Правительства РФ №343 от 20.03.2024)²⁰.

Функционирование социально-трудовой сферы и развитие механизмов социального партнёрства в условиях СВО (2022 - 2024 г.г.) стали важным периодом в жизни российского общества, характеризующимся устойчивой положительной динамикой развития экономики и ответами на новые острые и разнообразные вызовы, формируемые сложной комбинацией геополитических, технологических и макроэкономических трендов. Ответ на них предъявлял новые требования к макроэкономической и структурной политике страны. Экономический рост России в 2024 году (+4,1% ВВП) оказался выше прогнозов и, что особенно важно, превысил среднемировой темп, что было одной из программных целей, поставленных Президентом РФ и Правительством. Номинальный объем ВВП достиг исторического

²⁰ См. <http://government.ru/docs/51150/>

максимума в 200 трлн. рублей. Экономика России продолжала демонстрировать устойчивость в условиях острого геополитического кризиса. Основные механизмы рыночной экономики функционировали достаточно эффективно, что стало важным фактором существенного смягчения эффектов внешнего санкционного давления. Естественным следствием экономического роста стали снижение безработицы до минимальных уровней (2,3–2,6%), а также рост реальных зарплат и реальных доходов населения (на 8,2% и 6,1% соответственно). Основными драйверами экономического роста стали обрабатывающая промышленность, которая выросла на +8,5%; существенный рост инвестиций в основной капитал (+7,4%); рост реальных доходов населения и потребительского спроса. Вместе с тем, следует отметить несбалансированный характер экономического роста. Он прежде всего отмечался в промышленных секторах, тогда как производство предметов потребления имело более низкие темпы, при чем это происходило в условиях существенного роста как реальных доходов населения, так и государственного спроса. Негативным результатом стало несоответствие спроса предложению, что разогнало инфляцию. Рынок труда оставался трудодефицитным (нехватка около 2 млн работников). В этих условиях естественным стал рост оплаты труда темпами, опережающими рост производительности труда. Происходил переток кадров в импортозамещающие отрасли и военно-промышленный комплекс. Популярной темой общественного обсуждения стали вопросы «перегрева экономики». В стране сформировался повышенный спрос на факторы производства (рабочая сила и материальные ресурсы). Низкая безработица в сочетании с высокой инфляцией свидетельствовали о наличии перегрева, что перевело дискуссию о сдерживании инфляции из сферы экономической в сферу политическую. Решая задачу снижения инфляции, Центральный банк РФ пошел по пути повышения процентных ставок. С точки зрения бюджетных проблем это была вполне приемлемая мера, поскольку государственный долг в России оставался исключительно низким. Однако последовательное доведение ключевой ставки Центробанка до 21% создало серьезные проблемы для значительной части отраслей и предприятий - для тех из них, которые не получали бюджетное финансирование или льготное кредитование. Острое давление было связано с тем, что такая ставка создает почти запретительные условия для

инвестиций и роста, а также повышенные риски банкротств, особенно для фирм с высоким уровнем закрежденности.

Ситуация на рынке труда определялась особенностями демографических показателей, изменениями миграционных потоков и растущим спросом на рабочую силу при восстановлении деловой активности в экономике. На структуру спроса и предложения на рынке труда и распределение рабочей силы существенное влияние оказали - активное развитие онлайн-форматов занятости, дистанционная и платформенная занятость, санкционные шоки, в результате которых расширились и были созданы новые рабочие места в промышленности, в транспортно-логистическом и внешнеторговом комплексах, в сфере информационных и финансовых услуг. Показатели численности рабочей силы и занятых экономической деятельностью увеличились (74,0 - 74,8 млн. человек от месяца к месяцу классифицировались как занятые экономической деятельностью и 1,8 млн. человек – как безработные). Уровень занятости населения (отношение численности занятого населения к общей численности населения в возрасте 15 лет и старше) увеличился с 60,3% до 61,9 %²¹. Расширение производств потребовало значительного притока работников, при этом на предприятиях обрабатывающих производств росла нехватка квалифицированных рабочих кадров. Демографическая ситуация продолжила ухудшаться: число умерших превысило число родившихся в 1,5 раза (2023 г. - в 1,4 раза). За последние пять лет численность населения страны уменьшилась на -1,64 млн. человек. Миграционный прирост в среднем на 25,0% компенсировал естественную убыль населения. Структурный дефицит кадров сформировался под влиянием форсированного сдвига, связанного с ростом объемов выпуска в обрабатывающих производствах; активной инвестиционно-строительной деятельности; изменения межрегиональных взаимодействий в новых геоэкономических реалиях. Быстро меняющиеся требования к профессиональным навыкам и знаниям при замещении вакантных должностей усиливали дисбаланс спроса и предложения по уровням квалификации. Структура спроса смещалась от традиционно высокого спроса на специалистов информационно-коммуникативных и финансово-страховых технологий в сегменты рынка труда инженерно-технического персонала,

²¹ См. https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Dok_12-2024.htm

квалифицированных рабочих кадров и традиционных массовых профессий. Нехватка персонала на фоне расширения производства и увеличения государственных заказов стала особенно актуальна для машиностроительного, химического, металлургического и инвестиционно-строительного комплексов. С переориентацией торгово-экономических цепочек и грузопотоков возросла потребность в кадрах в транспортно-логистическом секторе, особенно в дальневосточных и южных регионах. К 2024 году количество официально зарегистрированных безработных (по данным Росстата), состоящих на учете в службах занятости, снизилось с 0,5 млн. человек до 0,4 млн. человек, из них около 0,2 млн. человек получали пособие по безработице. Уровень безработицы продолжил снижаться и достиг нового исторического минимума – 2,3% (в аналогичном периоде 2023 года – 3,0%), в большинстве субъектов РФ ее уровень стремился к нулю. Низкая безработица поддерживалась увеличением числа новых замещающих производств на фоне ухода иностранных компаний с российского рынка, наращиванием госзаказов для предприятий, в первую очередь ОПК, государственной поддержкой занятости населения с выделением субсидий работодателям за сохранение и создание новых рабочих мест, организации переобучения работников востребованным специальностям. Показатель безработицы среди молодёжи (до 25 лет) продолжили снижаться и составили 19,2%.

При ограниченности кадрового потенциала с ростом государственных заказов часть производств перешла на многосменный режим работы. Средняя продолжительность рабочего дня по итогам года достигла максимума за последнее двадцатилетие и составила 7,19 часа. Изменялись условия конкуренции за кадры на рынке труда при росте потребности организаций в работниках по замещению вакантных рабочих мест. Проблема усугублялась недостатком навыков и компетенций для замещения вакантных должностей. При сокращении численности официально зарегистрированных безработных на 28,5% по сравнению с 2022 годом, нагрузка на 100 заявленных вакансий в органы службы занятости снизилась с 25,9 человека в 2023 году до 19,7 человека в 2024 году. Потенциал недоиспользованных трудовых ресурсов определялся размерами неполной занятости персонала: в 2024 году в целом по экономике в режиме неполной занятости находились 13,3% от списочной численности

работников организаций. Кроме того, следует учитывать, что на ситуацию на рынке труда существенное влияние оказывало сохранение высокого уровня занятых в неформальном секторе, на долю которого приходилось 20,5% от общей численности занятых в экономике. Основными нереализованными резервами снижения дефицита кадров сохранялись проблемы повышения производительности труда за счет формирования эффективных моделей управления бизнес-процессами, направленными на повышение квалификации персонала, интенсивности труда и автоматизации рабочих мест.

Условия конечного потребления определялись благоприятной ситуацией в социальном секторе, обусловленной тенденцией предыдущего года: ростом реальных располагаемых денежных доходов населения на +6,1%, реальной заработной платы—на +8,2%, реального размера назначенных пенсий - на +3,3%. Увеличение государственных расходов на конечное потребление сыграло ключевую роль в смягчении шоков инфляционной волны, снижении напряженности на рынке труда и сохранении социальной устойчивости населения. Повышение реальных располагаемых денежных доходов населения ускорилось до +7,3%, заработной платы - до +9,1% и оказало стимулирующее влияние на рост потребительской и инвестиционной активности населения.

Одновременный рост заработных плат и расширение практики предоставления социальных гарантий и адресной поддержки низкодоходным группам населения, определили условия для сокращения численности населения с денежными доходами ниже границы бедности/прожиточного минимума с 12,2 млн. человек в 2023 году (8,3% граждан страны) до 10,5 млн. человек в 2024 году (7,2% граждан страны). Снижение уровня бедности связано как с активной социальной поддержкой, так с факторами стимулирования экономического роста и предпринимательской активности, высокой занятости населения и устойчивого снижения уровня общей безработицы, расширения спектра возможностей для трудоустройства. Количество зарегистрированных самозанятых работников, по данным ФНС, продолжало увеличиваться, достигнув уровня 11,9 млн. человек (темпы среднего прироста увеличились с +3% до 9% в месяц). По сравнению с аналогичным периодом 2023 года численность самозанятых возросла

на +2,7 млн. человек (+29%). Регионы с наибольшим числом зарегистрированных самозанятых: г. Москва – 1,88 млн. человек, Московская область – 829,7 тыс. человек, г. Санкт-Петербург – 786,8 тыс. человек, Краснодарский край – 596,8 тыс. человек, Республика Татарстан – 353,6 тыс. человек. Увеличение числа самозанятых и работников в платформенных видах деятельности негативно повлияло на традиционные трудовые отношения и заметно повысило риски нарушений трудовых прав работоспособных граждан. Численность сотрудников предприятий, работающих на условиях совместительства и по договорам ГПХ, сохранялось без изменений и составляло около 1,8 млн. человек.

К 2024 году Центром отмечена нарастающая динамика событийной насыщенности противостояний в социально-трудовой сфере, и рост количества СТК, что свидетельствовало как об активной позиции сторон трудовых конфликтов, так и вовлеченности других участников (ОГВ и надзорные ведомства) в урегулирование проблем, возникающих в трудовых отношениях. Профсоюзами и неорганизованными работниками в ходе СТК осуществлялись различные действия (публичные и непубличные протестные акции) по защите трудовых прав, что в свою очередь приводило к ответным мерам работодателей, в большей мере конструктивного характера, которые были направлены на решение возникающих проблем в организации трудовых отношений, при этом вступления ОГВ, как стороны социального партнерства, и надзорных ведомств для контроля за соблюдением трудового законодательства, требовалось все меньше, что показывают сравнительные данные (событийная насыщенность СТК возросла на +8%, при этом общее количество СТК возросло на +29%). При значительно возросшей доле СТК по интересам (в 1,5 раза), в ходе которых применение открытых форм протеста становится затруднительным и не всегда отвечает целям и задачам защиты трудовых прав, сторона работников активно использовала непротестные формы защиты трудовых прав (коллективные обращения в ОГВ всех уровней, видеообращения, акции в социальных сетях, угрозы начала протестов, жалобы и заявления в надзорные ведомства, привлечение внимания СМИ и др.). Количество СТК по интересам, в которых напрямую не нарушалось трудовое законодательство, в 3,5 раза превысило число трудовых конфликтов по праву основной причиной которых

была невыплата (задержка) заработной платы. В СТК по интересам работниками и профсоюзами выдвигались требования по решению проблем общего низкого уровня оплаты труда, выплат надбавок и компенсаций за переработки (увеличение трудовой нагрузки), устранения нарушений условий труда, прекращения давления со стороны работодателей на профсоюзные организации и их лидеров и др.

За три года ведения СВО и значительной перенастройки системы трудовых отношений Росстат фиксировал единичные случаи забастовок, а в 2024 году – отсутствие забастовок²². За этот же период Центр, в ходе зарегистрированных СТК, ежегодно фиксировал от 16 до 24 забастовок (www.industrialconflicts.ru/conflict).

Если правовыми документами не закреплены обязательства работников и работодателей в рамках трудовых отношений, то возможностей для ущемления трудовых прав гораздо больше. В сложившихся условиях роль социального партнёрства и действующих коллективных договоров возросла многократно, так как они регулируют конкретные важнейшие вопросы трудовых отношений и решение задач роста благосостояния работников составляет основу материального положения и инструментом обеспечения социального мира, важным фактором снижения вероятности возникновения новых СТК. Очередным ответственным и конструктивным шагом социальных партнёров в сложившихся условиях социально-трудовой обстановки, стало подписание в 2024 году очередного 15-го Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2024 — 2026 годы²³. В ходе коллективных переговоров с социальными партнерами профсоюзам удалось добиться включения в текст документа обязательств, направленных на содействие включению в основные отраслевые стратегии и государственные программы федеральных проектов по развитию кадрового потенциала; установления размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) с учетом МРОТ и размера минимальной заработной платы в регионе, а также с учетом правовой позиции Конституционного Суда РФ; планомерного

²² См. https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Dok_12-2024.htm

²³ См. https://fnpr.ru/upload/iblock/426/guypkgvf2vtw91oocnupls0vhv8nlnu/Generalnoe-soglashenie-2024_2026-dlya-sayta.pdf

повышения МРОТ темпами выше уровня инфляции и установления МРОТ выше прожиточного минимума трудоспособного населения; снижения межрегиональной дифференциации в оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений и др. Генеральное соглашение стало основным документом социального партнёрства в общероссийском масштабе, официально возведено в ранг государственной политики и конституционной гарантии. С 2020 года, после внесения поправок в главный закон страны – Конституцию РФ, исполнение принципов социального партнёрства носит обязательный характер.

В новом Соглашении стороны закрепили, что обязуются содействовать достижению национальных целей развития Российской Федерации и решению задач по обеспечению национальной безопасности страны, формированию ее научного, технологического и продовольственного суверенитета, уделяя особое внимание вопросам создания достойных рабочих мест, обеспечения потребности экономики в квалифицированных кадрах, обеспечения полной и эффективной занятости, повышения социального благополучия граждан. Стороны признают главной целью Соглашения рост благосостояния населения, социальной защищенности работников путем повышения эффективности российской экономики и стимулирования внутреннего спроса, улучшения делового климата. С учетом повышения роли социального партнерства, предусмотренного Конституцией РФ, стороны приняли на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности. В случае возникновения необходимости принятия неотложных решений в условиях новых вызовов, санкционных ограничений, пандемии и иных масштабных событий, оказывающих существенное влияние на развитие страны, социальные партнеры договорились осуществлять оперативное взаимодействие с учетом требований законодательства о социальном партнерстве для минимизации влияния вышеуказанных событий на экономику страны и реализации соответствующих мер по защите прав работников и обеспечения деятельности организаций.

Таким образом, начиная со второго десятилетия XXI века социально-трудовая обстановка в Российской Федерации формируется в условиях постоянного воздействия эволюционных процессов в развитии трудовых отношений и новых типов взаимодействия в системе «работник – работодатель». Постоянно совершенствуется, доказавший свою эффективность, механизм социального партнёрства, развиваются новые цифровые технологии, используемые как неорганизованными работниками, так и профсоюзами для защиты трудовых прав. Новые формы трудовых и связанных с трудом отношений (самозанятость, дистанционная работа, удалённый формат), приводят к столкновениям между работниками и работодателями по вопросам неурегулированных разногласий, прежде всего в вопросах организации и соблюдения условий труда, своевременной и справедливой оплаты, что вызывает необходимость разработки новых подходов к оценке развития социально-трудовой сферы.

Глава 2. ХАРАКТЕРИСТИКИ И ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В 2014-2024 г.г.

2.1. Территориальные особенности социально-трудовых конфликтов в условиях изменения внешних условий и внутренней обстановки в 2014-2024 г.г.

До начала XXI века мониторинг и анализ социально-трудовых конфликтов в Российской Федерации происходил в условиях недостатка и неполноты информации, что значительно снижало возможности получения оперативной, достоверной и полной информации о состоянии социально-трудовой обстановки. Её оценка, как правило, производилась с опорой на статистические показатели, а также на отрывочные сведения о конфликтах, попадавших в поле зрения исследователя. Исследователи в своем анализе опирались на неполные данные об ограниченной совокупности конфликтов, происходивших на предприятиях, в регионах или отраслях за определенный промежуток времени. Границы временной шкалы, отраслевой и территориальной принадлежности трудовых конфликтов определялись наличием доступных источников информации и ограничивались трудоемкостью ручного сбора и обработки данных. Отдельной проблемой была полнота собираемых данных, поскольку их накопление происходило в ограниченном промежутке времени и события, лежащие за пределами этого промежутка, не накапливались и не сопоставлялись, тем самым исключалась возможность рассмотрения таких важных параметров СТК, как сезонность, регулярность, повторяемость, остаточный потенциал противостояний. Прогнозирование конфликтов в перечисленных условиях носило исключительно субъективный характер, подтверждаемость таких прогнозов не оценивалась.

Современные информационные технологии и созданные на их базе автоматизированные системы (например, АССОИ НМЦ «Трудовые конфликты» разработанная и запущенная в 2012 году) позволили собирать в полуавтоматическом или полностью автоматическом режиме данные о трудовых конфликтах, в количественном и качественном отношении намного превосходящие данные, получаемые традиционным «ручным» способом. В свою очередь, недостаточная степень разработанности теоретических вопросов трудовой конфликтологии, как

самостоятельной подотрасли научного знания, требовала создания соответствующей терминологической базы, основанной на согласованных в научном сообществе системных подходах к определению ключевых понятий, а также моделей конфликтов, позволяющих формализовать и систематизировать полученные сведения. Создание современной системы сплошного мониторинга информационного пространства, позволяющего в непрерывном потоке разнородной информации выделять, сохранять и накапливать информацию о социально-трудовых конфликтах, осуществлять ее автоматизированную обработку для последующего анализа, с очевидностью показало не только острую потребность в применения нормированных терминов, позволяющих однообразно формализовать всё поле понятий социально-трудового конфликта, но и высветило недостаточную разработанность классификаций конфликтов, поставило проблему их типологии. Первичная задача непротиворечивой терминологии была решена в ходе исследовательской работы Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов в СПбГУП.²⁴ В рамках субъектно-деятельностного подхода трудовые конфликты стали рассматриваться как один из видов социальной борьбы участников за необходимые для удовлетворения жизненных потребностей ресурсы. Таким образом, социально-трудовой конфликт начал рассматриваться не только как разрешаемое социальное противоречие, но и необходимая конфликтная деятельность участников противоборства по удовлетворению нереализованных потребностей и интересов сторон социально-трудовых отношений.

Ценность данных, которые фиксируются в результате сбора и обработки информации (АССОИ) в Научно-мониторинговом центре «Трудовые конфликты», прежде всего определяется возможностью их систематизации и классификации. Традиционный способ хранения данных о социально-трудовых конфликтах, применявшийся до внедрения автоматизированной системы, в виде слабоструктурированных текстов исключал возможность проведения над ними логических операций и существенно сужал возможности по изучению. Вместе с тем, применение в исследовании такого сложного явления, каким является социально-трудовой конфликт, строгих логических процедур требует соблюдения жестких правил

²⁴ См. http://industrialconflicts.ru/txt/2/terminy_i_opredeleniya.html

структурирования данных и последующего обращения с ними. В практическом плане эффективность мониторинга социально-трудовых конфликтов, а затем и успешность их анализа, прогнозирования и регулирования зависят от корректности решения задачи классификации. Для этого применялись как общепринятые в конфликтологии варианты классификаций социального конфликта, так и, разработанные в Центре, новые подходы. Классификация СТК, которая продолжает совершенствоваться, позволила полнее раскрыть их особенности и на этой основе разрабатывать и применять различные тактики их урегулирования.

Базовая систематизация данных, получаемых в ходе мониторинга осуществлена в рамках ОКТМО по территориальному признаку и ОКВЭД - по виду деятельности. Весь объем получаемых данных вводится в справочные разделы АССОИ на основании классификационных признаков, систематизируемых согласно статической и динамической моделям²⁵ социально-трудовых конфликтов. АССОИ позволяет анализировать характеристики и параметры СТК по более чем 80 позициям-свойствам (параметрам). Результатом функционирования АССОИ является непрерывная актуальная и достоверная картина о СТК в субъектах Российской Федерации в разрезе отраслей экономической деятельности.

Автоматизированная система сбора и обработки информации к началу 2025 года располагает базой данных о более чем 1900 социально-трудовых конфликтах, зарегистрированных в РФ с 2012 года. Обработка данных о зарегистрированных конфликтах позволяет Центру выпускать широкую линейку информационно-аналитических материалов:

- 52 еженедельных информационных бюллетеня в год о текущем развитии социально-трудовой обстановки в РФ. Бюллетень обычно содержит разделы: карта СТК в субъектах РФ и напряженность социально-трудовых отношений по событиям; события, указывающие на потенциальные СТК, развитие актуальных конфликтов; социально-трудовая обстановка в моногородах; события, указывающие на возможный рост социальной напряженности в субъектах РФ; характеристики актуальных СТК. Бюллетень предоставляется зарегистрированным пользователям ресурса

²⁵ См. http://industrialconflicts.ru/lib/62/dinamicheskaya_modely_sotsialno-trudowogo_konflikta._na.html

industrialconflicts.ru на специальных условиях (безвозмездно). Бюллетень предназначен для повышения ситуационной осведомлённости лиц, принимающих решения, профсоюзного актива, экспертов и исследователей, подписчиков, а также для применения в учебных целях.

- 12 ежемесячных информационно-аналитических бюллетеней в год с обзором социально-трудовой обстановки в РФ. Бюллетени построены на анализе данных за исследуемый период, содержат сравнительные и сопоставительные элементы, позволяющие оценивать напряжённость и динамику развития социально-трудовой обстановки. Обычно содержит разделы: карта СТК в субъектах РФ с указанием динамики напряженности социально-трудовых отношений; характеристики СТК (территориальные, отраслевые и т. д.); итоги завершившихся СТК; краткосрочные прогнозы изменения социально-трудовой обстановки; анализ наиболее резонансных СТК месяца. Опираясь на характеристики каждого СТК, даётся прогноз и оценка возможного ущерба. Бюллетень нацелен на практическое применение в разрезе и на уровне субъектов Российской Федерации и отраслей экономики, а также на федеральном уровне, предназначен для лиц, принимающих решения, профсоюзного актива, экспертов и исследователей, подписчиков.

- 3 ежеквартальных аналитических бюллетеня в год, содержит расширенный анализ данных за исследуемый период с временными, территориальными и отраслевыми данными о конфликтах, их содержательной и качественной характеристикой, итогами СТК и среднесрочным прогнозом развития социально-трудовых отношений в РФ. Бюллетень позволяет оценивать напряжённость и динамику развития социально-трудовой обстановки, описывает деятельность социальных партнёров в ходе конфликтов, позволяет оценить деятельность органов власти и надзорных ведомств, в чью компетенцию входит обеспечение законности и стабильности общественных отношений; позволяет анализировать тенденции в сфере труда и экономики.

- ежегодный итоговый анализ СТК в РФ с временными, территориальными и отраслевыми показателями СТК, их содержательной и качественной характеристикой, итогами СТК и прогнозом развития социально-трудовых отношений в РФ.

Перечисленные бюллетени предназначены для лиц, принимающих решения, профсоюзного актива, экспертов и исследователей, подписчиков, их содержание в переработанном виде публикуется в СМИ.

В отдельных случаях выпускаются информационные бюллетени с обзором социально-трудовой обстановки за рубежом с временными, территориальными и отраслевыми характеристиками трудовых протестов в странах ЕАЭС, ШОС, БРИКС.

По мере углубления исследований в сфере социально-трудовой конфликтологии была решена задача создания классификации социально-трудовых конфликтов, избавленной от логических ошибок деления путём внедрения типологии на основе юрисдикционного основания причин конфликтов: все регистрируемые СТК разделены на трудовые конфликты по праву и трудовые конфликты по интересам. Социально-трудовой конфликт по праву — неурегулированные противоречия, принимающие характер противоборства (противостояния) между работниками и работодателями в сфере трудовых отношений и начавшиеся из-за нарушений неотъемлемых прав работников, предусмотренных действующим трудовым законодательством или действующим соглашением. К таковым отнесены: невыплата в срок и в полном размере заработной платы, предусмотренной законодательством или трудовым договором (соглашением сторон); нарушение условий труда, в отношении которых установлены нормы, стандарты либо они предусмотрены действующим соглашением (трехсторонним, отраслевым, коллективным договором); препятствование со стороны работодателя профсоюзной деятельности на предприятии и т. д. Социально-трудовой конфликт по интересам - неурегулированные противоречия, принимающие характер противоборства (противостояния), между работниками и работодателями по поводу изменения действующих или установления будущих условий коллективных трудовых отношений, не закрепленных действующим договором (соглашением). К таковым отнесены: пересмотр действующего или заключение нового (продлонгирование ранее действовавшего, но завершившегося) коллективного договора (соглашения); выдвижение требований работников по увеличению заработной платы, улучшению условий труда и прочее, если требуемое не определено законодательством РФ или действующим соглашением; сокращение (увольнение) работников; остановка

производства работодателем; банкротство (ликвидация) предприятий; реорганизация учреждений (предприятий); оптимизация бюджетной сферы и т. д. Если социально-трудовой конфликт возникает из-за нескольких причин и, хотя бы одна из них относится к социально-трудовому конфликту по праву, то конфликт классифицируется как конфликт по праву.

С учетом изложенного подхода к классификации и типологизации конфликтов, в данной работе проведён анализ основных территориальных и отраслевых характеристик и особенности трудовых конфликтов в Российской Федерации за период с 2014 по 2024 г.г. Выбранное десятилетие характеризуется как периодом посткризисного преодоления (мировой финансово-экономический кризис 2008-2013 г. г.), так и значительными изменениями в экономике и социально-трудовой сфере, вызванными сильными, порой радикальными мерами регулирования и значительной внешней турбулентностью, связанными с пандемией коронавируса COVID-19, а также началом и проведением СВО. В АССОИ за указанные годы были зарегистрированы сообщения и события, содержащие информацию о социально-значимых действиях сторон трудовых отношений, описывающих развитие 1768 социально-трудовых конфликтов 7668 наблюдаемых общественных событий, которые раскрывали содержание происходящего в социально-трудовой сфере (Таблица 2).

При анализе событий, связанных с противостояниями между работниками и работодателями в социально-трудовой сфере, использовались материалы и сообщения источников в исходном виде. Объективная картина в оценке социально-трудовой обстановки достигалась за счёт релевантности источников и верификации каждой информационной единицы, помещаемой в базу данных. Обработанные материалы подвергались систематизации, классификации, контент- и ивент- анализам по надёжным методикам, разработанным в Центре с использованием автоматизированной информационной системы, что позволяло формировать достоверную картину состояния и развития социально-трудовых отношений в субъектах РФ.

Таблица 2

Данные о количестве и распределении СТК (событий в рамках противостояний) по годам

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Всего
--	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------

Общее количество СТК	134	156	186	175	166	175	196	151	128	132	169	1768
Количество СТК по праву	89	88	146	140	118	66	91	71	58	41	38	946
Количество СТК по интересам	45	68	40	35	48	109	105	80	70	91	131	822
Событийная насыщенность	672	698	765	574	511	603	828	625	685	713	994	7668

Ежегодно СТК регистрировались во всех федеральных округах без исключения. Распределение количества СТК по годам показывает, что максимальное количество трудовых конфликтов было зарегистрировано в 2020 году из-за значительного роста противостояний в медицинских учреждениях по вопросам оплаты труда медиков за работу в условиях пандемии коронавируса COVID-19 и требований работников справедливой оплаты труда в «красных зонах» борьбы с эпидемией; минимальное количество зарегистрировано в 2022 году, после начала СВО ВС РФ на территории Украины, когда изменения в социально-трудовой обстановке происходили стремительно под воздействием новых внешних и внутренних реалий, введения тотальных незаконных санкций недружественного «коллективного Запада» в отношении нашей страны, направленных на ее изоляцию и разрушение экономики, а также вхождения и интеграции новых субъектов в состав России. Под влиянием этих факторов происходила перестройка производственной деятельности многих российских предприятий, обусловленная радикальными изменениями ранее сложившихся кооперационных связей и цепочек поставок, рынков сбыта, ограничениями по экспорту и импорту продукции, оказавших заметное влияние на состояние и развитие трудовых отношений, конфликтного потенциала в социально-трудовой сфере.

Наибольшее количество СТК в десятилетнем наблюдаемом периоде отмечено в СФО – 313 СТК (18% от общего количества трудовых конфликтов) и ЦФО – 309 СТК (17% от общего количества трудовых конфликтов) (Диаграмма 1). Минимальное количество – в СКФО (57 СТК, 3%). СТК, в основной своей части, возникали и протекали в наиболее промышленно- развитых регионах страны, с высоким уровнем урбанизации и насыщенностью предприятиями реальных секторов экономики, где наиболее активно представлены и действуют профсоюзные организации, в первую очередь крупнейшего общероссийского профсоюзного объединения – ФНПР, в рядах которого около 20 млн. работников, и которое через свои членские организации – общероссийские отраслевые профсоюзы принимали самое активное участие в защите трудовых прав работников в большинстве СТК.

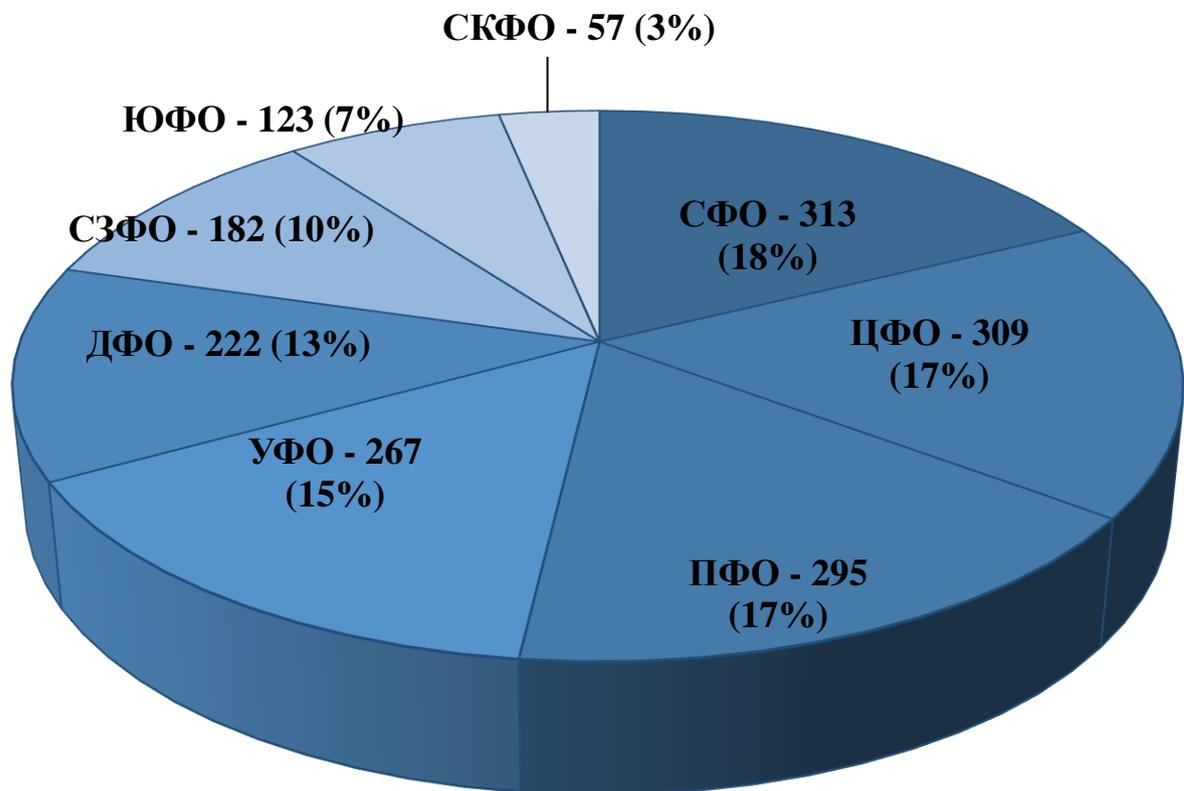


Диаграмма 1. Распределение СТК по федеральным округам в 2014-2024 гг.

В течение десяти лет ярко выраженного многолетнего устойчивого роста или снижения количества СТК по федеральным округам не наблюдалось (Диаграмма 2). ЮФО и СКФО традиционно на протяжении всех периодов наблюдения, были определены как макрорегионы с низким уровнем напряженности социально – трудовых отношений и низким конфликтным потенциалом.

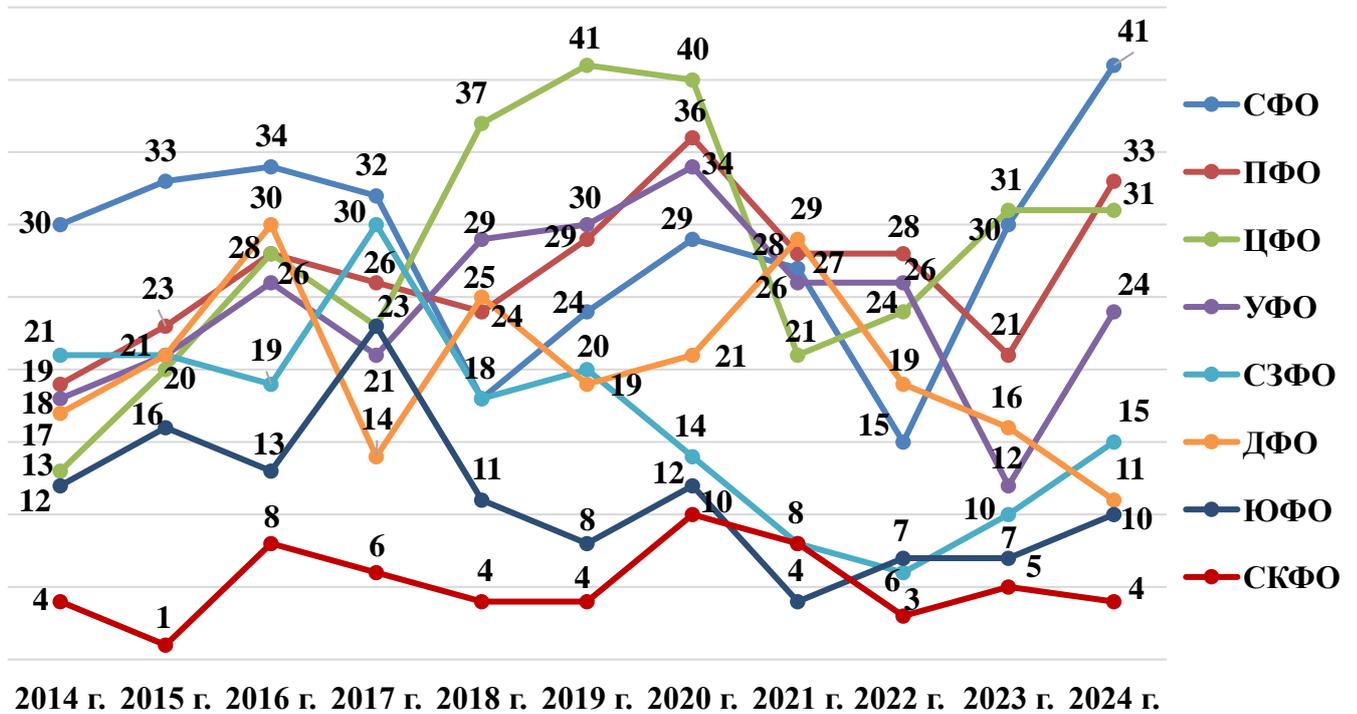


Диаграмма 2. Динамика распределения СТК по федеральным округам

Ежегодно количество субъектов РФ, в которых регистрировались СТК, варьировалось от 49 до 66 (Таблица 3). Незначительность изменений территориального распределения СТК в рамках каждого года указывает на то, что трудовые конфликты с привязкой к субъекту РФ, где отмечался высокий конфликтный потенциал, происходили в рамках существующей экономической и промышленной базы, свойства которой в исследуемом периоде не изменялись. В десятилетнем наблюдаемом цикле в 59 субъектах РФ (69% от общего числа субъектов) зафиксировано более 10 социально-трудовых конфликтов, что является значимым показателем. Максимальное число регионов, охваченных СТК, было зафиксировано в 2019 и 2020 годах, минимальное в 2014 и 2015 годах. Наиболее конфликтными субъектами РФ за все время наблюдений

становились: Свердловская область, Челябинская область, Приморский край, г. Москва, Забайкальский край.

За весь период наблюдений не было зарегистрировано ни одного СТК лишь в двух регионах РФ: Чукотском АО и Чеченской Республике.

Таблица 3

Данные о зарегистрированных СТК по субъектам Российской Федерации

Год	Количество субъектов	Субъекты с наибольшим количеством СТК
2014	49 (58%)	Санкт-Петербург (СЗФО), Челябинская область (УФО) – 9 СТК; Свердловская область (УФО) – 7 СТК; Москва (ЦФО), Иркутская область (СФО) – 6 СТК
2015	50 (59%)	Свердловская область (УФО) – 11 СТК; Приморский край (ДФО) – 10 СТК; Республика Хакасия (СФО) – 9 СТК
2016	58 (68%)	Свердловская область (УФО), Приморский край (ДФО) – 12 СТК; Забайкальский Край (СФО) – 10 СТК; Хабаровский край (ДФО) – 7 СТК
2017	61 (72%)	Свердловская область (УФО) – 10 СТК; Новосибирская область (СФО) – 8 СТК; Приморский край (ДФО), Псковская область (СЗФО), Республика Крым (ЮФО), Ростовская область (ЮФО) – 7 СТК
2018	56 (66%)	Москва (ЦФО) – 10 СТК; Сахалинская область (ДФО), Челябинская область (УФО) – 7 СТК; Свердловская область (УФО), Санкт-Петербург (СЗФО) – 6 СТК
2019	66 (78%)	Челябинская область (УФО) – 12 СТК; Свердловская область (УФО), Пермский край (ПФО) – 9 СТК; Московская область (ЦФО), Кемеровская область-Кузбасс (СФО) – 7 СТК
2020	66 (78%)	Челябинская область (УФО) – 14 СТК Москва (ЦФО) – 9 СТК Свердловская область (УФО) – 8 СТК
2021	54 (64%)	Свердловская область (УФО) – 16 СТК Кемеровская область-Кузбасс (СФО) – 7 СТК Пермский край (ПФО) – 6 СТК
2022	51 (60%)	Свердловская область (УФО) – 8 СТК Московская область (ЦФО) – 6 СТК Республика Башкортостан (ПФО) – 5 СТК

2023	52 (61%)	Красноярский край (СФО), Ярославская область (ЦФО) – 8 СТК; Приморский край (ДФО) – 7 СТК; Свердловская область (УФО) – 6 СТК
2024	57 (67%)	Алтайский край (СФО) – 18 СТК Челябинская область (УФО) – 10 СТК Пермский край (ПФО) – 7 СТК

При анализе территориальных особенностей в распределении СТК следует отметить, что в период с 2014 по 2017 г.г. в социально-трудовой сфере формировался повышающий тренд конфликтности, который был связан с негативными тенденциями в экономике и глобальной политике: отголоски завершающегося социально-экономического кризиса (2008-2013 г.г.), введение и усиление экономических санкций со стороны ЕС и США (после присоединения Крыма в 2014 году) вели к ослаблению большинства отраслей реального сектора экономики, снижению доступности кредитных ресурсов, сжатию объёма оборотных средств, снижению деловой активности в целом, а также объёмов производства, и продолжали ухудшать экономическое положение предприятий; экономическое положение предприятий, завязанных на использование импорта (обрабатывающие производства, машиностроение, нефтегазовая отрасль, строительство, производство продуктов питания), продолжало ухудшаться; в условиях продолжающегося кризиса увеличение количества ликвидируемых предприятий, предприятий-банкротов, предприятий, оптимизирующих производства и бизнес-процессы, вело к росту количества работников, высвобождаемых по сокращению без гарантий дальнейшего трудоустройства; рост потребительских цен на продукты питания и товары, рост тарифов, инфляция способствовали дальнейшему снижению покупательной способности заработной платы работников; замедление потребительского спроса из-за снижения доходов населения вело к дальнейшему снижению объёма производства в ряде отраслей экономики, ориентированных на потребительский рынок. Наибольшее количество СТК регистрировалось в Сибирском, Северо-Западном и Приволжском федеральных округах. Наиболее конфликтными субъектами РФ, где регистрировалось наибольшее количество СТК, стали: Свердловская область (УФО), Новосибирская область (СФО), Приморский край (ДФО), Псковская область (СЗФО).

С наступлением 2018 года качественного улучшения состояния социально-трудовой обстановки не произошло, вместе с тем была отмечена относительная стабилизация показателей и незначительное снижение количества СТК (-4%, по сравнению с 2017 годом), прежде всего, это было связано с формированием внутривластной ситуации в стране накануне и в ходе выборов Президента РФ (первый квартал), а также смещением протестной активности в сферу смежных конфликтов - акций протеста против проведения новой пенсионной реформы (третий квартал). В указанные периоды количество трудовых конфликтов снижалось. На протяжении этого периода выраженного роста или снижения количества СТК по федеральным округам не наблюдалось, отмечено плавное снижение количества СТК в СФО и СКФО, и некоторое увеличение – в ЦФО, УФО, ДФО. В этот период Свердловская и Челябинская области, Приморский край регулярно входили в десятку субъектов РФ с наибольшим количеством СТК.

В 2019 году зарегистрировано 175 СТК и 603 события, указывающих на публичные общественные действия работников по защите трудовых прав. Количество акций протеста, в ходе развития СТК, выросло на +32%. Наибольшее количество СТК зарегистрировано в Центральном – 39 (23%), Приволжском - 29 (17%) и Уральском – 29 (17%) федеральных округах. По сравнению с аналогичным периодом 2018 года зафиксирован рост количества трудовых конфликтов на +4%. Данная тенденция была связана с несколькими причинами: с негативным экономическим фоном и отсутствием системных экономических реформ; пробуксовыванием реализации «Национальных проектов»; отложенным действием повышения пенсионного возраста; увеличением НДС; росту фискальной и квазифискальной нагрузки. В свою очередь, снижалась покупательная способность населения и реальные доходы россиян, что в совокупности обусловило рост конфликтности в социально-трудовой сфере. Вторым важным фактор – резкий рост числа конфликтов в учреждениях сферы здравоохранения по причинам снижения заработной платы медработников и ухудшения условий их труда на фоне продолжавшейся «оптимизации» учреждений здравоохранения. ЦФО стал округом с наибольшим количеством СТК за три года. Впервые с 2014 года количество СТК по интересам превысило количество СТК по праву. В российской экономике и социальной

сфере на протяжении всего 2019 года продолжали сохраняться в большей мере негативные тенденции, предопределявшие рост напряжённости в социально-трудовой сфере и возникновение социально-трудовых конфликтов.

Ключевым образом на формирование социально-трудовой обстановки в стране в 2020 году повлияло распространение новой коронавирусной инфекции COVID-19, которое неблагоприятно сказалось на мировой и внутренней экономической конъюнктуре. Формирование социально-трудовой обстановки этого года необходимо рассматривать и анализировать в рамках двух временных отрезков: с января по март – «допандемический»; с апреля по декабрь – развитие социально-трудовых отношений в условиях пандемии, когда вводились ограничительные меры и режимы самоизоляции, которые ухудшили положение дел в социально-трудовой сфере и экономике. Вынужденные перерывы в работе предприятий, снижение сбыта продукции и разрывы кооперационных связей усилили существовавшие ранее проблемы и создали дополнительные источники для роста конфликтности и социальной напряженности в трудовой сфере. К окончанию года эпидемиологическая ситуация в стране сохранялась сложной, но контролируемой, при ежедневном высоком регистрируемом количестве заболевших COVID-19. В декабре стартовала вакцинация населения от коронавируса российскими препаратами. По оценке Правительства РФ, угрозы для введения полного или частичного локдаунов заметно снизились и органы исполнительной власти субъектов РФ, исходя из оценки обстановки, самостоятельно принимали решения о введении (снятии) ограничительных мер. В стране продолжало действовать обязательное требование по ношению масок в общественных местах, а работодатели обязаны были перевести максимально возможное число работников на удаленный режим.

В 2020 году НМЦ были зарегистрированы сообщения и события, содержащие информацию о социально-значимых действиях сторон трудовых отношений, описывающих развитие 196 СТК. Наибольшее количество конфликтов в наблюдаемом периоде протекало в Центральном – 40 (21%), Приволжском - 35 (18%) и Уральском – 34 (18%) федеральных округах. По сравнению с 2019 годом, количество наблюдаемых конфликтов выросло на +13%. В 2020 году было зарегистрировано наибольшее

количество трудовых конфликтов за все время наблюдений (до 2020 года, 2016 год отмечался, как наиболее конфликтный – 186 СТК). Несмотря на то, что общее количество СТК возросло на +13%, акций протеста было зафиксировано меньше, что объясняется эпидемиологической ситуацией в стране и действующим запретом на проведение общественных массовых мероприятий. Вместе с тем, заметно трансформировались способы и формы защиты трудовых прав, применяемых работниками в ходе трудовых конфликтов. После отмены вынужденных нерабочих дней и снятия части ограничений в мае на фоне восстановления экономической жизни обнажились старые проблемы ведения хозяйственной деятельности: многие работодатели, минимизируя текущие финансовые потери, начали массово принуждать работников к увольнениям по собственному желанию, уходу в неоплачиваемые отпуска («за свой счёт»), сокращать рабочие места, не выплачивать заработанные работниками средства, нарушать условия труда, произвольно изменять режимы и графики работы. Количество трудовых конфликтов во втором квартале 2020 года выросло в 1,5 раза. К осени количество официально зарегистрированных безработных в органах службы занятости выросло в пять раз по отношению к апрелю, достигнув уровня 3,6 млн. человек (безработица на максимуме - 6,4%); число работников на удалённом режиме превышало 2 млн. человек (выросло почти в 30 раз за время пандемии), за этот же период было уволено 4,5 млн. граждан.

СТК зафиксированы в 66 (78%) субъектах РФ (2019 год – 66 субъектов (78%), 2018 год – 57 субъектов (67%), 2017 год – 61 субъект (72%), 2016 год – 58 субъектов (68%)). До входа в пандемию (первый квартал) СТК были зарегистрированы и развивались в 27 субъектах РФ, после прекращения действия вынужденных нерабочих дней и режимов самоизоляции (в мае) – количество СТК начало расти и к окончанию первого полугодия трудовые конфликты были зафиксированы в 53 субъектах. Наиболее конфликтными регионами РФ стали Челябинская область (УФО) – 14 СТК, Москва (ЦФО) – 9 СТК, Свердловская область (УФО) – 8 СТК. Свердловская и Челябинская области за последние пять лет регулярно входили в число наиболее конфликтных субъектов. В 2020 году в число наиболее конфликтных регионов вошла Республика Башкортостан, социально-трудовая обстановка в которой в предыдущие годы оценивалась как

стабильная с низким конфликтным потенциалом. Отмечен целый ряд субъектов РФ, где впервые зафиксированы конфликты между работниками и работодателями: Ульяновская, Омская, Волгоградская, Тамбовская и Сахалинская области, Республика Крым, Кабардино-Балкарская Республика.

Сложная социально-трудовая обстановка и высокий уровень напряженности протекания СТК – прямое следствие пандемии коронавируса COVID-19, сложившейся на этом фоне неблагоприятной внешней и внутренней экономической конъюнктуры, которые привели к падению ключевых системообразующих факторов для народно-хозяйственного комплекса (рост безработицы, снижение зарплат, сокращение работников, остановка производств), что вызвало возникновение новых очагов конфликтного потенциала и источников для начала новых трудовых конфликтов.

В 2021 году отмечена стабилизация социально-трудовой обстановки, когда ситуация на рынке труда и развитие экономики постепенно вернулись к допандемическим показателям, при сохраняющихся эпидемиологических ограничениях. В течение первого полугодия 2021 года эпидемиологическая ситуация в стране улучшалась, российская экономика продолжала восстанавливаться: суточное количество выздоровевших превышало число заразившихся COVID-19, постепенно закрывались «ковидные госпитали», рынок труда уверенно восстанавливался. Сформировалась тенденция к устойчивому снижению безработицы, ОГВ субъектов РФ активно снимали ограничительные меры, промышленное производство и ВВП росли. Однако во втором полугодии ситуация в очередной раз ухудшилась, и страна пережила две новые волны пандемии, в которых ежедневное количество заболевших достигало 40000 человек, а смертность от COVID-19 стала максимальной за все время распространения коронавируса (более 1200). В субъектах РФ возвращались «коронавирусные ограничения», вводились системы QR-кодов, и в ноябре был объявлен второй «частичный краткосрочный локдаун». В течение всего года российская экономика продолжала находиться под не снижающимся инфляционным давлением (уровень инфляции по году достиг максимальных значений за последние семь лет - 8,5%), что сказалось на росте цен на все группы товаров и снижении покупательной способности заработных плат работников. Центральный Банк России шесть раз в 2021

году (и седьмой раз подряд), повышал ключевую ставку (в марте ставка ЦБ – 4,25%, в декабре – 8,5%) и продолжал ужесточать денежно-кредитную политику для таргетирования инфляции. Вместе с тем, следует отметить, что Росстат зафиксировал снижение показателя бедности в стране на -1,8%, по сравнению с прошлым годом (11,0% населения, 16 млн. человек). Снижение численности бедных связали с ростом социальных выплат от государства (размер социальных выплат в текущем году составил 10,5 трлн. рублей) и восстановлением экономической активности.

В 2021 году НМЦ «Трудовые конфликты» зарегистрированы сообщения и события, содержащие информацию о социально-значимых действиях сторон трудовых отношений, описывающих развитие 151 СТК. Наибольшее количество СТК протекало в Дальневосточном – 29(19%), Приволжском - 28(19%) и Сибирском – 27(18%) федеральных округах. Количество наблюдаемых трудовых конфликтов снизилось на -23%. Значительное снижение показателя количества СТК объясняется истощением всплеска протестов в отрасли здравоохранения, случившемся в 2020 году, который был связан с временным недовольством врачей и медсестер невыплатами или несправедливым распределением средств работникам, ведущим борьбу с коронавирусом по введенным федеральным и региональным стимулирующим надбавкам (49 СТК, 25% от общего количества СТК). Если убрать из рассмотрения «всплеск» протестных акций в 2020 году, вызванных изложенными обстоятельствами, то станет очевидным, что изменений в качественных (содержательных) показателях и уровне напряженности социально-трудовой обстановки в 2021 году не произошло. Вместе с тем, продолжили сохраняться негативные тренды и показатели СТК в системообразующих отраслях экономики. СТК зафиксированы в 54 (64%) субъектах РФ (2019 год – 66 субъектов (78%), 2020 год - 66 субъектов (78%)). В 31 субъекте РФ социально-трудовые СТК не зафиксированы (2020 – без трудовых конфликтов 19 субъектов). Наиболее конфликтным регионом, по количеству противостояний в социально-трудовой сфере, стала Свердловская область (УФО) – 16 СТК. Территориальная диверсификация СТК, по сравнению с прошлым годом, снизилась на -14%.

Начиная со второго квартала 2022 года, социально-трудовая обстановка в стране и конфликтный потенциал в трудовой сфере формировались в новых внешних и внутренних условиях: началась СВО ВС РФ на территории Украины; были введены недружественными государствами тотальные незаконные санкции в отношении нашей страны, направленные на ее изоляцию и разрушение экономики; осенью приняты и приступили к интеграции в состав России новые четыре субъекта РФ. Также происходила перестройка производственной деятельности многих российских предприятий, обусловленная ограничениями по экспорту и импорту продукции.

В течение года ситуация на рынке труда сохранялась стабильной (уровень безработицы к концу года достиг нового исторического минимума – 3,7%, по методике МОТ). В Государственной Думе РФ и Правительстве РФ принимались законы и постановления, направленные на поддержку занятости и сохранение рабочих мест. Для поддержания стабильности на рынке труда Правительством РФ приняты решения о расширении и продолжении на 2023 год Программы по субсидированию найма новых работников и поддержке работодателей. К окончанию года влияние негативных факторов, сформировавшихся в социально-трудовой сфере в первом полугодии, связанных с длительным применением работодателями режимов неполной (частичной) занятости, введением простоев с целью сохранения трудовых коллективов, ослабевало. Вместе с тем, из-за возросшей нехватки квалифицированных кадров рабочих специальностей и медленного перетока трудовых ресурсов, увеличивались издержки предприятий на рабочую силу и оплату труда в реальных секторах экономики.

По данным мониторинга и анализа сообщений о событиях, происходящих в социально-трудовой сфере, НМЦ «Трудовые конфликты» зарегистрировано 128 СТК (-16% в сравнении с прошлым годом), описывающих противостояния сторон трудовых отношений по вопросам неурегулированных проблем в трудовом процессе. По итогам 2022 года зафиксировано, как минимальное количество СТК за десять лет наблюдений. Наибольшее количество СТК зарегистрировано и развивалось в Приволжском – 28 (22% от общего количества СТК), Уральском – 25 (20%) и Центральном – 23 (18%) федеральных округах. При возросшей доле СТК по интересам и зафиксированных в ходе противостояний различных форм протестных публичных действий, сохранялась

высокой долей использования неорганизованными работниками и профсоюзами непротестных форм защиты трудовых прав (коллективных обращений в ОГВ всех уровней, акций в социальных сетях, угроз начала протестов, жалоб и заявлений в надзорные ведомства, привлечения внимания СМИ и др). Также, отмечалось и увеличение продолжительности СТК и вовлеченности работников в противостояния. Значительные трудности и риски в экономике и социально-трудовой сфере, которые нарастали в 2022 году и стали вызовом для нормального функционирования народного хозяйства, не вызвали роста напряженности в трудовых отношениях и не привели к увеличению количества социально-трудовых конфликтов, благодаря позиции и действиям всех сторон социального партнерства, которые не считали возможным идти по пути нарушения законодательства и эскалации конфликтов в сложившихся обстоятельствах. Социально-трудовая обстановка в стране сохранялась стабильной со средним конфликтным потенциалом, при увеличении доли трудовых конфликтов по интересам и снижении доли СТК по праву в общей массе трудовых конфликтов. За три года (2020-2022 г.г.) зафиксировано изменение в распределении количества СТК по основанию юрисдикционной формы - превышение доли трудовых конфликтов по интересам над СТК по праву. Снижение количества трудовых конфликтов по праву в эти годы произошло благодаря возросшей эффективности деятельности ОГВ и надзорных ведомств по контролю за соблюдением трудового законодательства по оплате труда работников, совершенствованию нормативной базы и усилиям работодателей, которые стремились выполнять обязательства по своевременной оплате труда работников и минимизировали случаи задержек.

СТК зафиксированы в 51 субъекте РФ (60% от всех субъектов РФ). В 34 субъектах РФ социально-трудовые СТК не зафиксированы. Территориальная диверсификация СТК за последние четыре года снизилась на -18%. Наиболее конфликтными регионами, по количеству противостояний, стали Свердловская область (УФО) – 8 СТК и Московская область (ЦФО) – 6 СТК. В наиболее конфликтном регионе РФ (Свердловская область) в текущем году было отмечено наименьшее количество СТК за десять лет наблюдений.

За последующие два года (2023-2024 г.г.) социально-трудовая обстановка и характеристики СТК менялись незначительно. Развитие социально-трудовой сферы и напряжённость трудовых отношений определялись перестройкой экономики и общественной жизни страны в условиях проведения СВО ВС РФ на Украине. Этот период характеризовался наращиванием незаконных санкций со стороны западных стран против России, дальнейшим ослаблением связей с зарубежными (в основном, - западными) партнёрами, решением задач импортозамещения, растущим дефицитом квалифицированных рабочих и инженерных кадров в реальных секторах экономики и другими факторами, оказавшими влияние на формирование конфликтного потенциала в социально-трудовой сфере. Значительный вес приобрели факторы, значение которых в предыдущие периоды не было заметным, или их не существовало вообще: растущий спрос на рабочую силу в большинстве отраслей, в первую очередь в отраслях, связанных с обороноспособностью страны, растущая напряжённость на рынке труда по причине дисбаланса между высоким спросом на рабочую силу и её низким предложением, вследствие чего уровень безработицы опустился до исторического минимума (2,3%, по методике МОТ) и имел тенденцию к дальнейшему снижению; увеличивающиеся издержки работодателей на удовлетворение потребностей развития производств и привлечение специалистов разных профилей, которые сопровождалась ростом предлагаемых зарплат сотрудникам и расходами на повышение производительности труда и оптимизацию, при ограниченных возможностях кредитования из-за высоких процентных ставок; несоответствие структуры и качества подготовки кадров задачам по наращиванию производств, особенно в обрабатывающих отраслях; рост самозанятости, которая начала применяется не только в платформенных видах деятельности и сфере услуг, но и проникает в реальные сектора экономики. Заметное влияние на показатели социально-трудовой конфликтности оказали события, развивавшиеся в течение второго-третьего кварталов в медучреждениях отрасли Здравоохранения, где были зарегистрированы многочисленные СТК в отделениях (станциях) СМП районных и центральных больниц в небольших населенных пунктах, в ходе которых фельдшеры и водители проводили акции протеста (коллективные видеообращения) по причинам дефицита кадров и низких заработных плат работников.

Выдвигались требования о включении данной категории работников в Перечень получателей специальной социальной правительственной доплаты (по Постановлению Правительства РФ №343 от 20.03.2024).²⁶

По данным мониторинга и анализа сообщений о событиях, происходящих в социально-трудовой сфере, в 2024 году Центром зарегистрировано 169 СТК (+29%, в сравнении с 2023 годом), из них большая часть развивалась в отрасли Здравоохранение - 105 СТК (62% от общего количества СТК). Зафиксировано максимальное количество СТК для выбранного периода (2022-2024). Отмечается нарастающая динамика событийной насыщенности противостояний в социально-трудовой сфере, что свидетельствовало как об активной позиции сторон трудовых конфликтов, так и вовлеченности других участников (ОГВ и надзорные ведомства) в урегулирование проблем, возникающих в трудовых отношениях. Профсоюзами и неорганизованными работниками в ходе СТК осуществлялись различные действия (публичные и непубличные протестные акции) по защите трудовых прав, что в свою очередь приводило к ответным мерам работодателей, в большей мере конструктивного характера, которые были направлены на решение возникающих проблем в организации трудовых отношений, при этом вступления ОГВ, как стороны социального партнерства, и надзорных ведомств для контроля за соблюдением трудового законодательства, требовалось все меньше, что показывают сравнительные данные (событийная насыщенность СТК возросла на +8%, при этом общее количество СТК возросло на +29%). При значительно возросшей доле СТК по интересам (в 1,5 раза), в ходе которых применение открытых форм протеста становится затруднительным и не всегда отвечает целям и задачам защиты трудовых прав, сторона работников активно использовала не протестные формы защиты трудовых прав (коллективные обращения в ОГВ всех уровней, видеообращения, акции в социальных сетях, угрозы начала протестов, жалобы и заявления в надзорные ведомства, привлечение внимания СМИ и др.).

Количество СТК по интересам, в которых напрямую не нарушалось трудовое законодательство, в 3,5 раза превысило число трудовых конфликтов по праву основной причиной которых была невыплата (задержка) заработной платы. В СТК по интересам

²⁶ См. <http://government.ru/docs/all/152662/>

работниками и профсоюзами выдвигались требования по решению проблем общего низкого уровня оплаты труда, выплат надбавок и компенсаций за переработки (увеличение трудовой нагрузки), устранения нарушений условий труда, прекращения давления со стороны работодателей на профсоюзные организации и их лидеров и др.

Наибольшее количество противостояний в социально-трудовой сфере развивалось в Сибирском федеральном округе – 41 (24% от общего количества). СТК зафиксированы в 57 субъектах РФ (67% от всех субъектов РФ) (2022 – 51 субъектов (60%), 2023 – 52 (61%)). Данные по количеству и территориальному распределению СТК и другие характеристики указывали на расширение территориальной диверсификации в трехлетней ретроспективе.

В целом, на основании мониторинга и анализа зарегистрированных СТК, социально-трудовая обстановка в стране (2022-2024 г.г.) оценивалась как стабильная, при увеличении доли трудовых конфликтов по интересам и снижении доли СТК по праву. Значительное увеличение общего числа СТК, в том числе из-за значительной доли конфликтов в отрасли Здравоохранения, привело к количественному росту всех показателей, используемых при анализе и оценке социально-трудовой обстановки. Вместе с тем, негативного влияния на конфликтность в других отраслях экономики данные проблемы не оказали, так как причины трудовых конфликтов актуальны исключительно для сферы медицины и касались работников станций скорой медицинской помощи. Социально-трудовая обстановка в медучреждениях и на ССМП в разные годы периодически обостряется и в большей мере связана с характерными для данной отрасли проблемами - низкими заработными платами большинства работников государственных медицинских учреждений, при высокой трудовой нагрузке и острой нехватке персонала.

Таким образом, внешние и внутренние условия оказывали влияние на социально-трудовую сферу, конфликтный потенциал в субъектах РФ и развитие трудовых отношений в различные годы, в зависимости от складывающихся экономических и политических обстоятельств.

2.2. Отраслевая специфика социально-трудовых конфликтов в условиях изменения внешних факторов и внутренней обстановки в 2014-2024 г.г.

Глобальный мировой финансовый и экономический кризис, начавшийся в 2007–2008 гг., оставался определяющим фактором социально-экономического развития Российской Федерации и состояния системообразующих отраслей вплоть до начала пандемии COVID-19 в 2020 году.

Темпы экономического роста в 2014 году оставались невысокими, но динамика была положительной, а достижение намеченных в программных документах (включая соответствующие «майские указы» Президента РФ) структурных изменений и целевых показателей рассматривалось как необходимая мера для выхода на более высокие и устойчивые темпы долговременного роста. Однако обострившаяся геополитическая ситуация, усилившееся к концу 2014 года, санкционное давление, не только на отдельные отрасли экономики, но и системообразующие сектора (предприятия), несли с собой серьезные вызовы. Ситуация значительно осложнялась тем, что с июля на мировом рынке началось глубокое падение нефтяных цен. Таким образом, проблемы, с которыми столкнулась российская экономика Россия, сочетали в себе несколько угроз: специфических отраслевых, структурных и внешнеполитических. Многие эксперты прогнозировали глубокий экономический спад (на 5–8 % ВВП), рост безработицы и социальной нестабильности, но фактические данные заметно разошлись с такими прогнозами, хотя потери были немалыми:²⁷ экономика испытала спад в 2015 году на – 2,0 %, который сменился в 2016 г. ростом на +0,3 %; реальные доходы населения сократились на - 2,4 % (во многом под влиянием инфляционных процессов, происходивших с конца 2014 года в условиях ослабления рубля), при этом занятость практически не сократилась, оставалась стабильной социально-политическая ситуация.

Адекватная антикризисная политика позволила не допустить неконтролируемого развития событий и обеспечить достаточно быструю адаптацию главных отраслей экономики к новым реалиям. Промышленность уже по итогам 2016 года продемонстрировала положительную динамику (+1,1 %). Были предприняты меры по

²⁷ См. https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b15_01/Main.htm

поддержке спроса, в том числе при покупке легковых автомобилей, сельскохозяйственной техники, жилья.

Выступая на Восточном экономическом форуме в сентябре 2016 года, Президент РФ В. Путин отметил, что, «...несмотря на некоторые сложности, связанные с переходом к плавающему курсу, такое решение принято надолго. Это относится и к либерализации движения капитала: даже в самых сложных условиях 2008–2009 гг. я не пошёл на то, чтобы ограничить вывоз капитала. Хотя предложения о таких административных ограничениях звучали и в 2014 г., и в 2015 г., мы этого не делаем и делать не собираемся».²⁸

Практика подтвердила правильность избранного подхода. Если в 2014 году отток капитала (т. н. чистый отток частного капитала) превышал 150 млрд долл., то в 2015 году – 57 млрд, а в 2016 году – 15,4 млрд долл. Тем не менее, опыт, в том числе и мировой, свидетельствовал, что сочетание радикально неблагоприятных политико-экономических факторов может вызывать в странах с рыночной экономикой необходимость в ограничении движения капитала.

В 2015–2016 гг. в развитии системообразующих отраслей экономики начали проявляться позитивные структурные сдвиги, благодаря улучшению конкурентных условий для ряда производств, вызванных снижением обменного курса рубля, а также государственной поддержке. Росли химическая и пищевая промышленность, ряд отраслей обработки, стабильно росло сельское хозяйство (+4,8 %). Определённую роль в этом сыграло объявленное Российской Федерацией, в ответ на санкции, продовольственное эмбарго: на начальном этапе оно негативно сказалось на ценовой динамике на внутреннем рынке, но одновременно стало стимулом роста в аграрном секторе. Всё более заметной становилась роль российского сельского хозяйства в экспорте, особенно зерна. Россия прочно вошла в число мировых лидеров по экспорту зерна, при этом дважды достигнув уровня 50 млн. тонн в год и выше (для сравнения: в 1980-х гг. СССР был вынужден, напротив, импортировать сопоставимое количество зерна – 30–40 и более млн. тонн в год).

²⁸ См. <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/speeches/52808>

Стартовали процессы импортозамещения в машино- и приборостроении, фармацевтике, выпуске материалов и инструментов для нужд медицины, IT-индустрии, программировании. Для поддержки системообразующих отраслей были созданы Фонд развития промышленности, Федеральная корпорация по развитию малого и среднего предпринимательства (Корпорация МСП), Российский экспортный центр (РЭЦ). Подчёркивая важность ориентации на собственных производителей. Президент РФ В.Путин не раз подчёркивал важность импортозамещения, давая понять, что речь не идёт о механической замене одних товаров другими и, что целью должно быть создание продукции, конкурентоспособной по качеству и цене с импортной, появлению возможности конкурировать на внешних рынках и наращивать несырьевой экспорт.

Были инициированы меры по стимулированию предпринимательства, снятию барьеров на пути законного бизнеса, в том числе исключена трактовка работы самозанятых, как незаконной предпринимательской деятельности. Было объявлено, что с 2017 года повышается прозрачность работы контрольно-надзорных органов и в открытом доступе будут представлены данные об инициаторах, мотивах, частоте и результатах проверок. В целях улучшения условий ведения бизнеса были даны поручения по подготовке предложений по развитию финансового рынка, которые учитывали потребности инвестиционного роста, включая соответствующее развитие небанковского кредитования. Последующие годы подтвердили правильность такого подхода, он позволил привлекать средства инвесторов, включая миллионы граждан, через облигации и другие инструменты.

В 2016 году сформулирована комплексная программа перехода главных отраслей и производств к экономике нового технологического поколения, в том числе цифровой, ориентированной на обеспечение национальной безопасности, повышение производительности и благосостояния. Речь шла о системных шагах в сфере подготовки кадров, выделении финансовых ресурсов, снятии барьеров на пути выхода бизнеса на высокотехнологичные рынки.

Значительных инвестиций требовали, как гражданские, так и оборонные отрасли, которые были сделаны. Модернизация оборонно-промышленного комплекса позволила

нарастить объёмы производства, повысить производительность труда на оборонных предприятиях, решить ряд важнейших задач по обновлению вооружений.

В 2017 году в развитии многих отраслей экономики наметились тенденции по выходу из рецессии и возвращению к росту ВВП. Однако сохранились внутренние экономические проблемы: дефицит инвестиционных ресурсов, современных технологий, профессиональных кадров, недостаточное развитие конкуренции, изъяны делового климата. Политические и управленческие решения, сохраняя необходимую преемственность, требовали обновления. Указом Президента РФ от 9 мая 2017 г. была утверждена «Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 г.г.».²⁹ (прежняя стратегия действовала до 2015 г.). В свою очередь, обновлялась и продолжила развиваться Национальная технологическая инициатива, нацеленная на ускорение внедрения научно-технических разработок.

В условиях высокой неопределённости, характерной для ограничений по выходу продукции на новые рынки, технологических трендов и глубоких структурных сдвигов, многое в состоянии отраслей реального сектора экономики определялось способностью выделять приоритеты и ориентироваться на достижение стратегических целей. В мае 2016 году Центру стратегических разработок было поручено подготовить Стратегию развития России, а в июне 2016 г. был сформирован Президентский совет по стратегическому развитию и приоритетным проектам. В конце 2017 года, в преддверии нового политического цикла, был представлен подготовленный по поручению главы государства документ – «Стратегия 2018–2024 г.г.».³⁰ В нем обращалось внимание на необходимость всестороннего анализа и учёта в экономической политике внешних и глобальных рисков, выделены, в частности, следующие угрозы и вызовы:

- глобальное изменение климата и связанный с этим дефицит продовольствия и пресной воды;
- использование дискриминационных мер против ключевых секторов российской экономики;

²⁹ См. <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41919>

³⁰ См. <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71837200/?ysclid=map2tkgzyf198604633>

- стремление развитых стран использовать преимущество в развитии экономики и высоких технологий в качестве инструмента глобальной конкуренции;

- волатильность на рынках;

- изменение спроса на энергоресурсы.

В качестве основополагающего документа, формулирующего фундаментальные задачи, стоящие перед страной, важнейшие её цели и направления развития отраслей экономики, 7 мая 2018 года Президент РФ В.Путин подписал Указ №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».³¹ Кроме самих национальных целей, были определены национальные проекты (программы) по 13 стратегическим направлениям: демография, здравоохранение, образование, жильё и городская среда, экология, безопасные и качественные автомобильные дороги, производительность труда и поддержка занятости, наука, цифровая экономика, культура, малое и среднее предпринимательство, международная кооперация и экспорт, а также комплексный план модернизации и расширения магистральной инфраструктуры. Каждый национальный проект ориентирован на достижение опубликованных в указе целей и целевых показателей. Согласно сделанным на основе этого документа расчётам, на реализацию национальных проектов требовалось направить в период до 2024 года более 25 трлн. рублей.

С 1 января 2019 года был повышен налог на добавленную стоимость (НДС) с 18 до 20 %, при сохранении действовавших льготных ставок, что дало федеральному бюджету более 0,6 трлн. рублей дополнительных доходов в год. Это решение расценивалось не только как мера по формированию долгосрочных источников финансирования важных отраслей экономики и национальных проектов, но также и как структурная мера, призванная мобилизовать несырьевые источники дохода, менее зависимые от внешнеторговой конъюнктуры. Уже на следующий год конъюнктура, и не только внешнеторговая, действительно радикально изменилась, но по причинам, которые на тот момент представить себе вряд ли было возможно (мировая пандемия коронавируса).

³¹ См. <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027>

В докладах Давосского форума о глобальных рисках в 2016–2020 гг. упоминался риск массового распространения инфекций, однако его вероятность оценивалась как «ниже среднего». В реальности пандемия COVID-19 приобрела беспрецедентные масштабы, а последовавший экономический кризис, одновременно затрагивавший и спрос, и предложение, сопровождался фактической остановкой целых отраслей как мировой, так и российской экономики, в том числе произошло радикальное падение спроса и цен на основные энергоресурсы.

В 2020 году произошло рекордное, со времён Великой депрессии в 20 веке, сокращение мирового ВВП (около -3 %), а в ряде крупнейших экономик (Франция, Индия, Япония и др.) оно было ещё значительнее. Ожидалось, что и российская экономика продемонстрирует сопоставимую отрицательную динамику, но по итогам 2020 года ВВП России сократился на -2,7 %.³² В условиях уникального по характеру глобального кризиса принципиально повысилась роль государственного управления отраслями экономики, что отразилось и на состоянии государственных финансов. Профицит федерального бюджета РФ сменился дефицитом, составившим в 2020 году 3,8 % ВВП (в среднем по развитым и развивающимся экономикам дефицит бюджетов достиг 10–12 % ВВП). При этом следует отметить сочетание сразу двух факторов: с одной стороны, сокращение доходов (нефтегазовые доходы упали более чем на 2 трлн руб. против ожидаемых), а с другой – необходимость увеличения расходов для финансирования антикризисных мер. В этой ситуации было временно смягчено бюджетное правило и осуществлены беспрецедентные заимствования, причём в основном в рублях – на внутреннем рынке Министерство финансов привлекло более 5 трлн рублей по приемлемым ставкам и срокам.

В марте – мае 2020 года Правительством РФ было принято несколько пакетов антикризисных мер и «Общенациональный план действий, обеспечивающих восстановление занятости и доходов населения, рост экономики и долгосрочные структурные изменения в экономике». Этот план включал в себя как уже принятые антикризисные меры, так и поддержку некоторых отдельных отраслей экономики. В то же время новые волны пандемии потребовали дополнительных расходов, в результате

³² См. https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b20_01/Main.htm

на «антиковидные» меры в сфере здравоохранения из федерального бюджета в 2021 году было потрачено 850 млрд. рублей (оказание медицинской помощи, бесплатные лекарства, специальные выплаты медицинским работникам, трансферты бюджетам на оказание медицинской помощи). В числе мер поддержки следует выделить социальные трансферты домохозяйствам, составившие 1/3 общего объёма использованных антикризисных инструментов, прежде всего ежемесячные и единовременные выплаты семьям с детьми (свыше 0,9 трлн за 2020), увеличение максимального и минимального размера пособий по безработице и др. Более 1/4 бюджетных мер было направлено на поддержку системообразующих отраслей, включая предоставление грантов для выплаты заработных плат в наиболее пострадавших отраслях, беспроцентные кредиты предприятиям при сохранении занятости с последующим погашением из бюджета, субсидированные кредиты системообразующим предприятиям на пополнение оборотных средств. К мерам налогового стимулирования были отнесены снижение страховых взносов и списание налоговых и страховых взносов. Оценочный размер антикризисной поддержки бизнеса в 2020–2021 гг. за счёт прямого, налогового и косвенного стимулирования составил около 2 трлн. рублей.

Наряду с антикризисными мерами разрабатывались мероприятия в сфере управления экономикой. К управлению ВЭБ.РФ перешли восемь институтов развития, включая Российский экспортный центр, Роснано, Фонд «Сколково», Корпорация по развитию малого и среднего предпринимательства, Фонд развития промышленности. Ряд институтов были упразднены. Основными задачами реформы объявлялись повышение эффективности государственных инвестиций и более тесная увязка с достижением национальных целей развития. В число важнейших задач вошли не только известные проекты в сфере здравоохранения, как, например, сочетание доступной базовой и высокотехнологичной медицинской помощи, но и формирование федеральной сети защиты от биологических угроз, развитие сети соответствующих центров и лабораторий, создание фармацевтической и медицинской промышленности мирового уровня.

В условиях пандемического кризиса значительно ускорились наблюдавшиеся уже не один год процессы на рынке труда. Стал более очевидным тренд на развитие

частичной, временной и удалённой занятости, доля последней поднималась в РФ в этот период до 30–40 %, что потребовало и дополнений в трудовое законодательство. Активно развивался такой сегмент, как легальная самозанятость. После эксперимента, проведённого в 2019 году в ряде регионов, режим налога на профессиональный доход (не требовавший уплаты обычного налога на доходы физических лиц с заработной платы и обязательных страховых платежей) был распространён в национальном масштабе. Низкие ставки (4 - 6 %) и простота регистрации стимулировали переход работников, трудившихся индивидуально, в узаконенные отношения с государством и потребителями. К началу 2022 года число самозанятых превысило 4 млн. человек, которые официально получили за прошедший период 1 трлн. рублей дохода.

Значительный рост вложений сделали в научно-технической сфере. Затраты на исследования и разработки были увеличены почти втрое. Особое внимание уделялось таким стратегическим направлениям, как информационные технологии (был запланирован 4-кратный по сравнению с 2019 рост вложений в отечественные решения в этой сфере к 2030). В качестве критически важных были определены усилия по импортозамещению в сфере разработки и производства микропроцессоров, телекоммуникационного оборудования и другого, на что стали выделяться всё более значительные государственные ресурсы.

В условиях дефицита необходимых кадров предполагалось удвоить, к концу 2020-х гг. за счёт средств федерального бюджета, число принятых в высшие учебные заведения на обучение в сфере информационных технологий. К этому сроку доступ к широкополосному интернету должны получить 97 % домохозяйств (76 % в 2020), а доля массовых социальных услуг, доступных в электронном виде, планировалось повысить до 95 % (по сравнению с 25 %). Одновременно принимались новые меры по стимулированию ИТ-отрасли: с 2021 года для российских разработчиков программного обеспечения снижалась, в частности, ставка налога на прибыль и ставка страховых взносов, а в сентябре 2021 года правительство утвердило пакет мер по снижению барьеров в использовании современных цифровых решений.

Отрасли российской экономики, со второй половины 2020 года, постепенно адаптировались к условиям пандемии, а в 2021 году продемонстрировали уже

серьёзный восстановительный рост, составивший по итогам года 5,9 %³³. Безработица сократилась до исторически низкого уровня (4,8 %), а бюджетный дефицит сменился профицитом (0,4 % ВВП), что в значительной степени было связано с резким повышением цен на основные экспортные товары (при сохранении физических объёмов поставок топливно-энергетических товаров на уровне 2020 года в денежном выражении их экспорт вырос почти на +60 %).

Сочетание значительной денежной ликвидности, как следствие антикризисных программ и быстрого восстановления мировой экономики, привело к резкому дисбалансу спроса и предложения, которое дополнительно тормозилось разрывом логистических цепочек. Это вылилось в ряд отраслевых и региональных кризисов (энергетика, транспорт, электроника) и стимулировало рост глобальной инфляции в масштабах, которые многие рынки и государства не испытывали многие годы и даже десятилетия. Это не могло не сказаться и на динамике инфляции в России, достигшей в 2021 году 8,4 %. Рост цен затронул не только потребительский, но и производственный сектор (например, из-за резкого роста стоимости стройматериалов государство заявило о готовности повысить на 30 % смету по контрактам, заключённым строителями с государственными организациями). Вывоз на экспорт некоторых видов сельскохозяйственной продукции, металлов и другого стал сдерживаться квотами и пошлинами. Проинфляционное воздействие оказывал и рост внутреннего спроса (высокая кредитная активность, значительные социальные выплаты из антикризисных пакетов). Банк России был вынужден приступить к ужесточению денежно-кредитной политики. Однако проявляли себя и другие негативные факторы - возросшая к концу 2021 года геополитическая напряжённость, которая превращалась в доминирующую, что предопределило развитие отраслей российской экономики за период 2022-2024 г.г. Таким образом, российская экономика входила в 2022 год с высокими темпами роста, но в условиях постепенного нарастания ограничений развития, среди которых можно упомянуть постепенное сворачивание правительственного антикризисного пакета поддержки экономики, исчерпание посткризисного эффекта низкой базы сравнения и

³³ См. https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b21_01/Main.htm

отложенного спроса. Тем не менее рост экономики в первые месяцы 2022 г. составлял более 3 % в годовом выражении.

На этом фоне началась специальная военная операция (СВО) на Украине, вследствие чего в отношении российской экономики со стороны ряда стран, которые в соответствии с российскими нормативными документами стали называть «недружественными», были введены беспрецедентные по масштабам экономические и другие санкции. Санкционные ограничения затронули широкий спектр торгово-экономических отношений России в рамках мировой экономики. Наиболее жёсткие санкции были введены в финансовой сфере и затронули системообразующие отрасли экономики, привели к заморозке значительной части международных резервов, номинированных в резервных валютах. Одним из важнейших результатов ограничений в торговой сфере стал запрет на поставки широкого спектра товаров в Россию и уход с российского рынка значительной части компаний из недружественных стран. Высокая зависимость российской экономики от поставок импортируемой продукции сделала эту меру достаточно серьёзным вызовом для многих отраслей российской экономики, прежде всего промышленного сектора и обрабатывающих производств, добыче полезных ископаемых и др.

Сокращение импорта стало одним из ключевых факторов спада уровня экономической активности в России сразу по трём ключевым каналам. Первый – через ограничение поставок комплектующих. Результатом стало снижение выпуска ряда товаров, при производстве которых использовались импортные компоненты. Наиболее пострадавшими стали машиностроительные производства гражданского назначения, в частности производство автотранспортных средств. Вторым направлением стало снижение поставок машин и оборудования, что привело к невозможности удовлетворения значительной части инвестиционного спроса. Третьим направлением стали ограничения на импорт потребительских товаров, что сдерживало спрос населения. В этих условиях восстановление импорта в краткосрочной перспективе стало ключевым фактором, формировавшим экономическую динамику. Тем не менее, спад экономики в первом полугодии 2022 года оказался существенно меньше прогнозируемого. В отличие от кризиса 2020 года в связи с пандемией, сформировалась

тенденция достаточно медленного ухудшения показателей развития экономики. Отчасти это определялось использованием имевшихся в экономике запасов. Другим фактором стал высокий спрос на мировом рынке на российские энергоносители и рост цен на них, даже в условиях ограничений на их поставку. Ценовая динамика в России в период начала кризиса характеризовалась резким ростом цен, связанным с ограничениями на поставки импортной продукции и колебаниями курса рубля. Однако уже к середине года наметились тенденции по снижению уровня ценового давления на экономику в связи с постепенной нормализацией импортных поставок и снижением совокупного спроса со стороны как бизнеса, так и населения.

Позитивное воздействие на развитие отраслей экономики оказали действия Правительства РФ, связанные с отсрочкой выплат по страховым платежам в ряде видов экономической деятельности, что поддержало занятость и уровень оплаты труда, реализованы кредитные программы по сниженным процентным ставкам для предприятий среднего и малого бизнеса, ряд действий социального характера. В результате уровень безработицы к середине года находился на рекордно низких значениях и не превышал 3,8 % от численности экономически активного населения.

В целом отрасли реального сектора российской экономики в 2022 году продемонстрировали свои высокие адаптационные способности к неблагоприятным изменениям внешнеэкономических условий. Ответом на ограничения в торговле с развитыми странами стало постепенное расширение внешнеэкономических сделок в национальных валютах и изменение логистики поставок традиционных товаров российского экспорта. Эта деятельность сопровождалась применением значительных дисконтов при поставках товаров из России в дружественные страны.

Кризис 2022 года и начало СВО стали переломным моментом для новой модели развития российской экономики, которая состояла в максимальном расширении доходов от внешнеэкономической деятельности за счёт встраивания России в мировую экономику как важнейшего поставщика сырьевых ресурсов. В свою очередь, доходы от экспорта использовались для поддержания спроса и технологического перевооружения экономики, но возникала ситуация неэквивалентного обмена качественных российских товаров на резервные валюты, покупательные возможности которых для российских

резидентов существенно снизились. В этот период российская экономика вошла в стадию структурной трансформации, при которой важнейшими факторами её средне- и долгосрочного развития стали возможности использования потенциала внутреннего рынка.

В 2023 году трендовая составляющая развития экономики и роста индекса промышленного производства сохранялась положительной, что было обеспечено отраслями, связанными с производством продукции для гособоронзаказа (производство автотранспортных средств, производство готовых металлических изделий, производство электрического оборудования), и отраслями, в которых активно шли процессы импортозамещения (производство оборудования, машиностроение, производство товаров длительного пользования для населения). Зависимость добывающего сектора от импортных технологий, находящихся под санкциями, дефицит рабочей силы, высокая инфляция и вторичные санкции – стали основными рисками для сохранения роста в дальнейшем. Драйверами положительных тенденций в экономике 2023 года были строительный сектор и отрасли обрабатывающей промышленности, продукция которых ориентирована на удовлетворение внутреннего спроса (пищевая промышленность, текстильное и швейное производство, производство мебели), или являлась промежуточной составляющей для нужд гособоронзаказа и строительных проектов, в том числе по развитию железнодорожной и морской инфраструктуры.

Отрасли экономики Российской Федерации в 2024 году продолжили адаптацию к условиям внешнеэкономической изоляции, санкционного давления и ограниченного доступа к зарубежным финансовым и технологическим ресурсам. Тем не менее, благодаря мобилизационной модели экономики, поддержке внутреннего спроса и активной государственной политике, в стране был зафиксирован положительный рост большинства макроэкономических показателей. По данным Росстата и Минэкономразвития, реальный рост ВВП составил +3,6%, что выше среднемирового значения.³⁴ Существенным драйвером роста стало развитие оборонно-промышленного комплекса, а также инвестиции в инфраструктурные и импортозамещающие проекты. Промышленное производство в 2024 году увеличилось на +4,5%, главным образом за

³⁴ См. https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b24_01/Main.htm

счёт оборонной промышленности, металлургии и химической отрасли. Однако в отдельных гражданских секторах, таких как автомобилестроение, сохранялось отставание по объёмам производства из-за нехватки комплектующих и технологий. Аграрный сектор показал стабильный рост (+2,9%), что обусловлено благоприятными погодными условиями и расширением внутреннего продовольственного рынка в условиях ограничения импорта. Таким образом, несмотря на внешние ограничения, отрасли экономики России в 2024 году показали относительную устойчивость. Однако рост производств в значительной степени был обусловлен не рыночными механизмами, а активным вмешательством государства и военным заказом, что в долгосрочной перспективе создаёт риски структурного дисбаланса и снижения инвестиционной привлекательности. По темпам роста ВВП в 2024 году Россия (+3,6%) показала результат выше, чем США (+2,1%) и Германия (+0,4%), но уступила Индии (+6,8%) и странам Юго-Восточной Азии. Однако важно учитывать структуру этого роста. В то время как в США и ЕС развитие обеспечивается высокими технологиями, потребительским спросом и экспортом услуг, в России значительную долю составляли расходы на оборону, государственные субсидии и внутреннее замещение импорта, что снижало устойчивость и долгосрочный потенциал роста.

Несмотря на положительную динамику в ряде системообразующих отраслей экономики и макроэкономических показателей, в 2024 году российская экономика столкнулась с рядом системных вызовов и ограничений, определяющих вектор её развития в средне- и долгосрочной перспективе. Эти проблемы носят как внешний, так и внутренний характер и охватывали практически все сферы хозяйственной деятельности - от технологической модернизации и инвестиций до демографической и институциональной устойчивости. Одним из главных вызовов оставалось сохраняющееся санкционное давление со стороны недружественного «коллективного Запада», который ограничивал доступ к иностранным рынкам, технологиям и оборудованию, а также затруднял международную кооперацию. Уход крупных западных компаний из России и разрыв логистических цепочек привели к дефициту в высокотехнологичных секторах, включая авиационную промышленность, микроэлектронику, медицину и автомобильное производство. Импортозамещение,

ставшее приоритетом экономической политики, развивается медленно и страдает от низкого качества и отсутствия конкурентоспособности российских аналогов.

Структурные дисбалансы экономики, основанные преимущественно на добывающих отраслях и госсекторе, продолжают оставаться главным тормозом развития страны. Малый и средний бизнес занимает менее 20% ВВП, что значительно ниже показателей развитых экономик. Высокая доля оборонных и государственных расходов искажает рыночные стимулы и создаёт зависимость от бюджета.

Таким образом, в 2024 году экономика Российской Федерации функционировала в условиях устойчивого внешнего давления и внутренних структурных ограничений. Ответом на данные вызовы должны стать в будущем меры комплексного подхода, основанные на расширении диверсификации экономики, стимулировании инноваций, улучшению деловой среды и модернизации институциональных систем управления.

Дальнейшие перспективы развития отраслей российской экономики во многом будут определять и конфликтный потенциал в социально-трудовой сфере и зависеть от эффективности механизмов социального партнёрства, гибкости экономических стратегий, способности адаптироваться к меняющимся условиям и готовности к переходу на инновационные модели развития. Для Российской Федерации критически важно поддерживать стабильность трудовых отношений для снижения социально-напряженности в трудовых коллективах в целях устойчивости всех производственных процессов.

Отталкиваясь от вышеизложенных факторов и результатов развития отраслей российской экономики за период с 2014 по 2024 г.г., рассмотрим отраслевую специфику социально-трудовых конфликтов и ее влияние на распределение конфликтного потенциала и формируемой социально-трудовой обстановки. Из более чем 1750 СТК за десятилетний период, наибольшее количество трудовых конфликтов регистрировалось на предприятиях реальных секторов российской экономики, прежде всего в обрабатывающих производствах (397 СТК, 23% от общего количества) (Таблица 4).

Таблица 4

Распределение СТК по отраслям экономики

Место	Отрасль	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Всего
1	Обрабатывающие производства	53	55	52	41	39	41	33	30	28	15	10	397
2	Здравоохранение	12	14	12	11	19	49	49	23	29	43	105	366
3	Деятельность сухопутного транспорта	25	19	21	28	25	21	28	23	12	17	11	230
4	Строительство	11	24	38	32	31	14	16	16	12	12	8	214
5	ЖКХ	7	6	23	21	12	16	25	6	8	10	12	146
6	Образование	14	9	15	11	7	5	6	8	5	7	7	94
7	Добыча полезных ископаемых	5	8	7	10	9	7	13	7	4	3	6	79
8	Сельское хозяйство	1	2	6	7	11	2	6	11	7	3	1	57
9	Электроэнергетика	4	6	3	4	2		4	6	9	7	4	49
10	Культура	1	6	2			5	2	3	4	3	1	27
11	Торговля	1	1	1	3	4	5	2			3		20
12	НИР		4	3				2	3	2	1		15
13	Недвижимость		1		7	5							13
14	Пожарная безопасность					2			3		2	3	10
15	Деятельность по подбору персонала						3	6					9
16	Деятельность гостиниц		1	2	2			1				1	7
17	Связь									4	3		7

Незначительно «отстала» отрасль Здравоохранения – 366 СТК (21%), в которой с 2022 года отмечено наибольшее количество СТК, и которая была «лидером» в годы пандемии. Также к числу наиболее конфликтных отраслей следует отнести Деятельность сухопутного транспорта – 230 СТК (13%) и Строительство – 214 СТК (12%). Наибольшее количество отраслей, которые были охвачены столкновениями

между работниками и работодателями было отмечено в 2021 году – 17 отраслей, минимальное – в 2013 году - 10 отраслей³⁵.

В остальные годы подотрасли Обрабатывающих производств отмечены как наиболее конфликтные. Для наиболее конфликтной отрасли экономики в каждом из периодов характерно значительное преобладание количества СТК перед другими конфликтными отраслями, которая составляла от 20% до 39% в разные года. Деятельность сухопутного транспорта на протяжении всего десятилетнего периода устойчиво занимает «третье место» по количеству СТК, что свидетельствует о непреодоленных сохраняющихся проблемах в сфере муниципальных пассажирских перевозок и, как следствие, регулярных столкновениях работников и работодателей из-за нарушений трудовых прав, особенно по вопросам оплаты труда (задержки и невыплаты зарплат, отсутствие индексаций) и тяжелых условий труда. Анализ отраслевого распределения СТК по федеральным округам показывает, что на предприятиях обрабатывающих производств наибольшее количество противостояний между работниками и работодателями происходило в ПФО – 93 СТК, в Строительстве – ДФО (43 СТК), на Транспорте – ПФО (44 СТК).

Всего за десять лет наблюдений СТК регистрировались более чем в 20 отраслях экономики. В трех вспомогательных отраслях экономики - деятельность в области права, деятельность охранных служб, деятельность финансовая и страховая, - за 10 лет наблюдения было зарегистрировано менее четырех СТК.

В 2014 году, по сравнению с 2013 годом, сохранился практически неизменным перечень наиболее конфликтных отраслей экономики: Обрабатывающие производства, Транспорт, Здравоохранение (Диаграмма 3, Таблица 5). Сохранялся высоким конфликтный потенциал в реформируемых бюджетных отраслях экономики (Здравоохранение, Транспорт, Образование); новые трудовые конфликты возникали в отраслях, где ранее СТК не фиксировались (Государственное управление, Оптовая и розничная торговля); расширение диверсификации отраслевой структуры СТК по

³⁵ Группировка и наименование отраслей осуществлялась в соответствии с ОКВЭД для разделов верхнего уровня)

регионам Российской Федерации увеличивало риск возникновения новых СТК в, сопредельных по отношению к конфликтным, других субъектах.

В последующие три года (2015-2017 г.г.) отрасли обрабатывающих производств оставались наиболее конфликтными, вместе с тем доля СТК в реальных секторах экономики начала снижаться ввиду роста количества СТК в других отраслях.

Отмечен рост количества СТК в Строительстве, ЖКХ, Образовании и снижение - на Transporte, в Здравоохранении, Добывающей промышленности. По основанию конфликтных отраслей экономики выделены наиболее проблемные федеральные округа (по количеству СТК): обрабатывающие производства - ПФО, ЦФО и ДФО; строительство - ДФО и УФО; транспорт - ДФО и ЦФО. На протяжении этого периода

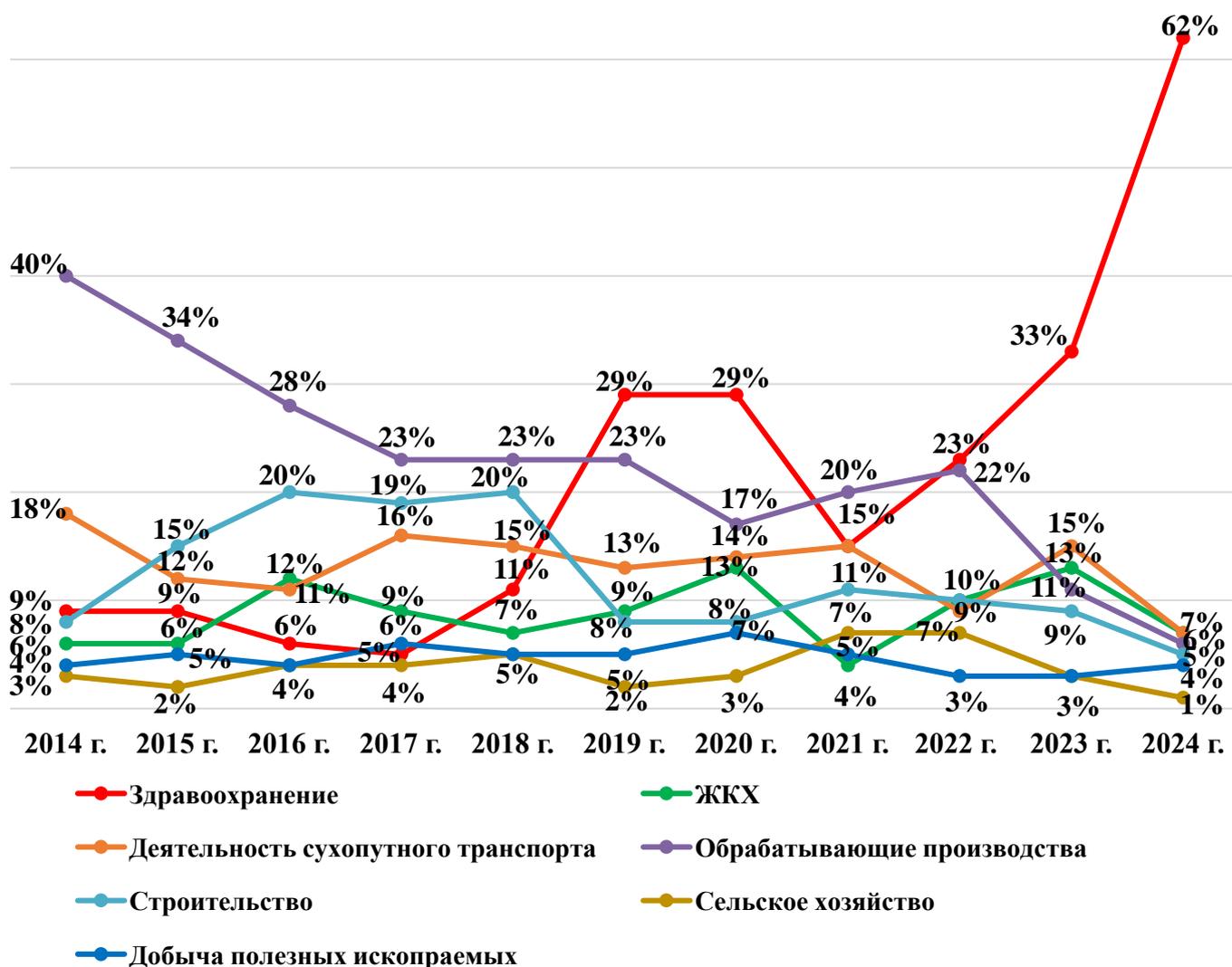


Диаграмма 3. Динамика распределения СТК в наиболее конфликтных отраслях экономики

СФО и ЦФО продолжали оставаться федеральными округами с максимальной отраслевой диверсифицированностью трудовых конфликтов.

Таблица 5

Наиболее конфликтные отрасли (территориальное распределение)

ФО	Отрасль
ПФО	Обрабатывающие производства – 80 СТК Здравоохранение – 67 СТК Деятельность сухопутного транспорта – 45 СТК
УФО	Обрабатывающие производства – 64 СТК Здравоохранение – 52 СТК Деятельность сухопутного транспорта – 30 СТК
ЦФО	Здравоохранение – 81 СТК Обрабатывающие производства – 66 СТК ЖКХ – 44 СТК
ДФО	Обрабатывающие производства – 47 СТК Строительство – 45 СТК Деятельность сухопутного транспорта – 37 СТК
СЗФО	Обрабатывающие производства – 40 СТК Здравоохранение – 36 СТК Деятельность сухопутного транспорта – 31 СТК
СФО	Здравоохранение – 63 СТК Обрабатывающие производства – 48 СТК Деятельность сухопутного транспорта – 37 СТК
ЮФО	Обрабатывающие производства – 35 СТК Здравоохранение – 19 СТК Деятельность сухопутного транспорта, Строительство – 16 СТК
СКФО	Здравоохранение – 15 СТК Обрабатывающие производства, Деятельность сухопутного транспорта – 10 СТК Строительство – 8 СТК

Растущая диверсификация отраслевой структуры СТК по регионам Российской Федерации, на фоне кризисных явлений, до 2019 года создавала значительные риски возникновения новых СТК не только в отраслях с повышенным конфликтным потенциалом, но и в других вспомогательных секторах экономики.

В 2019 году зафиксировано наибольшее количество отраслей, в которых протекали СТК - 39 (2017 год – 37 отраслей, 2018 год – 31 отрасль). В отраслевом разрезе производственной и непроизводственной сфер экономической деятельности наиболее конфликтными стали: Здравоохранение, Обрабатывающие производства, Транспорт и

ЖКХ. Главной отраслевой отличительной особенностью 2019 года стало перераспределение СТК: Здравоохранение вышло на первое место по трудовым конфликтам за все время наблюдений с 2012 года, обойдя Обрабатывающие производства, Транспорт (муниципальные пассажирские перевозки) и Строительство. Даже в проблемном 2013 году, когда был зафиксирован первый значительный всплеск протестной активности в учреждениях здравоохранения, медицинская отрасль занимала третье место по числу СТК.

В отраслях обрабатывающих производств самой конфликтной, впервые за семь лет, стала сфера Производства пищевых продуктов - половина всех трудовых конфликтов протекала на убыточных хлебокомбинатах, где было остановлено производство из-за ухудшения финансово-экономической ситуации, нерентабельности и проведения процедур банкротства. Наиболее резонансными СТК стали противостояния на предприятиях в г. Рубцовск (СФО, Алтайский край), г. Сергиев-Посад (ЦФО, Московская область), г. Касли (УФО, Челябинская область), Сокольники (ЦФО, Москва), г. Ногинск (ЦФО, Московская область) и сопровождались забастовками и голодовками работников по причине невыплаты заработных плат.

Другой отличительной особенностью отраслевого перераспределения СТК в 2019 году стало превышение количества конфликтов в ЖКХ над Строительством, чего не было отмечено в предыдущие годы. Каждый третий СТК в сфере ЖКХ протекал на муниципальных предприятиях энергетических и тепловых систем, которые возникали с началом отопительного сезона и были связаны с невыплатой заработной платы работникам по вине муниципальных ОГВ. Основной формой забастовочного движения коммунальщиков для привлечения внимания властей стали угрозы снижения температуры теплоносителя в отопительных сетях.

Впервые в 2019 году зарегистрированы СТК в отрасли Деятельность по трудоустройству и подбору персонала. К данной отраслевой принадлежности были отнесены конфликты на ряде городских станций скорой медицинской помощи субъектов РФ, когда транспортные услуги переводились на аутсорсинг, и у водителей карет скорой помощи не были заключены трудовые договора с работодателями в лице руководителей поликлиник и станций. Наиболее резонансные СТК были

зарегистрированы на станциях скорой помощи в Перми (ПФО, Пермский край) и Нижневартовске (УФО, ХМАО), где водители выходили на пикеты и проводили митинги против возможных сокращений и снижения заработной платы. Следует также обратить внимание на первый зарегистрированный СТК в сфере интернет-торговли (отрасль: Оптовая и розничная торговля), когда сотрудники интернет-магазина Ozon (Санкт-Петербург, СЗФО) протестовали против невыплаты заработной платы и снижения уровня оплаты труда.

Данные по динамике отраслевой диверсификации, в разрезе федеральных округов, позволили определить наиболее «конфликтные отрасли» с привязкой к федеральным округам: ДФО – Обрабатывающие производства (обработка древесины, производство электронных компонентов, производство готовых металлических изделий), ЖКХ (первый по количеству СТК); ПФО – Здравоохранение (третий ФО по количеству СТК в здравоохранении), Обрабатывающие производства (производство машин и оборудования, металлургическое производство); СЗФО – Транспорт (первый по количеству СТК); СФО - Обрабатывающие производства (производство пищевых продуктов, производство машин и оборудования), Добыча полезных ископаемых; УФО - Обрабатывающие производства (металлургическая промышленность, производство пищевых продуктов), Здравоохранение (первый по количеству СТК); ЦФО - Обрабатывающие производства (производство пищевых продуктов), Здравоохранение (второй по количеству СТК); ЮФО - Обрабатывающие производства (производство целлюлозы, древесной массы, бумаги).

В период вхождения в пандемию коронавируса (2020-2021 г.г.) стремительно менялась социально-трудовая обстановка из-за ее последствий - конфликтный потенциал в ключевых отраслях определялся, как экономическими факторами, так и рисками для развития трудовых отношений, и характеризовался следующими показателями и сформировавшимися тенденциями: Здравоохранение, как и в 2019 году, стало наиболее конфликтной отраслью российской экономики. Первый виток роста социальной напряженности был отмечен в мае, когда из-за невыплат или несправедливого распределения средств медикам по введенным федеральным и региональным стимулирующим надбавкам, выросло количество СТК в целом ряде

медицинских учреждений, перепрофилированных на борьбу с коронавирусом. Вторым витком напряженности отмечен в третьем квартале, когда медики начали выдвигать требования расширить круг медработников и другого персонала - получателей стимулирующих выплат за особые условия труда и дополнительную нагрузку, требуя от Правительства РФ ввести новую отраслевую систему оплаты труда. Предприятия «реального сектора экономики» (отрасли Обрабатывающих производств и Добывающие отрасли), при активной поддержке государства в сложной эпидемиологической обстановке, прошли 2020-2021 г.г. без масштабных потрясений в трудовой сфере: в сравнении с 2019 годом количество СТК в отраслях обрабатывающих производств снизилось на -16%.

К окончанию 2021 года социально-трудовая обстановка стабилизировалась, а СТК в течение года зафиксированы в 30 отраслях экономики. Снижение общего количества СТК привело к снижению числа секторов экономики, в которых были зарегистрированы трудовые конфликты (-14% в сравнении с прошлым годом). В очередной раз обрабатывающие производства стали «лидерами» по числу СТК, что традиционно наблюдалось на протяжении многих лет. В обрабатывающих производствах наибольшее количество СТК отмечено в Производстве готовых металлических изделий, Производстве прочих неметаллических минеральных продуктов, Производстве пищевых продуктов. Здравоохранение переместилось на третье место, после значительного количества СТК в 2020 году (каждый четвертый СТК регистрировался в медучреждениях) и причинами СТК были отмечены продолжающаяся оптимизация учреждений, высокая нагрузка на врачей, борющихся с коронавирусом в условиях нехватки подготовленного медперсонала и кадрового дефицита медработников первичного звена. За последние три года в динамике распределения СТК по отраслям экономики, в которых фиксировалось наибольшее количество трудовых конфликтов, отмечены следующие тенденции: на +3% увеличилась доля СТК в отраслях Обрабатывающих производств; снижение на -10% доли СТК в Здравоохранении и изменение причинности новых трудовых конфликтов; низкий уровень доли СТК в добывающей промышленности и в сфере ЖКХ; высокий конфликтный потенциал как на частных, так и на муниципальных предприятиях пассажирских перевозок; выросла

доля СТК в Сельском хозяйстве - отрасли, которая демонстрировала наибольший рост производства и стабильность в трудовых отношениях в последние годы, высокий уровень напряженности трудовых отношений продолжал поддерживаться в сферах обслуживания населения.

В 2022 году (начало СВО) СТК зафиксированы в 27 отраслях экономики. Снижение общего количества СТК привело к снижению числа отраслей, в которых были зарегистрированы трудовые конфликты (отраслевая диверсификация СТК снизилась на -17%). За последние четыре года - минимальный показатель количества отраслей, охваченных трудовыми конфликтами. Следует отметить, что в сложившихся условиях значительных трудностей для российской экономики, роста количества СТК в стратегических и системообразующих отраслях не произошло. Низкий конфликтный потенциал сохранялся в таких важных отраслях экономики, как Metallургическое производство, Добывающая промышленность, Производство металлических изделий, Машиностроение, Сельское хозяйство, Электроэнергетика и др. За многолетний период исследований и значительные изменения в социально-трудовой сфере, Центр акцентирует внимание на то, что «четверка основных конфликтных отраслей» сохраняется практически без изменений – Обрабатывающие производства, Здравоохранение, Деятельность сухопутного транспорта, Строительство.

К окончанию 2024 года СТК фиксировалась только в двенадцати отраслях экономики. За все время наблюдений с 2012 года, несмотря на значительные колебания количества конфликтов отраслевая диверсификация СТК в 2024 году минимальна. В отраслевом разрезе производственной и непроизводственной сфер экономической деятельности наиболее конфликтными стали: Здравоохранение и Деятельность сухопутного транспорта. Конфликтный потенциал, копившийся в медучреждениях отрасли Здравоохранение, реализовался в апреле после вступления в силу Постановления Правительства РФ от 20.03.24 - №343 о повышении размеров ежемесячных специальных социальных выплат для медицинских работников первичного звена в небольших населенных пунктах, что и вызвало резкий рост социальной напряженности в трудовых коллективах ССМП, которые не вошли в Перечень получателей выплат (в этот период Центром было зарегистрировано 79 СТК

по интересам в 38 субъектах РФ). В дальнейшем, при активном участии всех сторон социального партнерства (региональных правительств, трехсторонних комиссий, территориальных организаций Профсоюза работников здравоохранения (ФНПР)), проблемы постепенно решались. Уровень социальной напряженности в трудовых коллективах медучреждений снижался, с положительным итогом для медработников были урегулированы большинство трудовых конфликтов. Вместе с тем, в ряде регионов проблемы низких заработных плат медработников и водителей на станциях СМП остаются не решенными, что сохраняло высокий остаточный потенциал конфликтов с риском возобновления противостояний. Динамика распределения СТК по основным конфликтным отраслям экономики от месяца к месяцу характеризовалась следующими особенностями: большая часть СТК в каждом из месяцев фиксировалась в медучреждениях отрасли Здравоохранение; в «тройке лидеров» неизменно находились Здравоохранение, ЖКХ, Деятельность сухопутного транспорта; на фоне продолжающегося роста экономических показателей, в 2024 году ситуация в социально-трудовой сфере сохранялась стабильной, несмотря на продолжение СВО ВС РФ на территории Украины и расширением санкций западных государств против российской экономики. Изменений в отраслевом распределении СТК не зафиксировано.

Изучение отраслевых конфликтогенов зарегистрированных СТК, их сравнение и анализ, позволили сделать главный вывод - для каждой конфликтной отрасли характерен свой набор устойчивых источников начала противостояний между работниками и работодателями: в Здравоохранении – низкий уровень оплаты труда, тяжелые условия труда, нехватка персонала; в ЖКХ – невыплаты (несвоевременные выплаты) заработной платы, нарушения условий труда и сокращение работников; в Деятельности сухопутного транспорта – ликвидация убыточных предприятий с последующим сокращением работников, снижение уровня заработной платы, нарушения условий труда, в Строительстве – невыплата заработной платы, нарушения трудового законодательства по оформлению трудовых отношений.

Вместе с тем, изучение особенностей протеканий СТК в наиболее конфликтных отраслях экономики показало, что за период с 2022 по 2024 году, источники и движущие силы противостояний в социально-трудовой сфере изменились: после снижения веса

проблем с невыплатами заработной платы, сокращений и увольнений работников, повысилось значение общего низкого уровня заработных плат работников; нарушений условий труда в связи с нехваткой персонала, снижения (невыплат) различных премиальных надбавок (компенсаций).

2.3. Изменение источников и движущих сил социально-трудовых конфликтов и их зависимость от факторов, формирующих социально-трудовую обстановку в 2014-2024 г.г.

При изучении и анализе особенностей формирования социально-трудовых отношений между работниками и работодателями, всегда возникают вопросы об источниках и движущих силах конфликтов между ними на почве неудовлетворённости взаимодействием в ходе трудовых отношений, которые неизбежно и периодически возникают. К числу таких вопросов можно отнести:

- какова роль ценностных иерархий в действиях сторон трудовых отношений;
- как определить порог терпения сторон трудовых отношений при нарушении баланса интересов, установленного в стабильный период;
- насколько далеко стороны способны зайти в отстаивании своих интересов, способны ли они к компромиссу или готовы разрушить трудовые отношения;
- как определить пространство и рамки компромисса, ведущего к возобновлению стабильного периода;
- какова роль организованности работников при отстаивании своей позиции в условиях конфликта и др.

Столкновение разных по направленности интересов и потребностей и возникающие разногласия между работниками и работодателями, связанные с трудовыми правоотношениями и их регулированием, как известно, приводят к возникновению социально-трудовых конфликтов различной интенсивности. Основными признаками наблюдаемого СТК становятся действия сторон, выходящие за рамки обычных, рутинных отношений, иногда за рамки существующего правового порядка с целью восстановить нарушенный баланс, либо удовлетворить изменившиеся представления о справедливом разделении результатов труда, а также привлечь внимание, вскрыть факт рассогласования интересов, придать гласности возникшие

противоречия, побудить общество реагировать на конфликтную ситуацию, в конечном итоге - оказать давление на другую сторону. Чаще всего активной фазе развития СТК предшествует латентный рост напряженности в трудовых коллективах – фаза часто ненаблюдаемая в общественном пространстве. За долгие годы мониторинга и анализа социально-трудовой обстановки, в Центре сформирован единый методологический подход к определению и формулированию понятий – СТК и его причины.

Социально-трудовой конфликт (СТК) – это неурегулированные противоречия между группами работников (в т.ч. объединённых в профсоюзы) и работодателями (в т.ч. в лице менеджмента организаций, предприятий, учреждений) в сфере трудовых отношений, принимающие характер противоборства по вопросам применения действующего законодательства о труде, установления будущих или изменения существующих условий труда. В рамках проекта не рассматриваются индивидуальные трудовые конфликты и споры. К числу СТК в проекте отнесены не только конфликты, происходящие в рамках законодательства РФ или предусмотренные международными нормами и правилами, но и любые другие формы протекания конфликтов, связанных с трудовыми отношениями. Словосочетание «социально-трудовые» применяется для выделения конфликтов, влияющих на атмосферу социально-трудовых отношений не только внутри предприятия, но и формирующие социальную среду на территории или в отрасли, имеющих значение для жизни общества, несущих потенциальную или фактическую угрозу социальному миру и стабильности.

Причины СТК - множество неурегулированных противоречий, возникающих между сторонами трудовых отношений. Для их выявления используется контент-анализ сообщений, поступающих из всех доступных источников информации. Формулирование и обособление причин проводится с учётом результатов ивент-анализа, позволяющего из разрозненных сообщений сформировать событие, указывающее на конфликт, а также на сопутствующие конфликту действия различных акторов, вовлечённых в него (согласно ролям: прямое, косвенное участие, явная или неявная поддержка), в том числе политических и иных внешних сил, органов власти, включая надзорные инстанции и др. Полученные данные систематизируются в рубрикаторе АССОИ и являются предметом изучения. Основными индикаторами

наличия СТК в трудовых отношениях, в отличие от коллективных трудовых споров и индивидуальных трудовых споров, определены: коллективный характер выдвигаемых требований, неурегулированных в ходе процедур двухстороннего урегулирования; невозможность или неспособность разрешения конфликта с помощью прямых переговоров; невозможность или неспособность использовать нормы действующего законодательства для скорейшего урегулирования конфликта; выход за рамки действующего законодательства, в том числе, регулируемыми профсоюзную деятельность; вовлечение в противостояние других участников, помимо сторон трудовых отношений.

При наличии определяемых индикаторов выход на установление причин возникновения СТК становится очевидным, и рассматривается через призму экономических и социальных факторов. На основе данных мониторинга среди наиболее распространенных групп причин СТК, можно выделить следующие:

- нарушения условий оплаты труда, в первую очередь – уровня заработной платы, своевременности её выплаты, выплат различных надбавок и компенсаций, оплаты работы сверхурочно и в выходные, отказ в проведении индексации в виду инфляции и иных причин, связанных с оплатой труда;

- отсутствие надлежащей охраны труда и несоблюдение требований безопасности, нарушение работодателем режимов работы и графиков сменности, недостаточное внимание к организации труда и выплат вознаграждения в особо тяжёлых и опасных условиях труда;

- нарушение трудового законодательства со стороны работодателя по вопросам сокращений и увольнений работников, в том числе незаконные увольнения;

- низкая неэффективность системы социального партнерства, выражающаяся в отсутствии конструктивного диалога между работниками и работодателем в формальном подходе к заключению коллективных договоров и соглашений;

- объективные, либо субъективные обстоятельства, ведущие к экономической нестабильности, приводящие к снижению заработной платы и ухудшению условий труда, сокращению рабочих мест с последующим сворачиванием экономической деятельности и ликвидации предприятий;

- недостаточная правовая грамотность работников и работодателей, не позволяющая им эффективно защищать свои трудовые права и реализовывать экономические интересы, вызывающая стихийность и непредсказуемость протестных и административных действий.

Причины возникновения СТК можно разделить и рассматривать как объективные и субъективные. Объективные причины трудовых конфликтов – это совокупность экономических, правовых и организационно-управленческих причин, которые побуждают работников к защите трудовых прав и интересов. Субъективные причины трудовых конфликтов – это совокупность внутренних факторов, психологическая неудовлетворённость от трудовых отношений, которые усиливаются под влиянием объективных условий или ситуаций, побуждают работников к конфликтному взаимодействию, иногда при отсутствии реальных глубоких причин для этого.

При изучении характера причин СТК, за длительный период времени, становится возможным определить важные функции трудовых конфликтов:

- сигнальная (зарождение трудового конфликта - как фактор возникновения разногласий в системе социально-трудовых отношений, обострение противоречий в производственной деятельности и разнонаправленных целей сторон;

- интегративная (дезинтегративная) – разделение трудового коллектива на отдельные группы, члены, которых сплачиваются между собой, а стороны приходят к выводу, что целесообразнее добиваться успеха не в одиночку и объединяют свои усилия для достижения поставленной цели;

- инновационная (социализирующая) - в ходе СТК вырабатываются новые правила и нормы трудовых отношений, с помощью которых преодолеваются препятствия в системе работник-работодатель, мешающие экономическому и социальному развитию трудового коллектива;

- позитивная (негативная) - позитивная совершенствует и гармонизирует систему социально-трудовых отношений, если СТК приводит к дезинтеграции производства и сопровождается ощутимыми потерями для сторон - негативная функция;

- социально-психологическая - состоит в изменении социально-психологического, эмоционального климата в трудовых коллективах, так как СТК сопровождается

эмоциональной напряженностью во взаимоотношениях сторон конфликта, взаимной неприязнью, раздражительностью, несдержанностью в общении, что существенно затрудняет поиск взаимоприемлемого решения проблемы, вызывает остаточный потенциал, как угрозу возобновления очередного противостояния.

Признание позитивных функций СТК не означает, что трудовой конфликт можно и нужно целенаправленно создавать, как средство разрешения противоречий. При начале СТК необходимо правильно относиться к нему с точки зрения возможных положительных исходов, не подавлять, а решать его с полезным эффектом для всех сторон, анализировать, предупреждать, прогнозировать, учиться через конфликт регулировать отношения, направлять его на достижение полезных целей, развивая социальное партнерство.

Анализ источников СТК в Российской Федерации за десять лет (2014-2024 г.г.) показал, что проблемы соблюдения работодателями трудового законодательства об оплате труда и своевременности выплат остаются главными причинами начала противостояний между работниками и работодателями в социально-трудовой сфере. Полная или несвоевременная невыплата заработной платы стала причиной 46% СТК от общего количества (Диаграмма 4, Диаграмма 5). Другими, не менее важными, причинами СТК стали: сокращение/увольнение работников - 13% от общего количества, ликвидация предприятий, остановки производств и простои – 11%.



Диаграмма 4. Главные причины СТК

Ключевыми тенденциями в динамике распределения СТК по основным причинам возникновения, отмечены следующие:

- доля СТК по причинам невыплаты заработной платы работникам (задержки, нарушение сроков, образование задолженностей) в десятилетнем цикле устойчиво снижалась. Эта тенденция закрепились благодаря повышению значимости и эффективности системы социального партнерства, контролю со стороны исполнительной власти и надзорных ведомств за соблюдением трудового законодательства, как результат – более конструктивной позиции работодателей по исполнению своих обязательств;

- развитие пандемии COVID-19 и введённые коронавирусные ограничения, вызвавшие не только развитие новых форм занятости, но и экономические проблемы для предприятий, увеличили долю СТК по причинам: сокращений (увольнений) работников, ликвидации предприятий, нарушений условий труда; отдельно следует

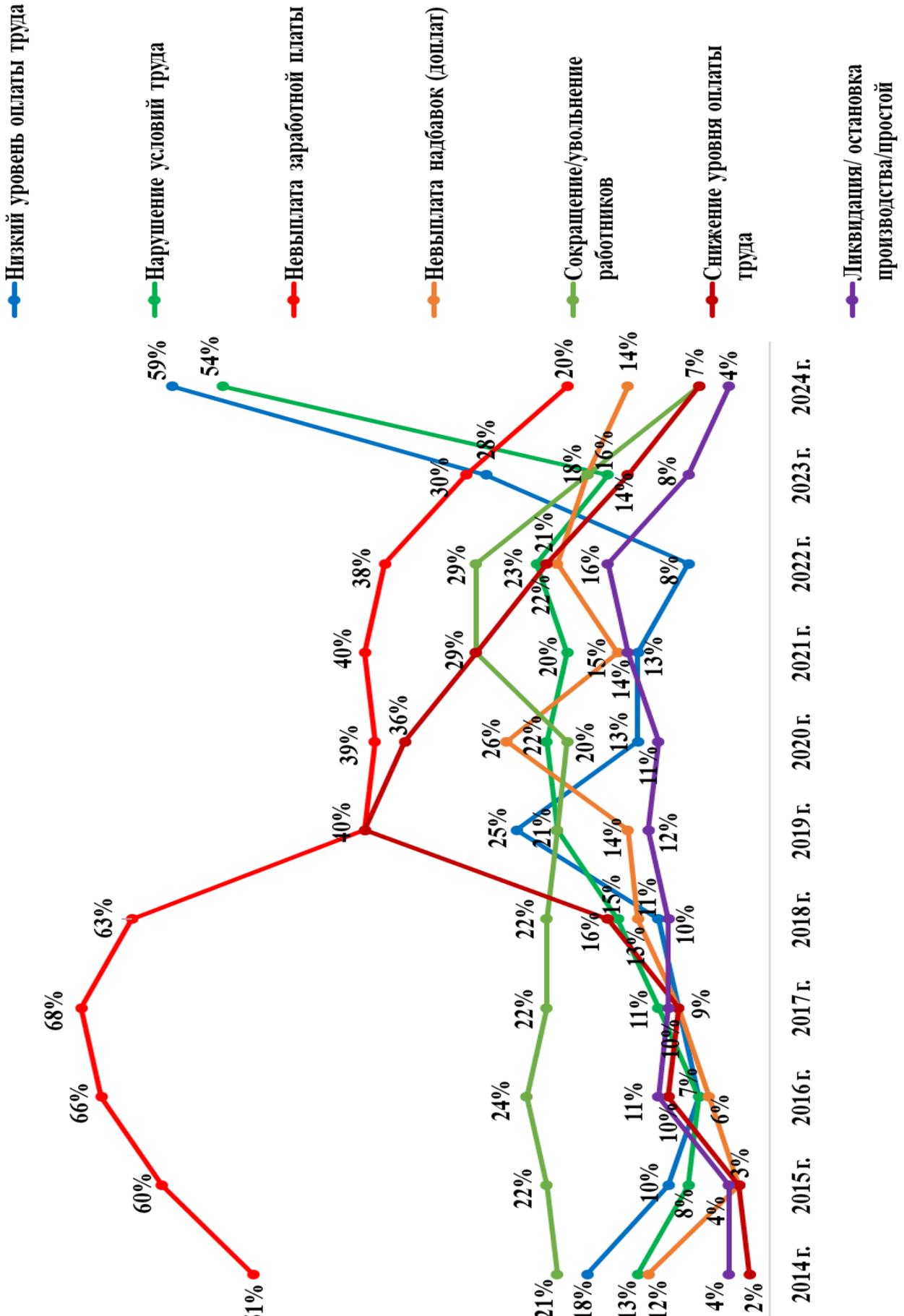


Диаграмма 5. Динамика распределения основных причин СТК

отметить значительный всплеск трудовых протестов и рост количества СТК в

здравоохранении в 2020-21 г.г. из-за неоплаты или несправедливого начисления надбавок медикам за борьбу с коронавирусом;

- новая глобальная реальность – санкционные войны (2014 – н. вр.), СВО (2022 – н. вр.), импортозамещение, как новый драйвер российской экономики; более ответственное и конструктивное поведение социальных партнёров, которое стабилизировало социально-трудовую обстановку, привело к изменению весов групп причин, приводящих к возникновению СТК, а в целом – к эволюционным изменениям в формах и методах защиты трудовых прав работников;

Анализ территориальных (на мезо-уровне) особенностей причин и оснований возникновения СТК показывает, что во всех федеральных округах без исключения, проблемы своевременной оплаты труда работников оставались ведущими источниками большинства СТК. Также значимая часть трудовых конфликтов была связана с сокращениями (увольнениями) работников и нарушениями условий труда. Для каждого из федеральных округов данные проблемы являлись основными источниками конфликтного потенциала, другие причины занимают намного меньшую долю в распределении СТК.

Углублённое рассмотрение специфики причинности СТК на десятилетнем отрезке, показывает, что доминирующими причинами большей части СТК в 2014-2016 г.г. стали полная невыплата заработной платы и сокращения работников. Недовольство работников низким уровнем оплаты труда, нарушения условий труда и невыплаты надбавок, доплат и компенсаций определены второстепенными причинами противостояний в социально-трудовой сфере. На предприятиях с иностранным участием причинами возникновения СТК определены - сокращения и увольнения работников, отсутствие индексации оплаты труда. Следует отметить, что во всех СТК, связанных с иностранным капиталом, на стороне работников активное участие принимали профсоюзные организации различных уровней и профцентров. Однако, ни в одном из СТК, связанных с иностранными работодателями, требования работников не были удовлетворены полностью.

Высокой степенью напряженности характеризовались СТК, протекавшие на градообразующих предприятиях и на предприятиях, проходящих различные стадии банкротства.

В сравнении с предыдущими годами структура основных причин возникновения СТК менялась:

- СТК, связанные с невыплатой заработной платы, увеличивались год от года (более половины всех СТК в РФ возникли из-за проблем с заработной платой);

- росла доля СТК причиной возникновения которых стали сокращения работников;

- продолжала снижаться доля СТК по причине, связанной с нарушением условий труда;

- процесс реформирования и оптимизации бюджетных отраслей, привел к тому, что доля СТК по причинам, связанным с невыплатой надбавок, доплат и компенсаций резко снизилась;

- значительное снижение покупательной способности заработной платы в РФ привело к росту количество СТК, связанных отсутствием индексации оплаты труда, снижением уровня оплаты труда;

- регистрировались СТК, связанные с изменением системы оплаты труда;

- выросла доля причин СТК, связанных с невыполнением условий действующих коллективных договоров и давлением (преследованием) профсоюзных лидеров со стороны работодателей.

В следующие три года (2017-2019) отмечалась относительная стабилизация социально-трудовой обстановки и фиксировалось снижение количества СТК. Но в динамике распределения причинности СТК существенных изменений не отмечалось:

- доля СТК, возникших по причинам невыплаты (задержки) заработной платы, неуклонно росла (более половины всех СТК в РФ возникало из-за проблем с полной невыплатой заработной платы: 2014 год – 51%, 2015 год – 59%, 2016 год – 67%, 2017 год – 69%, 2018 – 63%, 2019 – 66%);

- увеличивалась доля СТК, причиной возникновения которых, становилось общее снижение уровня оплаты труда (отсутствие индексации, изменение системы оплаты

труда, снижение уровня оплаты труда, снижение покупательной способности заработной платы и т.д.);

- значимой сохранялась доля СТК, зарегистрированных в связи сокращениями и увольнениями работников. Как правило, данные СТК возникали на предприятиях-банкротах и сопровождались невыплатами расчетов в связи с организационно-штатными мероприятиями;

- по сравнению с 2016 годом выросла доля СТК возникших по причине нарушений условий труда.

К окончанию 2019 года качественного улучшения социально-трудовой обстановки и снижения социальной напряженности в СТК не произошло. Отмеченный рост в +3%, по количеству СТК, был связан, в первую очередь, с негативным экономическим фоном, отсутствием системных экономических реформ, пробуксовыванием реализации «Национальных проектов», отложенным действием повышения пенсионного возраста, и увеличения НДС, которые привели к росту цен фискальной и квазифискальной нагрузки. В свою очередь, снижалась покупательная способность населения и реальные доходы россиян, что обусловило рост конфликтности и в социально-трудовой сфере.

Анализ основных причин СТК в наиболее конфликтных отраслях экономики показывал, что в обрабатывающих производствах полная невыплата заработной платы - ведущая причина возникновения противостоятий между работниками и работодателями. В здравоохранении и на транспорте (муниципальные перевозки) основными причинами конфликтов стали низкий уровень оплаты труда, как следствие невыполнения «майских указов» Президента РФ от 2012 года, и нарушения со стороны работодателей условий и режимов работы сотрудников.

Такова причинность социально-трудовых конфликтов в «пред-пандемийный» период. Как видно из приведённых данных, причины конфликтов в 2014-2019 г.г. были непосредственно связаны с процессами, протекавшими в экономике в ходе преодоления последствий мирового финансового кризиса 2008-2013 года и его соответствующих отголосков, проявившихся в отечественной экономике.

Основными причинами возникновения СТК в первый год пандемии COVID-19 (2020 год) определены: полная невыплата заработной платы (39%), нарушения условий

труда (21%), сокращение работников (20%). В «первую тройку» вошла причина «сокращение работников», вытеснив - «низкий уровень оплаты труда». Указанные причины явились прямым следствием проблем, возникших перед большинством граждан страны в период пандемии. Следует отметить что до начала пандемии и кардинального изменения социально-трудовой обстановки в стране главными источниками начала противостояний между работниками и работодателями были: невыплаты заработной платы и ее низкий уровень.

В динамике распределения СТК, по основанию причин возникновения, отмечены следующие тенденции и изменения:

- невыплата заработной платы сохранялась, как главная причина большинства СТК на протяжении многих лет, несмотря на меняющуюся внутреннюю и внешнюю экономическую и общественную конъюнктуру, а также значительно возросшую роль ОГВ и НО по контролю за соблюдением трудового законодательства в части оплаты за труд работников;

- в 1,9 раза возросла доля СТК по причинам невыплаты надбавок (доплат, компенсаций), которые были связаны с акциями протеста медиков против невыплаты (задержек, несправедливого перераспределения) президентских и региональных стимулирующих надбавок, введенных в апреле за работу в условиях коронавируса;

- большая часть работодателей в сложившихся условиях взяли курс на минимизацию финансовых потерь и производственных издержек, поэтому начали сокращать продолжительность рабочего времени, количество смен и графиков работы, принуждать работников к увольнению и отправлять в вынужденные отпуска (простои) и, как следствие, снижать заработные платы и премиальные выплаты работникам;

- снижение количества СТК по причинам низкого уровня оплаты труда (-4%) свидетельствовало об общей напряженной и сложной ситуации в социально-трудовой сфере, когда работники временно отказывались от требований по повышению заработной платы, пытаясь сохранить размер оплаты труда на достигнутом уровне.

В 2021 году социально-трудовая обстановка в стране и конфликтный потенциал в трудовой сфере, как и в предыдущем году, продолжали формироваться под влиянием

особенностей протекания пандемии COVID-19 и нестабильной мировой и внутренней экономической конъюнктуры.

Таковы основные характеристики социально-трудовой обстановки и конфликтности в этой сфере в «пандемийный» период. Как видно, за два года пандемии в «первой тройке» постоянно находилась причина - «сокращение работников», вытеснившая «низкий уровень оплаты труда». Указанные причины стали прямым следствием основных проблем, возникших перед большинством граждан страны в пандемию. Безусловно, в этот период, как говорилось ранее, в трудовой сфере происходил ряд других важных процессов, таких как: ускоренная цифровизация и адаптация к «удалённым» режимам работы; рутинизация простоев по вине работодателя из-за влияния пандемии; взрывное развитие платформенной занятости; возникновение новых и бурное развитие существующих подотраслей экономики, таких как «доставка на дом» и «он-лайн» торговля, однако эти явления не отразились на конфликтности в сфере социально-трудовых отношений, не породили новых причин для конфликтов в этой сфере, хотя и вызвали дискуссии о защите прав «платформенных» работников и занятых «на удалёнке», которые продолжаются по настоящее время.

Новые внешние и внутренние условия, сложившиеся после начала СВО ВС РФ на Украине и введения тотальных незаконных санкций в отношении российской экономики со стороны недружественного «коллективного Запада» (2022 – 2024 г.г.), оказали заметное влияние на состояние и развитие трудовых отношений, причинность и конфликтный потенциал в социально-трудовой сфере.

Основными причинами возникновения СТК (2022 – 125 СТК, 2023 – 131 СТК, 2024 – 169 СТК) данного периода определены: невыплаты (задержки с выплатами) заработных плат работникам (38% от общего количества СТК), сокращения (увольнения) работников (29%), нарушения условий и режимов труда (23%), снижение уровня оплаты труда (22%), невыплата надбавок (доплат, компенсаций) (21%). Вместе с тем, следует отметить, что с 2020 года доля СТК по причинам «невыплаты заработной платы работникам (задержки, нарушения сроков, рост задолженностей)» - устойчиво снижалась, благодаря повышению значимости и эффективности системы социального партнерства и конструктивной позиции сторон по исполнению своих обязательств, а

также контролю со стороны исполнительной власти и надзорных ведомств за соблюдением трудового законодательства по своевременной оплате труда работников. Соответственно, доля других причин СТК выросла под влиянием новых внешних и внутренних условий, оказавших влияние на развитие трудовых отношений. Возникшие трудности для производственной деятельности многих предприятий вызвали необходимость в изменении режимов (графиков) работы, введения работодателями неполной занятости, простоев, проведения сокращений (увольнений), невыплаты и отмену доплат (премиальных, надбавок, компенсаций), что снижало уровень оплаты труда работников и нередко приводило к росту социальной напряженности и возникновению новых СТК, особенно в первом полугодии 2022 года. Отдельно следует обратить внимание на увеличение количества СТК в отрасли Здравоохранение, которые возникали по причинам низкого уровня оплаты труда медиков при высокой трудовой нагрузке, связанной с острой нехваткой персонала всех уровней.

Многими экспертами прогнозировался рост напряженности трудовых отношений и количества СТК из-за влияния «западных санкций» и «падения» российской экономики, который должен был вызвать проблемы с выплатами заработной платы, массовые сокращения и безработицу – но этого не произошло. Выбранный государством курс на недопущение роста безработицы, системную поддержку стратегических отраслей и рынка труда, профессиональное переобучение, дали свой положительный результат по стабилизации социально-трудовой обстановки, предотвратили рост социальной напряженности в трудовых коллективах. По масштабам СТК наиболее высокий уровень разнообразия причинности зарегистрирован в локальных СТК, по отраслям – в Обрабатывающих производствах. Наименьшее количество причин отмечается в муниципальных СТК, по отраслям - в Строительстве. Большая часть СТК, которые вышли на федеральный уровень и попали в поле зрения ОГВ и надзорных ведомств, касались обращений работников по причинам многомесячных задолженностей по заработным платам и сокращениям в связи с ликвидацией предприятий. Контроль и вмешательство Генеральной прокуратуры, СК РФ, федеральных министров, Роструда оказали положительное влияние на урегулирование СТК федерального уровня.

Главными источниками возникновения СТК в ведущих отраслях экономики оставались проблемы со своевременной выплатой заработных плат работникам, кроме Здравоохранения, где отмечалось снижение и низкий уровень заработных плат, после отмены (понижения) ряда компенсационных и стимулирующих доплат на фоне улучшения эпидемиологической ситуации и продолжающейся реформы по оптимизации медучреждений, в том числе посредством перевода работников на нижестоящие должности и внедрения новых систем оплаты труда. Низкий уровень заработных плат в медицине и нехватка персонала вызвали необходимость принятия срочных решений Правительством РФ в конце 2022 года, направленных на изменение ситуации с кадрами и уровнем заработных плат в данной отрасли (с января 2023 начинает применяться новая Единая система оплаты труда и повышаются зарплаты в первичном звене).

На формирование социально-трудовой обстановки в РФ и причины СТК все большее влияние начали оказывать новые факторы, влияние которых в предыдущие периоды не отмечалось: растущий спрос на рабочую силу в большинстве отраслей, в первую очередь в отраслях, связанных с обороноспособностью страны; растущая напряженность на рынке труда по причине дисбаланса между высоким спросом на рабочую силу и её низким предложением, вследствие чего уровень безработицы опустился до исторического минимума (2,3%, по методике МОТ) и имел тенденцию к дальнейшему снижению; увеличивающиеся издержки работодателей на удовлетворение потребностей развития производств и привлечение специалистов разных профилей, которые сопровождалась ростом предлагаемых зарплат сотрудникам и расходами на повышение производительности труда и оптимизацию, при ограниченных возможностях кредитования из-за высоких процентных ставок; несоответствие структуры и качества подготовки кадров задачам по наращиванию производств, особенно в обрабатывающих отраслях; рост самозанятости, которая начала применяется не только в платформенных видах деятельности и сфере услуг, но и проникает в реальные сектора экономики.

К окончанию 2024 года главными причинами СТК были определены: низкий уровень оплаты труда работников (59% от общего количества СТК), нарушения условий

труда (54%), невыплаты заработной платы (17%). По сравнению с 2023 годом, показатели по основным группам причин СТК снизились, за исключением роста количества СТК по причинам низкого уровня заработных плат и нарушений условий труда. Формирование социально-трудовой обстановки в стране и распределение причинности трудовых конфликтов в наблюдаемом периоде, по сравнению с прошлыми годами, определялось стремительным нарастанием конфликтного потенциала в медучреждениях отрасли Здравоохранение, который реализовался во втором-третьем кварталах, когда были зафиксированы многочисленные СТК на станциях (отделениях) скорой медицинской помощи в учреждениях муниципальных и районных больниц в небольших населенных пунктах. Центром были зарегистрированы десятки акций протеста (коллективные видеообращения фельдшеров и водителей в адрес Президента РФ), классифицированные как СТК по интересам с требованиями медработников назначения и выплаты новой специальной социальной надбавки, которая предусмотрена для медиков первичного звена Постановлением Правительства РФ №343 от 20.03.24 и решению других проблем, связанных с нехваткой персонала, тяжелыми условиями труда и низкими заработными платами сотрудников службы скорой помощи. В происходящих событиях участвовали в основном неорганизованные в профсоюз работники, которые поставили своей целью добиваться индексации заработной платы через назначение выплат социальной надбавки и признания сотрудников скорой помощи медиками первичного звена, на которых распространяются положения правительственного постановления.

В условиях значительного дефицита кадров на рынке труда и растущей инфляции, которая вела к снижению покупательной способности заработных плат во многих отраслях экономики, действующие работники нередко вынуждены были перерабатывать, брать дополнительную нагрузку для увеличения доходов от оплаты труда, что сопровождалось нарушениями графиков и режимов работы и техники безопасности. За последние годы данные проблемы особенно обострились в Здравоохранении. Обращаем внимание, что ключевая причина многих СТК прошлых лет – невыплата заработной платы работникам, в наблюдаемом трехлетнем периоде

(2022-2024 г.г.) снизилась практически в два раза (с 38% до 20% от общего количества СТК).

Таким образом, стабильность социально-трудовой обстановки, которая сохранялась и поддерживалась, несмотря на проведение СВО ВС РФ и значительные внешние угрозы для общественного уклада и экономики страны, основывалась на низком уровне напряженности социально-трудовых отношений и незначительном количестве СТК, прежде всего в системообразующих отраслях, что предопределило снижение показателей по группам причин трудовых конфликтов, формировавшим конфликтность в предшествующие годы.

2.4. Анализ содержательных характеристик социально-трудовых конфликтов и динамика их изменений в 2014-2024 г.г.

Анализ современной научной литературы показывает различные подходы к пониманию определения содержательных характеристик СТК. Так В.В. Адамчук считает, что содержанием СТК является решение вопросов преодоления противоречий организационно-трудовых отношений, принимающих характер прямых социальных столкновений между работниками (группами работников) и их руководителями³⁶. По мнению Г.С. Таскаева содержательными характеристиками трудового конфликта определены категории, связанные с обострением экономических, организационно-управленческих и психологических противоречий, выражающихся в противоборстве субъектов трудовых отношений, обусловленных противоположностью, или существенным различием их интересов, ценностей, целей, мотивов и т. д., и предполагающих активные действия, направленные каждым из оппонентов на достижение своих притязаний или намерений³⁷. А.Я. Анцупов указывает, что содержание СТК должно рассматриваться как особый вид социально-экономического конфликта, в основе которого лежит главное противоречие сферы трудовых отношений³⁸. По мнению С.В. Александрова содержанием социально-трудового конфликта являются характеристики, связанные с особенностями столкновения

³⁶ См. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: учебник для вузов. – М.: Юнити, 1999. – 407 с.

³⁷ См. Таскаев Г.С. Социально-трудовой конфликт на предприятии: экономико-социологический анализ: Автореф. дисс. ... канд. соц. наук. – М., 2008. – 28 с.

³⁸ См. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Словарь конфликтолога. – СПб.: Питер, 2006. – 526 с.

субъектов, которые задействованы в области трудовых отношений, что вызвало противоположность их интересов, когда одна из сторон прибегает к действиям, которые выходят за рамки отношений, с целью придать гласности для удовлетворения своего нарушенного интереса и привлечения внимания общественности, с целью оказать давление на другую сторону и вовлечь органы управления³⁹.

Изучение содержательных характеристик СТК в Центре осуществляется через призму рассмотрения противостояния между трудовыми коллективами и работодателями как части конфликта социального, фундаментом которого являются юрисдикционные основания трудовых отношений – СТК по праву и СТК по интересам. Причины СТК - противоположности или различия интересов, ценностей, целей, статуса, мотивов сторон, вытекающие из логики организации и правоприменительной практики трудовых отношений. Влияние трудового конфликта на развитие социально-трудовых отношений проявляется в ухудшении или улучшении производственной деятельности, которая принимает негативную и позитивную направленность.

Таким образом, несмотря на разную трактовку содержательных характеристик СТК, следует отметить, что в целом все исследователи принимают противоречия или обострение противоречий в трудовых отношениях как исходную позицию для понимания глубинной сущности СТК. При этом следует принять за аксиому, что чем большее количество характеристик СТК применяется и учитывается при анализе конфликтов, тем выше качество результатов исследования, тем выше возможности прогнозирования и предупреждения (предотвращения) столкновений в социально-трудовой сфере.

В рамках социально-трудовой тематики авторы автоматизированной системы, решая задачу разработки и выделения необходимых содержательных характеристик конфликтов, избавленной от логических ошибок, создали соответствующую типологию СТК, которая является базовой и подвергается постоянной модификации ввиду появления новых данных о конфликтах и необходимости внесения уточнений в связи с

³⁹ См. Александров С.В. Правовые категории «трудовой спор» и «трудовой конфликт»: способы разрешения // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2013. – №3 – С. 25-29

эволюционным развитием системы трудовых отношений. Потребность в моделировании, типологизации и классификации продиктована необходимостью машинной обработки данных о конфликтах. Пространство понятий, связанных с социально-трудовыми конфликтами, не может быть плоским полем терминов и представляет собой многоуровневое дерево. Для упорядочения отношений между различными параметрами конфликтов разработан рубрикатор АССОИ, в соответствии с которым различным характеристикам СТК в ходе контент-анализа присваиваются нормированные значения, тем самым с момента регистрации конфликта предусматривается возможность формализации его параметров и совершения логических операций с данными. Перечень рубрик (около 20 ветвей первого уровня) и разнообразие характеристик информационных единиц (до 6 уровней ветвей) позволяет оценить возможности дальнейшего развития анализа данных об СТК. С накоплением информации о конфликтах расширяется дерево понятий- характеристик и индикаторов социально-трудовой обстановки, соответственно расширяется терминологический словарь, типология и классификация СТК. К 2024 году Центр осуществляет анализ СТК по более чем 70 показателям, и эта цифра только увеличивается.

Ниже представлена динамика распределения юрисдикционных оснований конфликтов в сопоставлении со средней продолжительностью СТК в десятилетнем наблюдаемом цикле. Методы оценки динамики и сопоставлений часто используются в мониторинговой и исследовательской работе Центра. На примере Диаграммы 6 без глубокого анализа можно прийти к выводу о связи между юрисдикционным основанием

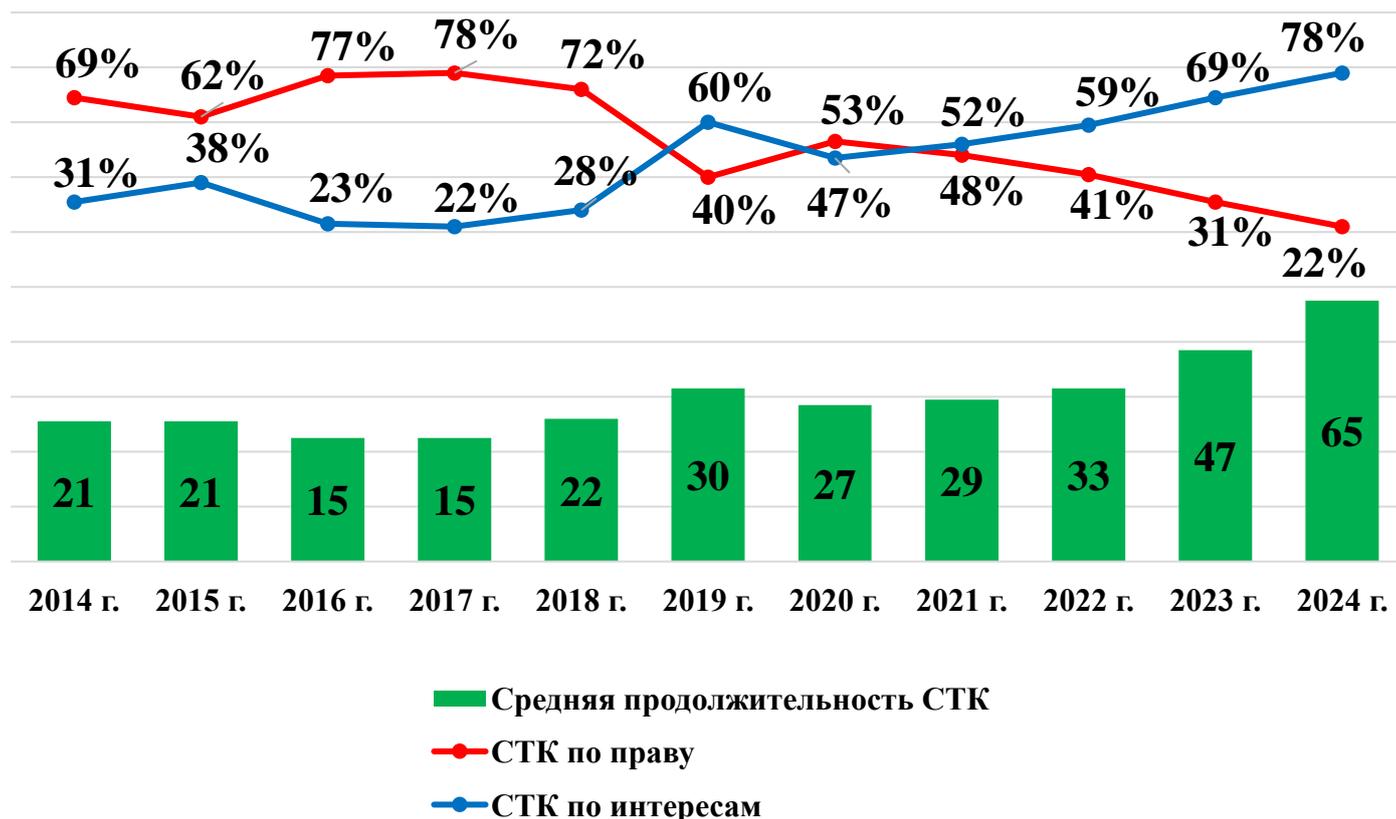


Диаграмма 6. Динамика распределения СМК по юрисдикционной форме и продолжительности

и продолжительностью конфликтов. К таким сопоставлениям в аналитической работе Центра часто прибегают при рассмотрении иных характеристик, таких как: вовлеченность работников в противостояния, оценка трудопотерь в развитии СМК, раскрытие значения форм собственности, размеров предприятий на которых зарегистрированы СМК, распределения конфликтогенов по отраслям и территориям и др. Очевидно, что особое значение при таких сопоставлениях имеет непрерывность наблюдений, полнота информации, нормированный характер понятий.

Данные исследований Центра за многолетнюю историю показывают, что увеличение доли СМК по интересам, вне зависимости от конфликтного потенциала текущего периода, характерно для временных промежутков устойчивого и стабильного развития экономики, снижения напряженности в социально-трудовой сфере. Вместе с тем, преобладание конфликтов по интересам увеличивает продолжительность наблюдаемых противостояний, вовлеченность работников, усиливает роль и активность профсоюзов, а для защиты трудовых прав в основном применяются не протестные

(непубличные) коллективные действия. Справедливо и следующее утверждение: повышение доли СТК по праву происходит в периоды нестабильности, когда регистрируется большое количество конфликтов с активными протестными действиями наиболее радикально настроенной части трудящихся с участием (в основном) неорганизованных работников. Рост происходит на фоне прямых нарушений трудового законодательства, при ограниченных возможностях профсоюзов защищать трудовые права, а активность вмешательства ОГВ и надзорных ведомств становятся определяющими. Средняя продолжительность противостояний в десятилетнем цикле (2014-2024 г.г.) постепенно растет в силу разрастания и комплексного характера СТК и причин их породивших, увеличением количества сторон, вовлеченных в урегулирование.

Пик количества СТК по праву отмечен в 2016-2017 г.г., когда было зафиксировано их максимальное количество, в основном, из-за невыплат заработной платы - ОГВ и надзорные ведомства в силу изменений внутренней обстановки и под давлением работников принимали все более активное участие в урегулировании трудовых конфликтов и контролировали вопросы соблюдения трудового законодательства по оплате труда. В свою очередь, профсоюзы (прежде всего, входящие в ФНПР), несмотря на узкий арсенал своих инструментов в отношении неорганизованных работников, а также слабую эффективность переговоров в условиях затяжных конфликтов по праву, вели активную работу применяя механизмы социального партнерства и добивались обеспечения законных прав и интересов работников в сфере оплаты труда. Эксперты НМЦ «ТК» в тот период прогнозировали, что в ближайшей перспективе картина изменится и количество СТК из-за нарушений трудового законодательства будет стремительно снижаться, вместе с тем, работники и профсоюзы все чаще будут вступать в противостояние с работодателями с требованиями роста заработной платы и улучшения условий труда, следовательно количество СТК по интересам будет расти и превысит количество СТК по праву, особенно на фоне роста фискальной и квазифискальной нагрузки и инфляции, что и подтвердилось в дальнейшем. Спрогнозированное экспертами НМЦ «ТК» превышение количества СТК по интересам над конфликтами по праву впервые зафиксировано в 2019 году, продолжило

увеличиваться, и с высокой долей вероятности данный тренд будет укрепляться и в будущем.

В СТК, где известна численность участников всех протестных действий (публичных и непубличных) и работающих на предприятии, возможно определение средней вовлеченности работников в коллективные действия, которая в наблюдаемом периоде колебалась от 21% до 44% от численности трудовых коллективов и оценивается в Центре как средний показатель (Диаграмма 7).

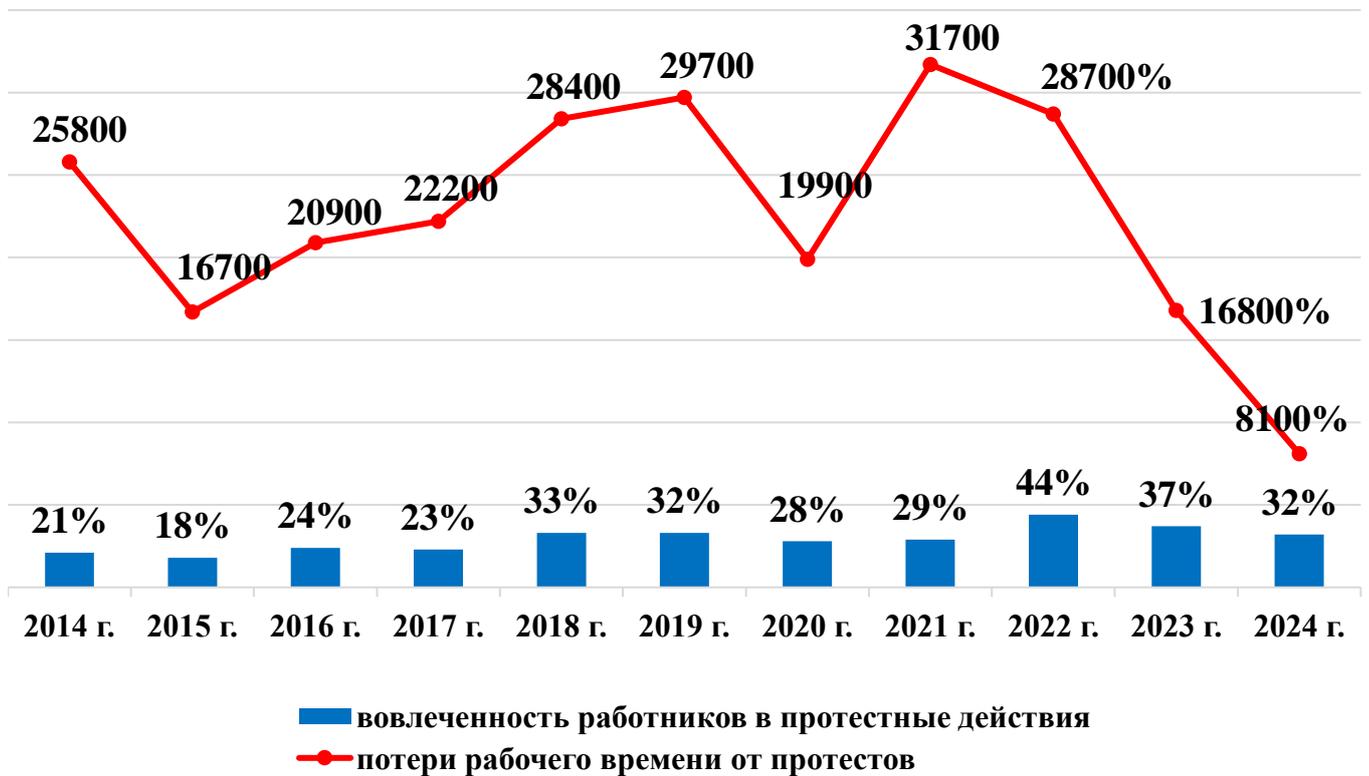


Диаграмма 7. Динамика средней вовлеченности работников в СТК и трудовые потери от протестов

Диаграмма 7, построенная с целью демонстрации динамики и сопоставления, также, как и предыдущая с определённой степенью достоверности позволяет увязать вовлеченность работников в конфликтах с потерями рабочего времени. Данная связь не является арифметической, так как потери рабочего времени несут лишь забастовки, а вовлеченность работников определяется для всех видов конфликтов, включая те, в ходе которых забастовки не фиксировались. В то же время, на фоне изменения количества общественных протестных акций в наблюдаемых СТК, при значительной событийной насыщенности, потери рабочего времени от забастовок (приостановлений работы)

претерпевали изменения и значительно снизились, начиная с 2022 года по причинам, указанным в предыдущих разделах.

Отмечаем, что с 2022 года стороны трудовых конфликтов более активно вступали в переговоры для разрешения неурегулированных противоречий в трудовых отношениях и достигали компромиссов, с привлечением ОГВ как стороны социального партнерства.

Экспертами Центра в ходе мониторинга и анализа сообщений о развитии социально-трудовых отношений и формировании социально-трудовой обстановки в регионах РФ изучаются и рассчитываются другие важные характеристики и показатели для оценки угроз к нарастанию социальной нестабильности, в частности аддитивный показатель напряжённости событий (АДН), который определяется на основании весов событий и степени их влияния на увеличение (снижение) напряжённости социально-трудовых отношений в субъекте РФ. Если в анализируемом еженедельном периоде произошло больше событий, увеличивающих напряжённость трудовых отношений (забастовки, митинги, пикеты, голодовки, угрозы протестных действий и др.), то АДН присваивается весовой коэффициент < 0 , если произошло больше событий, уменьшающих напряжённость (выплаты зарплат, устранение противоречий, переговоры сторон, заседания трёхсторонних комиссий, действия прокуратуры, Роструда по контролю за соблюдением трудового законодательства, вмешательства ОГВ и т.д.) – АДН > 0 . Положительный аддитивный показатель напряжённости событий, начиная с 2022 года, рассчитывался в большей части федеральных округов, кроме УФО. В пандемийный период, только в трех ФО (ДФО, ПФО и СКФО) был отмечен положительный показатель. Наименьший положительный показатель чаще всего отмечался в СКФО и СФО, наибольший отрицательный – в ЦФО.

Наибольшее количество СТК в десятилетнем периоде было зафиксировано по причинам невыплаты заработной платы на предприятиях подотраслей Обрабатывающих производств – 374 и Здравоохранения – 205. Обрабатывающие производства заняли по четырем причинам «лидирующую позицию», Здравоохранение – также четыре, что подтверждается общим выводом, что данные сектора экономики являются наиболее конфликтогенными за все время исследований Центра (Таблица 6).

Причины СТК и их количество по отраслям

Причина	Наибольшее количество СТК по отраслям
Невыплаты заработной платы	Обрабатывающие производства – 374 СТК Здравоохранение – 205 СТК Транспорт – 137 СТК ЖКХ – 25 СТК Сельское хозяйство – 15 СТК
Сокращение/увольнение работников	Обрабатывающие производства – 139 СТК Транспорт – 67 СТК Строительство – 36 СТК ЖКХ – 27 СТК
Ликвидация предприятия/остановка производства/простой	Обрабатывающие производства – 178 СТК Транспорт – 49 СТК Добывающая промышленность – 24 СТК
Низкий уровень оплаты труда	Здравоохранение – 112 СТК Обрабатывающие производства – 74 СТК Транспорт – 42 СТК ЖКХ – 8 СТК Сельское хозяйство – 5 СТК
Нарушение условий труда	Здравоохранение – 152 СТК Обрабатывающие производства – 46 СТК Транспорт – 23 СТК ЖКХ – 14 СТК
Организационно-штатные мероприятия	Здравоохранение – 85 СТК Обрабатывающие производства – 54 СТК Транспорт – 15 СТК Образование – 84 СТК
Невыполнение условий социального партнёрства	Обрабатывающие производства – 57 СТК Образование – 24 СТК Культура – 19 СТК
Невыплата надбавок, доплат	Здравоохранение – 14 СТК Транспорт – 16 СТК Обрабатывающие производства – 9 СТК ЖКХ – 14 СТК

Анализ причин и оснований возникновения СТК показывает, что во всех федеральных округах без исключения, проблемы своевременной оплаты труда работников становились ведущими источниками большинства СТК. Также значимая

часть трудовых конфликтов была связана с сокращениями (увольнениями) работников и нарушениями условий труда. Для каждого из федеральных округов данные проблемы являлись основными источниками конфликтного потенциала, другие причины занимают намного меньшую долю в распределении СТК (Таблица 7).

Таблица 7

Ключевые конфликтогены СТК по федеральным округам

Федеральные округа	Основные причины зарегистрированных СТК для данного ФО
СФО	Оплата труда - 214 СТК Сокращение/ увольнение работников - 61 СТК Нарушения условий труда - 23 СТК
ЦФО	Оплата труда - 147 СТК Сокращение/ увольнение работников - 74 СТК Нарушения условий труда - 56 СТК
ПФО	Оплата труда - 117 СТК Сокращение/ увольнение работников - 63 СТК Нарушения условий труда - 41 СТК
УФО	Оплата труда - 129 СТК Сокращение/ увольнение работников - 43 СТК Нарушения условий труда - 24 СТК
ДФО	Оплата труда - 117 СТК Сокращение/ увольнение работников - 38 СТК Нарушения условий труда - 21 СТК
СЗФО	Оплата труда - 82 СТК Сокращение/ увольнение работников - 41 СТК Нарушения условий труда - 23 СТК
ЮФО	Оплата труда - 59 СТК Сокращение/ увольнение работников - 18 СТК Нарушения условий труда - 9 СТК
СКФО	Оплата труда - 33 СТК Нарушения условий труда - 7 СТК Сокращение/ увольнение работников - 3 СТК

Большая часть СТК в период с 2014 по 2021 г.г. развивались на предприятиях, в учреждениях (организациях) частной формы собственности, в основном отраслях Обрабатывающих производств, Деятельности сухопутного транспорта и Строительства. СТК, зарегистрированные на объектах государственной формы собственности, чаще всего развивались в медицинских учреждениях, особенно на ССМП, по причинам низких заработных плат и тяжелых условий труда. Наибольшее число подобных СТК регистрировалось в СФО, ЦФО и ПФО. Стабильность социально-трудовой обстановки, которая сохранялась и поддерживалась, несмотря на проведение СВО ВС РФ и значительные внешние и внутренние угрозы для общественного уклада и экономики страны, основывалась на низком уровне напряженности социально-трудовых отношений и незначительном количестве СТК, прежде всего в системообразующих отраслях, что предопределило снижение показателей по предприятиям частной формы собственности (Диаграмма 8).

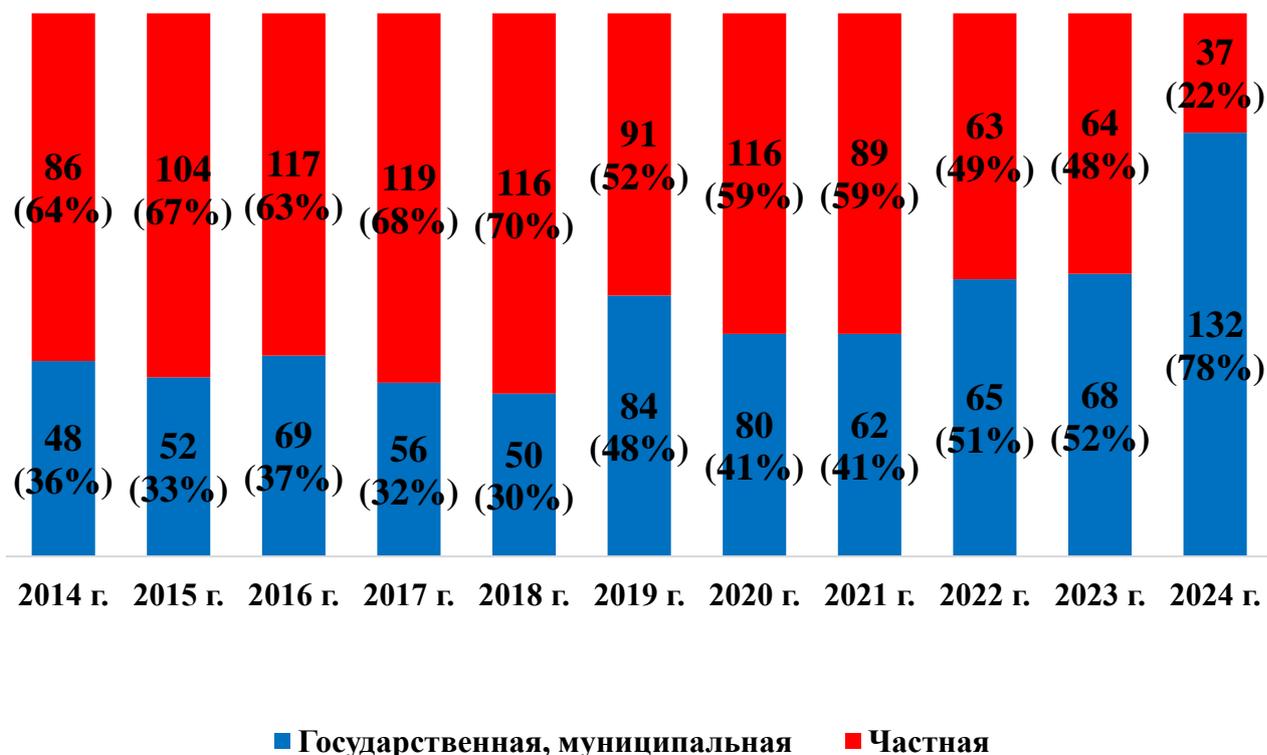


Диаграмма 8. Динамика распределения форм собственности по объектам СТК

В наблюдаемом периоде устойчивых тенденций по распределению СТК, по основанию размеров предприятия, не установлено. Тем не менее, следует отметить, что в большую часть периодов значимая доля СТК регистрировалась и развивалась на крупных предприятиях (в соответствии с принятой в РФ классификацией предприятий по размеру/числу занятых), что было продиктовано отраслевой диверсификацией. Большая часть предприятий Обрабатывающих отраслей и учреждений Здравоохранения относятся к крупным с численностью работающих свыше 250 человек. За последние восемь лет СТК на микропредприятиях (численностью до 10 человек) не зарегистрированы, в другие годы – единичные случаи противостояний (Диаграмма 9).

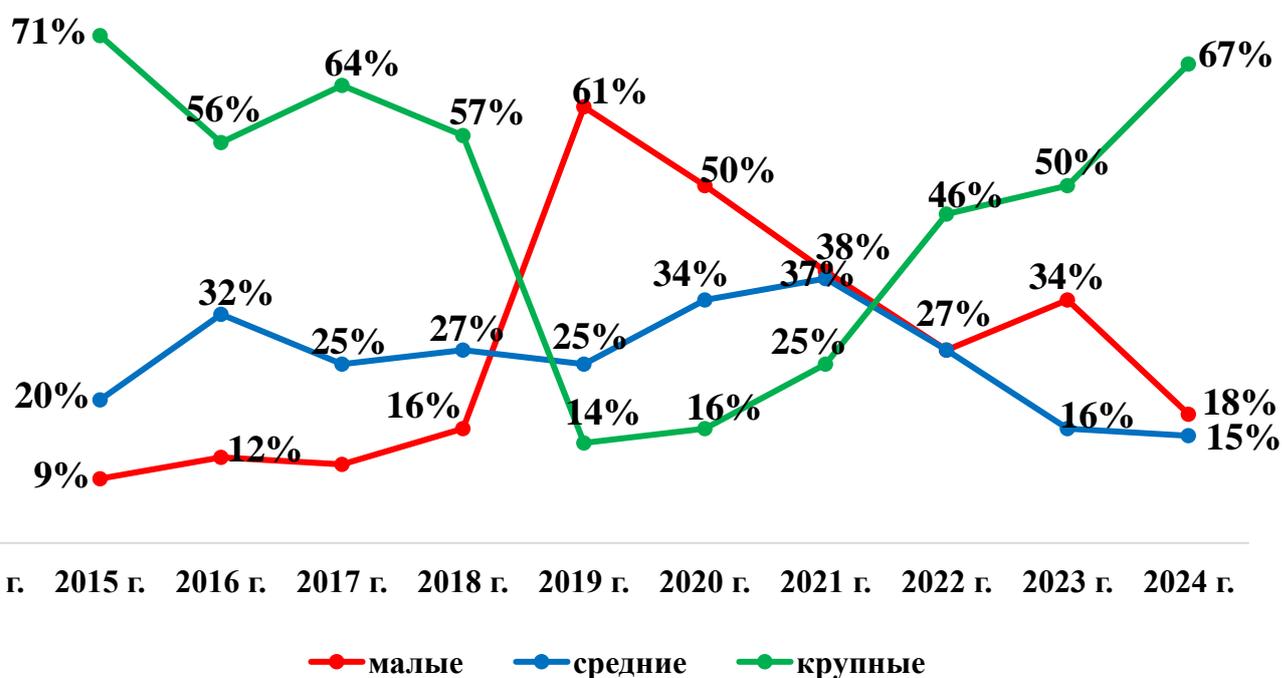


Диаграмма 9. Динамика распределения СТК по основанию размеров предприятия

Данное обстоятельство не должно породить иллюзию социально-трудового благополучия на микропредприятиях. Характер производственных процессов, способность противостоять работодателю в случае нарушения прав работников на микропредприятиях существенно отличаются от таких же на средних и крупных предприятиях. Для целей мониторинга с помощью автоматизированной системы, принципиальное значение имеет наличие релевантных источников информации о

состоянии трудовой среды на микропредприятиях. Следует признать, что таких источников информации, отвечающих требованиям включения их в базу для непрерывного мониторинга, не обнаружено. Достоверных сведений о состоянии социально-трудовой обстановки на микропредприятиях с помощью методов, применяемых центром, получить не удаётся.

В оценке исследуемых СТК, по основанию размеров предприятий, следует отметить, что устойчиво растёт доля СТК в сфере малого и среднего бизнеса. Финансовые и экономические проблемы для МСБ, возникшие в период беспрецедентного санкционного давления со стороны недружественных западных государств и последствий пандемии, вызвали рост конфликтного потенциала и возникновение новых СТК. Как правило, на этих предприятиях нет профсоюзов, что заметно ослабляет организованность работников и возможность отстаивать свои интересы цивилизованными способами. Вместе с тем, Правительство РФ продолжает придерживаться курса и осуществлять многомиллиардные вливания в системообразующие сектора экономики для поддержания занятости и сохранения рабочих мест и заработных плат на крупных предприятиях, чем удаётся поддерживать стабильность социально-трудовой обстановки и не допускать нарастания социальной напряженности в обществе.

Рассмотренные выше данные по характеристикам в наблюдаемом историческом периоде (2014 -2024 г.г.), являются важной информацией для понимания сущности возникновения и развития СТК, а их динамика ключевым фактором для прогнозирования процессов в социально-трудовой сфере и построении моделей по предупреждению и урегулированию противостояний между работниками и работодателями по проблемам неурегулированных противоречий в трудовых отношениях. Рост значимости прикладных исследований социально-трудовых отношений и СТК как в области научного знания о конфликтах, так и в сфере практики их регулирования не только определил интерес большого числа исследователей к специализированному научному набору методологических решений, направленных на сбор опытных данных и количественные методы их обработки, но и обозначил новые перспективные направления развития социального партнерства с целью гармонизации

трудовых отношений – путь от противостояний в социально-трудовой сфере к достижению целей через переговоры и взаимодействия.

ГЛАВА 3. АНАЛИЗ ПОВЕДЕНИЯ И ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ХОДЕ РАЗРЕШЕНИЯ ПРОТИВОРЕЧИЙ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. Общая характеристика сторон – участников социально-трудовых конфликтов: классификация, цели, задачи, особенности действий

В российском трудовом законодательстве регламентированы и прописаны основные цели, при организации и регламентировании взаимодействий между сторонами трудовых отношений, которыми являются работники и работодатели, определены и закреплены государственные гарантии обеспечения защиты трудовых прав и свобод граждан и создание благоприятных условий труда (ст.1).⁴⁰

При организации трудовых отношений между сторонами основными решаемыми задачами являются действия всех заинтересованных участников, включая государство, по созданию необходимых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудового процесса, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по организации труда и управлению трудом, трудоустройству у работодателя, подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя; социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудовых прав работников, охрану труда и др.

Исходя из общепризнанных мировых стандартов по организации трудовых отношений и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, основными принципами регулирования трудовых отношений между работниками и работодателями определены следующие положения (ст. 2 ТК РФ):

⁴⁰ См. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025)

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

- равенство прав и возможностей работников;

- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;

- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку;
- обязанность сторон трудовых отношений соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудовых прав работников.

При взаимодействии работников и работодателей, трудовыми отношениями признаются отношения, основанные на соглашении о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ). Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, а также на основании фактического допущения работника к работе с ведома, или по поручению работодателя, или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Основными сторонами трудовых отношений, по российскому трудовому законодательству, определены работники и работодатели. Работник - физическое лицо,

вступившее в трудовые отношения с работодателем. Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а также лица, не достигшие указанного возраста. Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

При вступлении в трудовые отношения с работодателем работник имеет право, осуществлять деятельность, направленную на заключение, изменение и расторжение трудового договора, предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, учета его требований при организации безопасного рабочего места, своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков; полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда, подготовку и дополнительное профессиональное образование, объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов; участие в управлении организацией (предприятием), ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений, защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном федеральными законами.

Вместе с тем, работники обязаны добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину, соблюдать требования по

охране труда и обеспечению безопасности труда, бережно относиться к имуществу работодателя.

В свою очередь, работодатель, в рамках трудовых отношений имеет право изменять и расторгать трудовые договоры с работниками, вступать в коллективные переговоры и заключать коллективные договоры, поощрять (наказывать) работников по результатам труда, контролировать и требовать исполнения ими трудовых обязанностей и дисциплины, бережного отношения к имуществу, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и требований охраны труда. Работодатель имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке, создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них, реализовывать права о специальной оценке условий труда и проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В рамках обеспечения и поддержания трудовых отношений, и недопущения столкновения с работниками работодатели обязаны соблюдать трудовое законодательство, содержащее нормы трудового права, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров, обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные нормативными актами сроки, предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением, рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства, возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред и др.

Как видно из приведённых положений основного нормативного акта, регулирующего содержание отношений и правила поведения сторон, перечень обязательств и прав сторон обширен и многогранен, затрагивает не только непосредственно трудовой процесс, обеспечение его безопасности, но и интересы работников далеко выходящие за пределы собственно труда, относящиеся к системе ценностей работника, как члена общества, а именно: касается вопросов профессионального образования, поддержания уровня здоровья, обеспечения морально-этической стороны отношений, включая вопросы справедливого вознаграждения. Такой широкий диапазон взаимных интересов и обязательств, рассмотренный в контексте постоянно меняющейся внутренней и внешней среды отношений между их сторонами, очевидно может включать в себя и конфликтные ситуации, о чём законодатель прямо упоминает. Законодатель понимает, что стороны трудовых отношений не равны в своих возможностях обеспечения реализации своих интересов, видит в качестве более слабой стороны работников и даёт им дополнительные инструменты для обеспечения собственных интересов, предусматривает право объединения в профсоюзы и право ведения коллективных переговоров. Иными словами, возможность конфликтов между работниками и работодателями изначально предусмотрена в нормативно-правовой базе, признаётся законодателем и сторонами отношений неотъемлемой частью самого трудового процесса, не выводится в качестве форс-мажорного обстоятельства и, как следует понимать в более широком контексте, является органичной частью самого процесса существования сторон в процессе их взаимодействия. Противоречия, возникающие между сторонами трудовых отношений, заложены в несовпадающих иерархиях ценностей. Именно эти несовпадения, дающие энергию взаимодействию сторон, являются источниками противоречий и, в случае превышения порога рассогласования, становятся источниками конфликтов. Вместе с тем, обе стороны трудовых отношений, преследуя каждая собственные цели, заинтересованы в продолжении взаимодействия, даже если возникают противоречия и конфликты. Общее понимание главных целей трудового взаимодействия является основой при поиске взаимоприемлемого решения

конфликтной ситуации, которому способствуют механизмы социального партнёрства и процедуры урегулирования трудовых конфликтов.

Наиболее важной и острой в трудовых отношениях является проблема справедливого вознаграждения за труд. Именно неурегулированные вопросы, связанные со своевременной и полной оплатой труда работников чаще всего, становятся причиной трудовых конфликтов. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

После Второй мировой войны в теорию и практику организации и регулирования трудовых отношений между работниками и работодателями все активнее вступает государство, в лице органов исполнительной власти различных уровней, которая реализует свою деятельность через систему социального партнёрства. Становление системы социального партнёрства в Российской Федерации носило сложный характер и определялось социально-экономической ситуацией в обществе и состоянием социально-трудовых отношений между наемными работниками и работодателями, и наиболее активными темпами развивалось с 90-годов XX века. Социальное партнёрство в сфере труда Российской Федерации с самого начала рассматривалось как система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов

работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В основы равноправного социального партнерства были заложены следующие принципы: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Социальное партнерство осуществляется на:

- федеральном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- межрегиональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;
- региональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
- отраслевом уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- территориальном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Основными формами взаимодействия между всеми сторонами трудовых отношений и в рамках социального партнёрства стали: коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективных договоров, соглашений; взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных

непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства, участие работников, их представителей в управлении организацией (предприятием), участие представителей работников и работодателей в разрешении неурегулированных противоречий в рамках трудовых отношений.

Исторически сложилось так, что основными и наиболее дееспособными представителями работников являются профессиональные союзы и их объединения. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация. Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников (профсоюзов), в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

Интересы работодателя в трудовых отношениях и при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров с работниками могут представлять руководители организаций и соответствующие объединения работодателей. В случае отсутствия на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнерства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей.

Для обеспечения равноправных действий всех сторон трудовых отношений и в рамках социального партнёрства для регулирования социально-трудовых отношений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон. На федеральном уровне действует Российская трехсторонняя комиссия по

регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации. В субъектах Российской Федерации образованы трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации. На территориальном уровне работают трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления. На отраслевом (межотраслевом) уровне - отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства. На локальном уровне и на конкретных предприятиях образованы комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективных договоров, при условии созданных и действующих представительных органов сторон трудовых отношений.

Основными формами действий работников в трудовых отношениях, направленных на взаимодействие с работодателями и ОГВ являются:

- выражение позиций представительного органа работников в рамках действующего коллективного договора, соглашения;
- проведение первичными профсоюзными организациями консультаций и переговоров с работодателями по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- выдвижение требований работников на получение от работодателей информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение профсоюзами с работодателями планов по социально-экономическому развитию организации (предприятия);

- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса.

Представители работников также имеют право вносить в органы управления организацией предложения по развитию трудовых отношений и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

Ключевыми характеристиками взаимодействия как сторон трудовых отношений, так и в системе социального партнёрства являются позиции и действия участников по защите своих интересов. Работники (профсоюзы) имеют право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Основными формами защиты трудовых прав работников являются: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами (коллективные действия); защита трудовых прав через федеральный государственный контроль (надзор) с помощью надзорных ведомств; судебная защита.

Наиболее результативных целей по защите трудовых прав, работники достигают через действия профессиональных союзов, которые имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. Работодатели обязаны безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещения для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах). Работодатели, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с федеральным законодательством.

Таким образом, при организации трудовых отношений в социально-трудовой сфере Российской Федерации действует высокоэффективная система социального партнерства, в которой участвуют работники (представители работников), работодатели (объединения и союзы работодателей), органы государственной власти, местного самоуправления, и направленная на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно

связанных с ними отношений. Основные обязательства сторон трудовых отношений и в рамках социального партнёрства на федеральном уровне по ключевым направлениям зафиксированы в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации. Новое Генеральное трехлетнее соглашение заключено в 2024 году.⁴¹

3.2. Эффективность защиты трудовых прав организованных работников через профсоюзные объединения и систему социального партнерства

Трудовое законодательство в первую очередь нацелено на защиту трудовых прав работников, так как с юридической точки зрения, как уже отмечалось ранее, стороны трудовых отношений по определению не равны. Работодатель - сторона экономически независимая и наделённая дисциплинарной властью, а работник - более уязвим и чаще нуждается в поддержке со стороны закона, поэтому Трудовой кодекс РФ во многом ограничивает возможности работодателей, предоставляет работникам значительное число гарантий и законных способов защиты трудовых прав. К основным формам и способам следует отнести: самозащиту; судебную защиту; защиту с помощью профсоюзов; государственный контроль за соблюдением трудового законодательства. Исторически в Российской Федерации сложились устойчивые и многолетние традиции по защите трудовых прав работников посредством профсоюзов.

Профессиональные союзы имеют защищенное законом право на защиту трудовых прав работников, осуществляя контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

В российском законодательстве профсоюз рассматривается как добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемый в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Каждый работник, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую

⁴¹ См. https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_476292/?ysclid=mb682fszbf944664834

(профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов. Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения. Сами Профсоюзы имеют право создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному учитываемому профессиональную специфику признаку - общероссийские объединения (ассоциации) профсоюзов, межрегиональные объединения (ассоциации) профсоюзов, территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов. Профсоюзы, их объединения (ассоциации) имеют право сотрудничать с профсоюзами других государств, вступать в международные профсоюзные и другие объединения и организации, заключать с ними договоры, соглашения.

Фундаментом профсоюзов и главным органом через который осуществляется защита трудовых прав работников являются первичные профсоюзные организации - добровольные объединения членов профсоюза, работающих, как правило, в одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, либо в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, либо у работодателя - индивидуального предпринимателя, действующее на основании устава общероссийского или межрегионального профсоюза либо на основании устава первичной профсоюзной организации, принятого в соответствии с уставом соответствующего профсоюза. В структуре первичной профсоюзной организации могут образовываться цеховые профсоюзные организации, профсоюзные группы или иные структурные подразделения в соответствии с уставом соответствующего профсоюза.

Запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.

В рамках социального партнерства профсоюзы в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями

опираются на гарантии своей деятельности, которые закреплены Конституцией Российской Федерации и другими федеральными законами (ст.30)⁴².

Профсоюзы, их объединения (ассоциации) самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, свою структуру, образуют профсоюзные органы и определяют их компетенцию, организуют свою деятельность, проводят собрания, конференции, съезды и другие мероприятия. Уставы первичных профсоюзных организаций, иных профсоюзных организаций, входящих в структуру общероссийских, межрегиональных профсоюзов, не должны противоречить уставам соответствующих профсоюзов.

В развитии 1768 СТК, за наблюдаемый десятилетний период, работники и их профсоюзы с целью защиты трудовых прав и достижения выдвинутых к работодателям требований применяли разнообразные активные публичные (общественно-наблюдаемые действия, акции) и непубличные формы протеста (коллективные обращения, петиции и др.), или угрожали возможными коллективными действиями (Диаграмма 10).

Использование забастовки и ее разновидностей, как способа достижения целей в противостоянии между работодателями и работниками в социально-трудовой сфере, остаётся основной и наиболее острой формой борьбы за трудовые права в Российской Федерации независимо от политической и экономической конъюнктуры в десятилетнем наблюдаемом периоде (более 515 забастовок, 34% от всех форм протеста).

⁴² См. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)

В соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку, как способа разрешения противоречий в трудовых отношениях. Если примирительные процедуры не привели к разрешению проблем, либо работодатель (представители работодателя) не выполняют соглашения, достигнутые сторонами и закрепленные в коллективных договорах, или не исполняют решение арбитражей и примирительных комиссий, то работники (профсоюзы) имеют право приступить к организации забастовки.

Однако трудовым законодательством и предусмотрены значительные ограничения на использование данного права. Так забастовки не допускаются в периоды введения военного или чрезвычайного положения, в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и

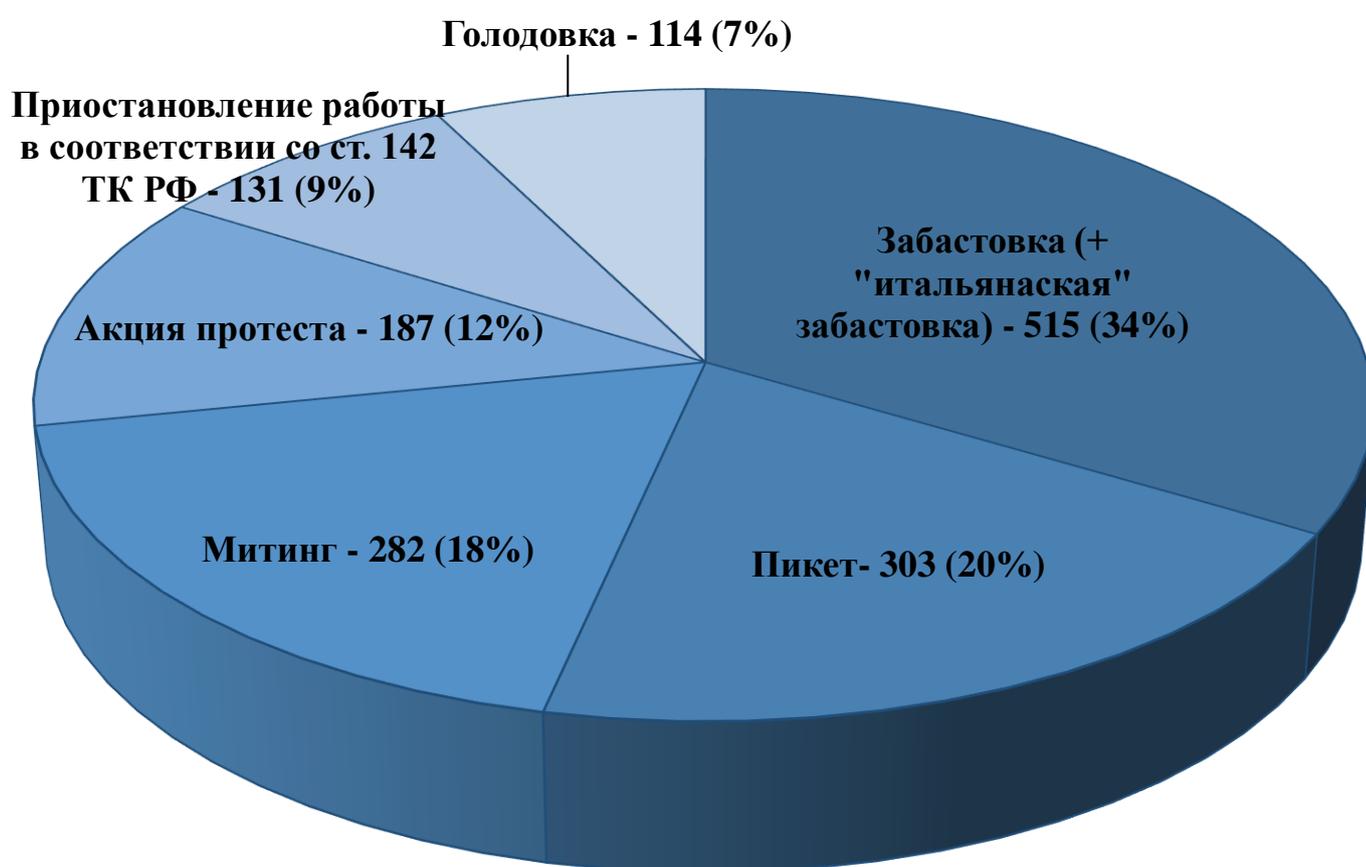


Диаграмма 10. Распределение основных публичных форм протестных действий работников и профсоюзов в ходе СТК 2014-2024 г.г.

чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах, в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи. Именно поэтому в наиболее конфликтной отрасли экономики – Здравсохранении работники чаще, чем в других отраслях используют «итальянскую забастовку» (работу по правилам, в соответствии со всеми должностными инструкциями и номами) как форму борьбы за трудовые права. Также забастовки запрещены в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей. В связи с ограничениями на массовые общественные акции (протесты) после начала пандемии COVID-19 работники и профсоюзы продолжили совершенствовать и применять новые формы действий для защиты трудовых прав (мотивационные и организационные действия в социальных сетях, коллективные видеообращения, флэш-мобы, интернет-акции).

За десятилетний период наибольшее количество забастовок - 101 (18% от общего количества) зарегистрировано в ЦФО. Наиболее часто процедуру забастовки применяли работники предприятий строительной отрасли. Обращаем внимание, что за этот же период Росстат по своей методике, основанной на сведениях от работодателей, ежегодно фиксировал от 1 до 5 забастовок. Количество забастовок по территориям распределялось прямо пропорционально числу СТК: ЦФО – федеральный округ с максимальным количеством СТК, соответственно в нем наибольшее количество забастовок, СКФО – федеральный округ с наименьшим количеством СТК и наименьшим количеством забастовок.

Главной причиной, по которой работники и профсоюзные организации принимали решения о начале забастовок, была полная невыплата заработной платы – 317

забастовок в ходе конфликтов, где были зафиксированы подобные акции протеста (62% от всего количества причин СТК).

В периоды экономической нестабильности (2014-2019 г.г.) количество зарегистрированных активных публичных форм протеста работников и профсоюзов в ходе СТК было значительным (от 70% до 80% всех наблюдаемых трудовых конфликтов), что свидетельствовало о высокой активности и готовности работников защищать свои трудовые права, действуя радикальными средствами (Диаграмма 11).

Распределение зарегистрированных форм протеста в рамках СТК в Диаграмме 11 свидетельствует о конструктивной позиции профсоюзов – в соответствии с их представлениями о сущности трудовых отношений, урегулирование конфликтов и решение проблем предприятий должно идти через переговоры, механизмы социального партнерства, социальный диалог, а использование открытого противостояния допустимо лишь в исключительных случаях, когда переговорный потенциал исчерпан.

В сложившихся внутренних и внешних условиях, и тех изменений в социально-трудовой сфере, которые произошли после февраля 2022 года, профсоюзы стали придерживаться сдержанных, менее радикальных позиций при принятии решений о проведении открытых публичных акций протеста для защиты трудовых прав, чтобы не допускать избыточного роста социальной напряженности и дестабилизации обстановки. В целях достижения выдвигаемых требований, прежде всего по росту заработных плат и улучшению условий труда, профсоюзами применялись и совершенствовались новые формы коллективных действий (мотивационные и организационные действия в социальных сетях, коллективные видеообращения, флэш-мобы, интернет-акции и др.), которые в автоматизированной информационной системе Центра объединены и сгруппированы в категорию - акции протеста. Вместе с тем, продолжали активно применяться и непубличные форматы выражения протеста -

коллективные обращения в ОГВ всех уровней с использованием ресурсов СМИ и профсоюзов.



Диаграмма 11. Формы протестных действий, применяемых работниками в ходе СТК

В динамике распределения организованности работников в рамках СТК по годам существенных изменений не отмечалось (Диаграмма 12). Заметную роль в защите трудовых прав работников всегда играли профсоюзные организации крупнейшего общероссийского профобъединения – ФНПР (в среднем от 26% до 42%), от общего количества СТК. Первичные профсоюзные организации ФНПР наиболее активно отстаивали интересы работников в ПФО (143 СТК), ДФО (122 СТК), СЗФО (118 СТК), ЦФО (115 СТК). В отраслевом разрезе самыми активными были профсоюзы в ходе СТК в Обрабатывающих производствах (214 СТК), на Транспорте (87 СТК) и в Здравоохранении (52 СТК). Наиболее активные отраслевые профсоюзы ФНПР: Горно-

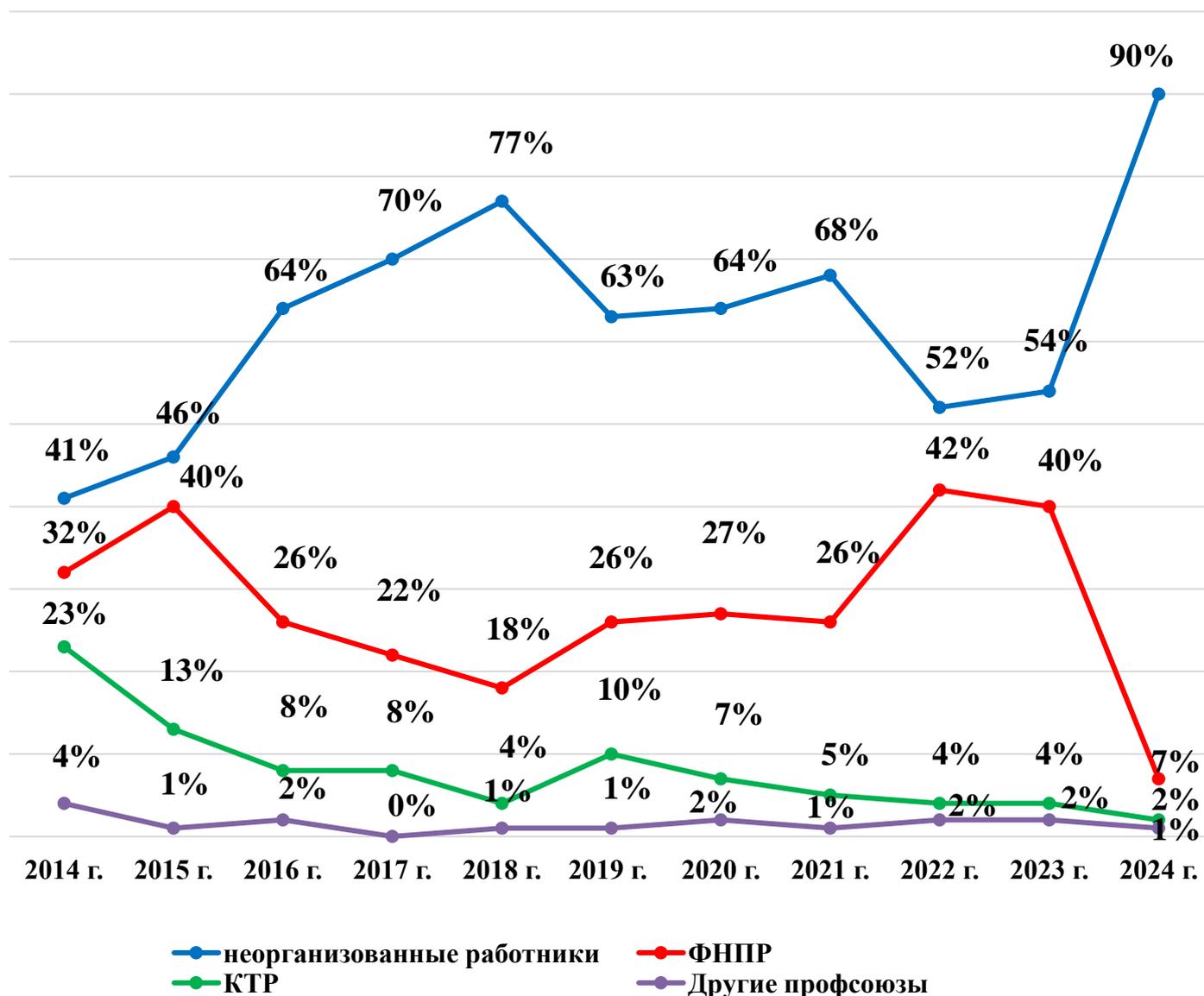


Диаграмма 12. Динамика распределения организованности работников в ходе СТК

металлургический профсоюз России – участие в 46 СТК; Профсоюз работников образования и науки РФ – 32 СТК; Российский профсоюз работников промышленности – 21 СТК; Профсоюз работников агропромышленного комплекса РФ – 19 СТК; Общероссийский профессиональный союз работников жизнеобеспечения – 18 СТК; Профсоюз работников здравоохранения РФ – 67 СТК. Среди территориальных организаций ФНПР, которые инициировали и сами участвовали на стороне работников в ходе СТК: Федерация профсоюзов Свердловской области – 41 СТК; Федерация профсоюзов Приморского края - 27 СТК; Федерация профсоюзов Челябинской области – 16 СТК; Федерация профсоюзов Оренбургской области – 9 СТК; Федерация профсоюзов Забайкальского края – 8 СТК.

Участие первичных профсоюзных организаций предприятий (учреждений), как стороны трудового конфликта, за последние три года (2022-2024 г.г) снижалось, так как в значительной части СТК, ранее зарегистрированных в наиболее конфликтной отрасли - Здравоохранении, противоборствующей стороной выступали неорганизованные работники (водители и фельдшеры скорой помощи, которые в основной массе не являются членами профсоюзов). В свою очередь, членские организации ФНПР (территориальные и отраслевые профсоюзы в субъектах РФ) принимали активное участие в защите трудовых прав работников и включались в урегулирование СТК, которые развивались на предприятиях, где действуют как их первичные организации, так и неорганизованные работники (в случаях их обращений оказывали юридическую и организационную поддержку).

На современном этапе профсоюзы чаще всего вступают в противостояния с работодателями по вопросам индексации заработных плат работников, устранению нарушений условий труда и безопасности на производстве, выполнению или пересмотру условий СОУТ, сохранению производств и рабочих мест, противодействию работодателям, которые ограничивали профсоюзную деятельность на предприятии и оказывали давление на профсоюзных лидеров. Продолжает расти доля непубличных форм защиты трудовых прав (в условиях ковид-ограничений и других обстоятельств), когда работники коллективно обращаются при поддержке профсоюзов в самые различные инстанции и требуют их вмешательства в урегулирование СТК. В

сложившейся современной обстановке, после начала СВО, такой способ защиты трудовых прав стал доминирующим и действенным форматом в тактике действия профсоюзов при информационной поддержке СМИ и профсоюзных ресурсов.

3.3. Возможности и ограничения в действиях неорганизованных работников по защите трудовых прав в ходе социально-трудовых конфликтов

Несмотря на значительное представительство профсоюзных организаций, прежде всего ФНПР, на российских предприятиях, в большей части организаций и учреждений частного бизнеса, особенно на средних и малых предприятиях, интересы работников перед работодателями профсоюзы не представляют, работники в силу разнообразных причин в них не объединяются и представляют собой атомизированную массу сотрудников. Вместе с тем, нельзя сказать, что индивидуальные работники беззащитны перед произволом работодателя. В случаях нарушения трудовых прав, неорганизованные работники прибегают к применению форм самозащиты. По российскому трудовому законодательству в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством (ст.379). На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работодатель, представители работодателя, не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Одной из самых распространенных форм индивидуальной защиты трудовых прав работников являются индивидуальные трудовые споры, которые определяются как неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению

индивидуальных трудовых споров. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд, которые рассматривают индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям от работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника, о компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя. В свою очередь, работодатель может обращаться в суды о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами. Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры: об отказе в приеме на работу лиц, работающих по трудовому договору у

работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций и лиц, считающих, что они подверглись дискриминации. В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными, работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

Важной эффективной формой и способом по достижению целей в защите трудовых прав являются коллективные трудовые споры, но для неорганизованных работников эта опция недоступна. Коллективный трудовой спор - 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. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю представительным органом работников, уполномоченным ими на разрешение коллективного трудового спора. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов. Решение об утверждении выдвинутых требований принимается

большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку выдвинутых им требований.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из трех этапов:

- рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника;
- трудовой арбитраж.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) не выполняют соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, или не исполняют решение трудового арбитража, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, но с определенными ограничениями по требованиям ст.413 Трудового кодекса РФ.⁴³

Вышеуказанные ограничения и скудные возможности неорганизованных работников по защите трудовых прав, подтверждаются результатами мониторинга социально-трудовой обстановки. Как показывают данные о конфликтах, неорганизованные работники чаще всего прибегают к радикальным формам протеста - несанкционированным акциям, стихийным забастовкам, блокированию зданий администраций предприятий и перекрытию дорог, считая, что подобными действиями возможно принудить работодателей к выполнению требований. По анализу итогов СТК можно сделать вывод, что большая часть данных противостояний заканчивается лишь частичным удовлетворением требований, или отказами работникам.

Также значительными ограничениями для неорганизованных работников по защите трудовых прав становятся вопросы:

⁴³ См.

- получения от профсоюза бесплатной юридической помощи при решении социально-бытовых вопросов;
- содействия профсоюза в различных трудовых ситуациях (разрешении индивидуальных трудовых конфликтов, в т.ч. по вопросам своевременной выплаты зарплаты и др.);
- защиты при необоснованном увольнении и (или) иных трудовых злоупотреблениях работодателя;
- помощи в оформлении заявлений, жалоб и иных документов;
- материальной поддержки в случае трудных жизненных обстоятельств;
- содействия профсоюза в получении льготных путевок на санаторно-курортное лечение (в том числе в отношении членов семьи работника);
- возможности безвозмездного или за символическую плату пользоваться спортивным инвентарем и иным имуществом профсоюзного сообщества;
- иных преимуществ и льгот (содействия профсоюза в досрочном выходе работника на пенсию и др.).

Следует констатировать, что случаев наделения полномочиями ведения неорганизованными работниками от своего имени переговоров какого-либо органа или физического лица, кроме профсоюзной организации (что вызывает сомнение в правовой состоятельности), за период 2024-2024 г.г. зафиксировано не было.

Важным гарантом защиты трудовых прав работников на предприятии является заключенный и действующий коллективный договор, который подписывается между работодателем и представительным органом работников, в подавляющей части профсоюзом. Возможно ли заключение коллективного договора с неорганизованными работниками без участия профсоюзной организации? Интересы работников при заключении коллективного договора в отсутствие первичной профсоюзной организации в силу ч. 2 ст. 29 ТК РФ представляют иные представители, избираемые работниками. Предусмотрено, что в случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, то они на общем собрании (конференции) тайным голосованием могут избрать из числа работников иного представителя (представительный орган). Представитель (представительный

орган) работников имеет право согласно ч. 1 ст. 36 ТК РФ на участие в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения.⁴⁴ При этом работников, не объединенных в профсоюз, может представлять даже один представитель, выбранный на общем собрании (конференции) коллектива работников. Таким образом, трудовому коллективу необходимо избрать представительный орган (представителя работников). Поскольку трудовым законодательством не урегулирована соответствующая процедура, то порядок избрания представителей работников (утверждение кандидатур, процедура голосования, порядок учета количества голосов) определяется непосредственно самим общим собранием (конференцией) работников. Следует обратить внимание, что решения будут иметь юридическую силу в случае, если имеется необходимый для принятия такого рода решений кворум. Общее собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников, а конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов. Заседания общего собрания оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем собрания. Порядок оповещения работников устанавливается самими работниками. Представителем работодателя-организации в коллективных переговорах могут являться руководитель юридического лица или уполномоченные им лица. При заключении коллективного договора отдельно в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации полномочиями представителя работодателя наделяется руководитель этого подразделения или иное лицо. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения предложения. Для этого необходимо направить инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Стороне, получившей предложение о

⁴⁴ См.

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/3ac9b562e28b9ecb4bd027ad9a7c17bdc2d889c7/

проведении коллективных переговоров, лучше отреагировать на полученное уведомление письменно (рекомендуется при этом указать дату и предложить совместную встречу). Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа. В момент совместной встречи представителям сторон необходимо создать комиссию на равноправной основе, призванную вести коллективные переговоры, подготовить проект коллективного договора и заключить коллективный договор. Подготовленный в окончательном виде проект коллективного договора подписывается сторонами комиссии, участвовавшими в его разработке. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Иными словами, срок ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора – три месяца со дня начала переговоров. Он исчисляется со дня, следующего за днем получения согласия инициатором проведения коллективных переговоров. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами. Это означает, что после подписания коллективного договора на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласия по этим разногласиям стороны могут начать процедуру рассмотрения коллективного трудового спора.

В период высокой экономической нестабильности (2014-2019 г.г.) в тактике действий неорганизованных работников в рамках СТК активно использовались общественные протестные действия или угрозы их начала, для общественного резонанса широко использовались возможности СМИ и интернета, социальных сетей при освещении реализации намерений и организационно-мобилизационных мероприятий. За это время неорганизованные работники для достижения своих целей 48 раз объявляли состояние забастовки, и более 100 раз заявляли об угрозах начать протесты.

В «пандемические годы» (2020-2022 г.г) к открытым протестным действиям в ходе СТК чаще прибегали неорганизованные работники предприятий ЦФО, ПФО и УФО, что объясняется прежде всего высокой степенью индустриализации в этих регионах и, во вторую очередь, - заметным количеством неорганизованных работников на средних и крупных предприятиях. В связи с введением нерабочих дней в апреле-мае 2020 года и остановки большого количества производств, а также запретом по эпидемиологическим соображениям на проведение массовых общественных мероприятий, работники не имели возможности публично выразить свои требования, о чем свидетельствует резкое снижение в этот период митингов (в 2,3 раза), пикетов (в 1,7 раза), забастовок зафиксировано не было.

Вместе с тем, в течение последних лет работниками активно применялись заявления об угрозе начала протестных действий. Неорганизованные работники для достижения своих целей в наблюдаемом периоде 36 раз угрожали начать забастовку и 56 раз объявляли состояние забастовки. По сравнению с предыдущим периодом количество зарегистрированных забастовок в рамках СТК выросло на +17%. Наибольшее количество забастовок объявлялось на частных предприятиях муниципального пассажирского транспорта (20), на муниципальных предприятиях сферы ЖКХ (11) по причинам невыплаты или задержек заработной платы (47%), и снижения ее уровня (30%) (2/3 от общего количества забастовок). Следует подчеркнуть, что в данных отраслях экономической деятельности в период пандемии не объявлялись ограничительные меры и не прекращались производственные процессы, тем не менее работодатели не смогли выполнить свои обязательства по оплате труда работников, что привело к акциям протеста. Несмотря на возросшее количество забастовок и других акций протеста, для защиты своих трудовых прав неорганизованные работники обращались не только непосредственно к работодателям, но и, параллельно, с коллективными жалобами и требованиями в различные надзорные ведомства, не прибегая к публичным акциям протеста. Сложная эпидемиологическая ситуация в стране обусловила, что работники более активно обращались в исполнительные органы власти, Роструд и прокуратуры, Администрацию Президента и Правительство РФ и др.

После начала СВО ВС РФ на Украине начиная с 2022 года, количество активных протестных действий, угроз по их проведению в ходе СТК стало минимальным в пятилетнем периоде (в частности, -18%, по сравнению с 2020 годом), при этом применение непубличной формы протеста – коллективного обращения работников в ОГВ и надзорные ведомства по принятию мер к защите трудовых прав - выросло на +12%. В сложившихся внутренних и внешних условиях функционирования российской экономики, новых угроз для социально-трудовой сферы (новые виды занятости и дефицит кадров на рынке труда; растущие зарплаты, опережающие производительность труда), неорганизованные работники принимали решения о необходимости применения открытых публичных акций протеста для защиты своих трудовых прав, принимая во внимание ограничения морального характера в части допустимости острых форм протеста и роста социальной напряженности. В 2023 году количество зарегистрированных активных публичных форм протеста в ходе СТК сохранилось на уровне показателей 2022 года, за исключением роста на +12% несанкционированных акций протеста, большая часть из которых проведена неорганизованными работниками с требованиями выплаты долгов по заработным платам; значительно снизилось количество угроз по проведению протестных действий и приостановлению работы по ст.142 ТК РФ, при устойчивом увеличении количества коллективных обращений, направленных в различные инстанции, на которые ОГВ и надзорные ведомства оперативно реагируют, принимая меры к восстановлению нарушенных трудовых прав работников и урегулированию противостояний (+12% в 2023 году). Наибольшее количество забастовок объявлялось в организациях отраслей ЖКХ (7), на предприятиях муниципального пассажирского транспорта (9), в Строительстве (7), на предприятиях Обрабатывающих производств (3). Как правило, после объявления забастовок неорганизованные работники лишь частично достигали выдвинутых требований, при высокой доле отказов (6 забастовок длились более месяца).

Таким образом, на современном этапе борьбы за трудовые права при использовании различных форм защиты неорганизованные работники чаще всего прибегали к коллективным обращениям в различные инстанции и несанкционированным акциям протеста, в ходе которых инициаторы записывают

видеообращения в адрес ОГВ различных уровней с требованиями вмешательства и защиты трудовых прав. За последние несколько лет данные способы стали доминирующими формами выражения протеста и привлечения внимания других сторон социального партнёрства при широкой информационной поддержке СМИ и активного использования социальных сетей. В свою очередь, территориальные и отраслевые профсоюзы, как сторона социального партнерства продолжали занимать в ходе СТК умеренно-конструктивную позицию, использовали для урегулирования конфликтов в первую очередь переговоры, социальный диалог, и лишь в исключительных случаях прибегали к проведению публичных протестных акций. Накопленные данные свидетельствуют о том, что профсоюзная сторона, в отличие от неорганизованных работников, придерживается позиции, что забастовка (протест публичный) остаётся важным инструментом для трудовых коллективов и эффективной формой борьбы за трудовые права, которая должна применяться избирательно, когда другие механизмы урегулирования противоречий в трудовых отношениях исчерпали себя.

3.4. Характеристика и особенности возникновения и развития социально-трудовых конфликтов с участием трудовых мигрантов

В сложившихся условиях развития российской экономики положение на рынке труда играет приоритетное значение, поскольку дефицит кадров стал труднопреодолимым фактором, сдерживающим развитие. Рынок труда можно охарактеризовать как совокупность общественных отношений, направленных на воспроизводство и эффективное использование рабочей силы, он выполняет множество важных функций, в том числе распределения/перераспределения рабочей силы по отраслям экономики, сферам деятельности, согласно существующих потребностей. Центральным понятием рынка труда выступает соотношение спроса и предложения, что формирует конъюнктуру экономики, которая зависит от демографических, экономических и геополитических факторов. В экономике России проходят трансформационные процессы, которые отражаются на всех социально-экономических процессах, в том числе на рынке труда. Как отмечают многие экономисты рынок труда подвержен кризисам, а в России он редко бывает равновесным. В настоящее время рынок труда находится под воздействием изменений, обусловленных

перераспределением рабочей силы в сторону оборонно-промышленного комплекса, на фоне малочисленности граждан РФ трудоспособного возраста, рожденных в 90-х годах, когда отмечался демографический спад рождаемости, и многими другими факторами. Многие отрасли испытывают дефицит кадров, а 2024 год ознаменовался рекордно низкой безработицей (2,3 % в ноябре 2024 года). За этим достижением скрываются серьезные вызовы, которые выражаются в острой нехватке рабочей силы, что ведет к росту нагрузки на существующих сотрудников, удлинению сроков закрытия существующих вакансий.

На экономику России, как любой другой страны, непосредственно влияют происходящие в мире геополитические явления, что приводит к перераспределению рабочей силы, трудовой миграции, что также отражается на рынке труда. С одной стороны, миграция способна восполнить тот дефицит кадров, что возник на рынке, закрыть отдельные позиции и выровнять дисбаланс в определённых отраслях, с другой стороны нестабильная геополитическая ситуация, потенциальные проблемы в сфере международных отношений, которую пытаются использовать внешние силы заставляют рассматривать трудовые миграционные потоки не только как возможности для экономики России, но и как угрозы для экономической и политической безопасности страны. У трудовой миграции существуют очевидные положительные стороны, которые востребованы работодателями: она позволяет удовлетворить потребность в сезонных рабочих, закрывает вакансии, которые не пользуются спросом у местных жителей (с низкой/средней квалификацией), покрывают существующий дефицит трудовых рук, особенно в функционировании трудоинтенсивных отраслей. Список положительных сторон трудовой миграции можно продолжить, долгие годы трудовые миграционные потоки вносили свой положительный вклад в экономику, однако, изменение геополитической ситуации привнесло некоторые нюансы, которые невозможно не заметить и оставить без внимания.

По данным Следственного комитета РФ только в 2024 году было совершено иностранцами порядка 26 тыс. преступлений, а число преступлений среди трудовых мигрантов выросло с 5868 до 9708 случаев. Трудовые мигранты, которые получили гражданство России менее десяти лет назад совершили преступлений по сравнению с

2023 годом больше, когда было зафиксировано 7 тыс. случаев противоправных действий, в 2024 году этот показатель вырос до 11 тыс. случаев, при этом, число тяжких деяний возросло на 12%. При этом необходимо учитывать высокую долю латентной преступности. В 2024 году было совершено 73 преступления экстремисткой направленности, что выше, чем в 2023 году. Часто такие действия объясняются религиозными воззрениями. Печальная статистика роста преступности среди иностранных граждан заставила принять меры в государственной политике, направленную на ужесточение контроля в отношении миграционных потоков, что вполне оправдано с точки зрения национальной безопасности.⁴⁵

По официальным данным в 2014 году РФ занимала первое место в Европе и второе в мире после США по количеству трудовых мигрантов. Согласно данным Федеральной службы государственной статистики, основную массу мигрантов составляли выходцы из стран СНГ. С целью трудоустройства ежегодно прибывают до 2 млн. иностранных граждан, из них официально трудоустраивается около 300—400 тысяч. Количество легальных и нелегальных трудовых мигрантов в России ежегодно составляет от 4,5 млн. до 6 млн. человек, из них 83 % — это граждане из стран СНГ с безвизовым порядком въезда в Россию.⁴⁶

Характерными чертами международной трудовой миграции в РФ являются её временный, или циркулярный, характер (при котором поездки на работу в РФ чередуются с возвращением на родину) и значительное распространение недокументированных форм занятости (без патента или разрешения на работу). По оценкам, даже в пандемию COVID-19 около половины иностранцев, прибывших в РФ с целью работы, не оформляли разрешительных документов, а их число ежегодно достигало 1–2 млн. человек. Максимальное количество (около 4 млн. человек), документированных мигрантов в РФ, было зафиксировано в 2014 г. С учётом иностранцев, работавших с нарушением законодательства, число трудовых мигрантов могло достигать 7 млн. человек. Падение показателей количества оформленных

⁴⁵ Голова, Е. Е. Трудовая миграция в современных условиях: новые вызовы для рынка труда и перспективы / Е. Е. Голова // Экономика труда. – 2025. – Т. 12, № 5. – DOI 10.18334/et.12.5.123132

⁴⁶ См. <https://tass.ru/info/691935>

разрешительных документов в 2015 г. было связано с расширением зоны свободного перемещения рабочей силы: созданием ЕАЭС и включением в него Киргизии и Армении. Граждане Белоруссии освобождены от необходимости получения разрешений с 1997 г., а граждане Казахстана – с 2012 г. Пандемия COVID-19 привела к значительному сокращению притока трудовых мигрантов в РФ. В 2020 г. число оформленных разрешений на работу и патентов, по сравнению с 2019 г., сократилось более чем на треть.⁴⁷

К окончанию 2024 года миграционный прирост в России составил 568,5 тыс. человек, из них 441,1 тыс. человек – это приток граждан из стран СНГ, что является максимумом с 1995 года. При этом прогноз на будущее неутешителен: по оценкам экспертов приток мигрантов в 2025–2027 г.г. может вырасти кратно, так как РФ сталкивается с последствиями «демографической ямы», несмотря на усилия государства по стимулированию рождаемости. Трудовые мигранты играют все более заметную роль в экономике страны. По данным Минтруда РФ на 2024 год, самая высокая предлагаемая зарплата для трудовых мигрантов — 380 тыс. рублей в месяц. Однако примерно половина позиций для визовых работников предполагает доходы ниже 60 тыс. рублей в месяц.

Трудовые мигранты чаще всего заняты в платформенных видах деятельности, к которым можно отнести доставку, такси, некоторые подотрасли ЖКХ, розничную торговлю. Охотно привлекают мигрантов строительные организации, где чаще всего мигранты занимают рабочие места бетонщиков, плотников, штукатуров, арматурщиков. Хорошо прижились у российских работодателей вьетнамские швеи и китайские повара. Наиболее привлекательными регионами России для трудовых мигрантов стали Москва и Санкт-Петербург - только на Москву и Подмоскowie приходится порядка 40 % всего приезжих мигрантов, желающих заработать, а Санкт-Петербург и Ленинградская область принимают около 12–14 % всех мигрантов. Эти регионы наиболее желанны по вполне объективным причинам – здесь больше мест для трудоустройства и выше заработок. Помимо северной столицы и Москвы в список наиболее привлекательных регионов входят: Краснодарский край, Приморский край, Ханты-Мансийск, Ростов-на-

⁴⁷ См. <https://xn--b1aew.xn--p1ai/dejatelnost/statistics/migracionnaya>

Дону, Новосибирск, Екатеринбург, Иркутская и Свердловская область, Татарстан. Больше всего трудовых мигрантов прибывает из Узбекистана, Азербайджана, Молдавии и Таджикистана. В годы ослабления курса рубля сокращается количество мигрантов из Средней Азии (узбеков, таджиков, казахов, молдаван, киргизов, армян, азербайджанцев), которые для заработков выбирают Турцию и Казахстан. Поскольку в России сохраняется дефицит рабочих рук и одновременно фиксируется снижение потоков трудовых мигрантов из стран СНГ, бизнес-сообщества вынуждены искать их в дальнем зарубежье, так, активно стали привлекать на работу мигрантов из таких стран как Кения, Пакистан, Индия, Северная Корея, Вьетнам. Эксперты считают, что в ближайшее время вырастет поток мигрантов из стран Африки и Индии.⁴⁸

Несмотря на регулирование рынка труда в сфере найма трудовых мигрантов и ужесточение законодательства в этих вопросах, существуют различные хитроумные схемы по их привлечению без оформления патента, либо тех, кто не продлил патент в установленные сроки. Такие сомнительные методы используют зачастую работодатели, которые заинтересованы в незаконном использовании рабочей силы. Именно поэтому для контроля не только за мигрантами, но и за недобросовестными работодателями сформирован и действует с 2025 года общедоступный реестр работодателей, уличенных в нелегальном найме сотрудников. Очевидным преимуществом найма трудовых мигрантов являются относительно скромные размеры оплаты труда, хотя встречаются случаи, когда оплата труда не является решающим фактором. Многие работодатели отмечают, что трудовые мигранты более старательны в исполнении своих трудовых обязанностей и неприхотливы в поисках работы. Не каждый россиянин пойдет на тяжелую работу, в то время как трудовые мигранты охотно занимают такие ниши. Для части россиян такие профессии как повар, дворник, доставщик еды являются временной работой, подработкой, а для мигранта такая работа часто становится основной, что закрывает потребность рынка и работодателя. Еще одним неоспоримым фактом является то, что с мигрантом проще расстаться, если при оформлении трудовых отношений с ним не были исполнены все требования российского законодательства. Его

⁴⁸ Самые желанные регионы России для трудовых мигрантов. Newia.ru. [Электронный ресурс]. URL: <https://newia.ru/news/2024-02-08/samye-zhelannye-regiony-rossii-dlya-trudovyh-migrantov-4992826>

заменяют другим, в то время как россияне в большей мере защищены законодательством, что не всем работодателям подходит. Кроме того, в отношении легально занятых по трудовому договору необходимо выплачивать отчисления в социальные и медицинские фонды. Таким образом, трудовые мигранты на рынке труда выполняют важную функцию – удовлетворяют спрос на рабочую силу в определённых профессиональных и экономических нишах.

На трудовые отношения между работником, являющимся иностранным трудовым мигрантом или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права (Глава 50.1 ТК РФ).⁴⁹ При заключении трудового договора, наряду со сведениями, предусмотренными частью первой статьи 57 ТК РФ, указываются и другие сведения, к которым можно отнести разрешение на работу или патент, выданные в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в РФ, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами; разрешение на временное проживание, разрешение на временное проживание в целях получения образования, вид на жительство, выданный в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в РФ и др. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся высококвалифицированным специалистом, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме.

При приеме на работу, наряду с документами, предусмотренными статьей 65 ТК РФ при заключении трудового договора, поступающие на работу трудовые мигранты предъявляют работодателю:

- договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории РФ, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской

⁴⁹ См.

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/d19bd5b2768f6a2a6909730dd0bdb4fda91c42a4/

организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся высококвалифицированным специалистом, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами;

- разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ;

- разрешение на временное проживание, разрешение на временное проживание в целях получения образования, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами

- вид на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ при заключении трудового договора с постоянно проживающими иностранными гражданами или лицами без гражданства.

Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный в соответствии с настоящим Кодексом трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в порядке, установленном частью третьей статьи 57 ТК РФ. При заключении трудового договора, поступающие на работу трудовые мигранты обязаны предъявлять работодателю документы воинского учета, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ.

Миграционная политика властей РФ в отношении трудовых мигрантов реализуется в форме прямого установления каналов и правил допуска иностранцев к российскому рынку труда, косвенного поощрения к переезду на постоянное жительство в РФ квалифицированных мигрантов и мер противодействия незаконной трудовой миграции. Подходы к регулированию трудовой миграции в РФ и механизмы этого регулирования (разрешения на работу, патенты, квоты) претерпевают систематические изменения. Первые нормативные акты, посвящённые регулированию международной трудовой

миграции, были приняты в 1993 г.⁵⁰ На современном этапе действует несколько каналов привлечения трудовых мигрантов: на основании разрешений на работу, по патентам и в порядке, не требующем получения разрешительных документов. Без оформления разрешений на работу и патентов в России могут работать лица, имеющие разрешение на временное проживание и вид на жительство, граждане из стран ЕАЭС, представители отдельных видов деятельности, например, преподаватели и учёные, работающие в образовательных или научных организациях, имеющих государственную аккредитацию. Разрешения на работу в РФ применяются с 1994 года, а с 2015 года - преимущественно выдаются гражданам из стран с визовым порядком въезда, т. к. трудовые мигранты из государств с безвизовым порядком въезда работают в основном по патентам. Количество приглашений, необходимых для получения разрешения на работу, ежегодно квотируется по группам профессий и регионам РФ. Доля оформленных в пределах квоты разрешений по отношению к её объёму в среднем составляет 60 %.

До 2007 года все работодатели, желающие нанять иностранных трудовых мигрантов, должны были получать соответствующее разрешение. С 2007 года для найма работника из страны с безвизовым порядком въезда это требование отменено. Также, граждане из стран с безвизовым порядком въезда получили право обращаться за разрешением на работу самостоятельно, без приглашения от работодателя. Это правило действует и при получении патента. С 2011 года введена система выдачи разрешений на работу без квоты т. н. квалифицированным специалистам – лицам с профессиями и должностями из перечня, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты РФ. С 2010 года в РФ открыт канал привлечения высококвалифицированных специалистов. Основным критерием участия в программе привлечения является уровень оплаты труда, который сначала составлял 2 млн. рублей в год, а потом был дифференцирован по 6 категориям с учётом проектов, в которых заняты работники, и регионов РФ; варьируется примерно от 58 до 167 тыс. рублей в месяц. В отличие от

⁵⁰ См. Указ Президента РФ от 16 декабря 1993 № 2146, впоследствии правила допуска иностранцев на российский рынок труда были закреплены в 2002 г. Федеральный закон от 25 июля 2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

других трудовых мигрантов высококвалифицированные специалисты имеют право на получение трёхлетнего вида на жительство и переезд с членами семьи, но в большинстве случаев высококвалифицированные специалисты остаются временными трудовыми мигрантами (за видом на жительство за весь период обратились не более 3 % всех высококвалифицированных специалистов и членов их семей).

Система патентов ознаменовала реформу политики РФ в отношении трудовой миграции. Имея минимум документов, граждане из стран СНГ с безвизовым порядком въезда в РФ получили возможность обратиться за патентом, который давал право на работу у физических лиц. Ежемесячная оплата патента была одинаковой для всех регионов России и доступной. Новая система позволила многим трудовым мигрантам в упрощённом порядке получить доступ на российский рынок труда и легализовать свой статус. Бюджеты регионов начали пополняться поступлениями от уплаты ежемесячных авансовых платежей (в 2021 г. сумма поступившего налога на доходы физических лиц в виде фиксированного авансового платежа составила 67 млрд. рублей, а в 2022 г. увеличилась до 92 млрд. рублей). Успех применения системы патентов стал стимулом к её распространению на работу у юридических лиц. В дальнейшем на систему патентов были переведены все граждане из стран с безвизовым порядком въезда за исключением категорий, имеющих свободный доступ на рынок труда, и высококвалифицированных специалистов.

Стимулирование притока квалифицированной рабочей силы в Россию осуществляется также в форме преференций для носителей востребованных профессий и выпускников российских вузов при получении вида на жительство и гражданства РФ. Однако количество мигрантов, воспользовавшихся этими возможностями, пока остаётся небольшим.

С 2015 года в отношении трудовых мигрантов было введено обязательное требование медицинского освидетельствования и страхования, тестирования на знание русского языка, основ истории и законодательства РФ. Изменился размер оплаты патента. К базовой ставке 1200 рублей применяется единый коэффициент-дефлятор, устанавливаемый ежегодно Минэкономразвития России, регионы получили право применять региональные коэффициенты-дефляторы к базовой стоимости патента. Это

привело к резкому росту цены патента во многих привлекательных для трудовых мигрантов регионах. Из-за значительного увеличения цены легального доступа на российский рынок труда многие трудовые мигранты не оформляют патент, оставаясь вне правового поля.

Значительная часть механизмов миграционной политики государства направлена на борьбу с правонарушениями в сфере миграции, в первую очередь – трудовой. За нарушение правил допуска на рынок труда или превышение срока допустимого пребывания предусмотрены механизмы запрета на въезд, выдворения и депортации. В период пандемии COVID-19 многие иностранцы не могли покинуть Россию из-за закрытых границ. В этих условиях российские власти приняли меры, позволившие почти миллиону иностранных граждан, находившихся в РФ, урегулировать свой статус, в том числе обратиться за разрешением на работу или патентом, вне зависимости от указанной цели въезда. Продлевались (приостанавливались) сроки действия документов, на основании которых иностранцы находились в РФ. Эти меры пролонгировались несколько раз.⁵¹

Изучая особенности организации трудовых отношений с иностранными трудовыми мигрантами и использования данного потенциала в экономике, необходимо указать, как на положительные, так и отрицательные моменты для стабильности социально-трудовой сферы в целом. Плюсом, по данным Международной организации труда, является то, что работники-мигранты способствуют омоложению рабочей силы в стране, которая их принимает, стимулируют предпринимательство, поддерживают работу систем соцзащиты и покрывают кадровые потребности. Также трудовые мигранты обеспечивают функционирование так называемых трудоинтенсивных отраслей. Так называют отрасли, где большая часть издержек направляется на зарплаты, а не на сырье или производственное оборудование. К таким отраслям относятся, например, сельское хозяйство и строительство. В целом трудовые мигранты часто занимают места в тех сферах экономики, которые местное население предпочитает не рассматривать из-за тяжести работы, низкой оплаты труда и отсутствия перспектив развития. Это значительно влияет на вертикальную мобильность местных работников:

⁵¹ См. Указ Президента Российской Федерации от 15 июня 2021 № 364.

побуждает их повышать квалификацию, искать более престижные и высокооплачиваемые варианты в профессиях. Есть плюсы для стран-доноров, как правило, это развивающиеся страны с высокой безработицей, граждане которых уезжают в развитые государства и могут, например, отправлять домой заработанные средства, чтобы поддержать семью. Международные личные денежные переводы в целом являются важным источником финансирования в мировой экономике. Также государства-доноры получают пользу в виде инвестиций. По возвращении домой трудовые мигранты становятся источником полезных профессиональных навыков и знаний о разных технологиях.

Главные минусы трудовой миграции – она не всегда бывает законной, при чем чаще всего речь идет не о незаконном пересечении границы, а о превышении мигрантом срока законного нахождения на территории страны. Это негативно влияет на экономику, так как в такой ситуации развиваются ее теневой сектор, демпинг зарплат, незаконное обращение денежных средств и неуплата налогов. Также случается, что приезжие не соблюдают заявленную цель въезда в страну либо рабочие правила. В отдельных случаях и вовсе подделывают документы. Все это можно объединить одним термином — криминализация. Как правило, она снижает общий уровень конкуренции в отдельной отрасли. Поэтому темпы ее роста снижаются. Эта проблема носит комплексный социальный и политический характер. Глобально все перечисленные факторы можно связать с недостаточным контролем за соблюдением законодательства на территории государства-приемника. Например, за счет возможности более низкой оплаты труда местные работодатели могут использовать нелегальную рабочую силу. Это также может нанести ущерб научно-техническому прогрессу, если при использовании такого труда работодатели будут пренебрегать высокотехнологическим оборудованием, за содержание и использование которого приходится платить большие деньги. Негативный эффект имеет свойство нарастать. Дешевая рабочая сила сначала вызывает рост конкурентоспособности компании, что актуально это лишь на коротком отрезке времени. Откладывание модернизации, внедрения нового оборудования, — влекут за собой постепенное отставание от конкурентов, которые тем временем занимаются совершенствованием технологий и производственных процессов.

Нередко использование трудовых мигрантов приводит и к возникновению социально-трудовых конфликтов, в ходе которых данная категория работников чаще всего прибегает к радикальным формам протеста – несанкционированным стихийным забастовкам (Таблица 8). В период с 2014 по 2024 г.г. Центром зарегистрировано 35 СТК с участием трудовых мигрантов (менее 2% от общего числа СТК, 1768 СТК). Не следует преувеличивать вес конфликтов с участием мигрантов, год от года доля таких СТК составляла от 1% до 2%, а в 2015 году - подобных СТК не зарегистрировано. Тем не менее, острота форм протестов в таких конфликтах, информационный резонанс, а также политическая составляющая подобных противостояний с участием мигрантов, заставляют держать в поле зрения этот тип социально-трудовых конфликтов.

Таблица 8

Основные данные о СТК с участием трудовых мигрантов

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Количество СТК		5	0	4	5	4	4	3	3	4	2	1
Формы протеста в ходе СТК	Забастовка	3		2	4	3	3	3	2	2	1	1
	Пикет	1									1	
	Угроза забастовки	1										
	Акция протеста			3			1		1	1		
	Митинг				2	1			1			
	Угроза забастовки				1							
	Коллективное обращение в надзорные органы								1	2	1	
	Коллективное увольнение работников в знак протеста							1				1
Причины СТК	Невыплата заработной платы	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+
	Ликвидация предприятия				+							
	Сокращение работников				+	+						
	Нарушение условий труда				+				+			
	Низкий уровень оплаты труда				+	+	+	+		+		
	Невыплата надбавок					+		+				

	Не оформленные юридически трудовые отношения		+	+		+	+		+		+	
Итоги СТК	Требования работников удовлетворены частично	2		3	3	2	1	1	1	2	1	
	Требования работников удовлетворены полностью	1		1	1	2	1			2	1	
	Требования работников оставлены без удовлетворения	2			1		2	2	2			1

Особенно важно оценивать потенциал таких протестных действий с точки зрения их влияния на этноконфессиональные отношения, возможность их превращения в происшествия экстремистского свойства. Основными источниками противостояний в социально-трудовой сфере становились прямые нарушения трудового законодательства со стороны работодателей – задержки и невыплаты заработной платы на фоне отсутствия у работников оформленных юридически трудовых отношений (трудовых договоров). К второстепенным причинам СТК следует отнести – низкий (снижение) уровень оплаты труда, сокращения работников и невыплата надбавок.

Надзорные органы РФ принимали активное участие в урегулировании данных СТК и осуществляли действия по контролю за соблюдением трудового законодательства, что обеспечивало достижение работникам заявленных в ходе СТК требований, но и при высокой доле отказов. Политических требований в ходе СТК трудовыми мигрантами не выдвигалось.

Итоги урегулирования СТК с участием трудовых мигрантов, свидетельствуют, что только в половине противостояний работникам удавалось частично достигнуть положительных для себя результатов. Большая часть работодателей в ходе трудовых конфликтов действовали жестко, часто отказывая в переговорах, а недовольных подвергали притеснению и увольнениям.

На современном этапе развития происходит множество изменений в миграционном законодательстве - контроль за трудовыми мигрантами стал жестче, что обусловлено

интересами национальной безопасности, правительства стран, в том числе и в России, пошли по пути усиленного контроля за въезжающими иностранцами. Россия всегда отличалась дружелюбием к своим соседям, с которыми ее связывает исторические корни и постоянное сотрудничество, что способствовало росту объёмов трудовой миграции на протяжении трёх десятилетий после распада СССР, поэтому контроль за трудовыми мигрантами можно назвать разумным. Вместе с тем, геополитическая картина в мире остается напряженной, требуя рационального и, одновременно, экономически целесообразного подхода для всех участников рынка труда, что возможно при введении новых инструментов регулирования трудовых отношений. Нововведения направлены не только на то, чтобы укрепить национальную безопасность страны, но и привлечь новых трудовых мигрантов, в которых заинтересована Россия в условиях сложного демографического положения.

3.5. Особенности позиций и участие работодателей в противостояниях с работниками по неурегулированным проблемам в трудовых отношениях

Современное трудовое законодательство становится всё более комплексным, а трудовые отношения — всё более сложными, понимание этих аспектов критически важно для эффективного выстраивания взаимодействий между сторонами в социально-трудовой сфере. Сторона работодателей играет ключевую роль по эффективному управлению персоналом и минимизации рисков для производственных процессов. С точки зрения трудового законодательства «работодатель — физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 20 ТК РФ)».⁵² В российском законодательстве работодателями могут выступать: юридические лица (организации) независимо от формы собственности, индивидуальные предприниматели, физические лица, нанимающие работников для личных нужд и др.

При организации трудового процесса и отношений с работниками работодатель выполняет следующие ключевые функции:

⁵² "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025)// https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

- организатора производства, который создает и открывает новые рабочие места и определяет направленность производственных процессов;
- плательщика заработной платы, обеспечивающий материальное вознаграждение за труд;
- руководителя трудовыми отношениями, осуществляющего управление и контроль над работниками, охраной труда и техники безопасности;
- налогового агента, который удерживает и перечисляет за работников все фискальные и другие социальные платежи государству;
- субъекта социальной ответственности, обеспечивающего социальные гарантии работникам.

С точки зрения трудового права, работодатель является центральной фигурой, формирующей трудовые отношения. Он создаёт рабочие места, определяет условия труда и устанавливает внутренние правила функционирования предприятия. Функциональная роль работодателя в трудовых отношениях многогранна и охватывает весь цикл взаимодействия с персоналом — от найма до увольнения. Понимание этой ведущей роли позволяет более четко организовать управленческие процессы и избежать рисков возникновения СТК.

Трудовой кодекс РФ предоставляет работодателю определенный набор прав, которые позволяют ему эффективно управлять персоналом и обеспечивать выполнение бизнес-задач. Знание и грамотное использование этих прав — необходимое условие для построения сбалансированных трудовых отношений. Основные права работодателя согласно ст. 22 ТК РФ: заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке, установленном законом; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный труд; требовать от работников исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности; принимать локальные нормативные акты; создавать объединения работодателей для представительства и защиты своих интересов. Ключом к эффективному использованию прав работодателями является их закрепление во внутренних документах организации: Правилах внутреннего трудового распорядка; Положении об оплате труда; Должностных

инструкциях; Положении о коммерческой тайне; Положении о дистанционной работе и др.

Вместе с правами работодателей их неизменно сопровождают и обязанности перед своими работниками для гармонизации и устойчивости трудовых отношений, предупреждению возникновения противоречий в социально-трудовой сфере. Соблюдение этих обязанностей находится под особо пристальным вниманием надзорных ведомств, в частности трудовых инспекций, а штрафы за нарушения трудового законодательства год от года только увеличиваются вместе с набирающим силу тезисом о социальной ответственности бизнеса. Основные обязанности работодателя перед своими работниками закреплены законодательно: предоставлять работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасные условия труда; выплачивать заработную плату своевременно и в полном объеме; соблюдать трудовое законодательство и локальные нормативные акты; обеспечивать работников оборудованием и инструментами, необходимыми для выполнения трудовых обязанностей; вести коллективные переговоры; предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию для заключения коллективного договора; рассматривать представления профсоюзов о выявленных нарушениях; создавать условия для участия работников в управлении организацией; обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; осуществлять обязательное социальное страхование работников; возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением трудовых обязанностей, исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством.

Особое внимание, в обязанностях работодателей по обеспечению безопасных условий труда, уделяется вопросам проведения специальной оценки условий труда (не реже чем раз в 5 лет), организации медицинских осмотров для определенных категорий работников, обеспечения средствами индивидуальной и коллективной защиты, проведение инструктажей по охране труда, расследований и учета несчастных случаев на производстве и др. (Раздел X. Охрана труда)⁵³.

⁵³ См. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025)

Неисполнение или ненадлежащее исполнение работодателем своих обязанностей по отношению к работникам и соблюдению их трудовых прав, неизбежно влечет ответственность, предусмотренную законодательством РФ. К Работодателю могут быть применены следующие виды ответственности:

- административная ответственность — наступает за нарушения трудового законодательства, правил охраны труда, невыплату заработной платы и другие административные правонарушения;

- материальная ответственность — обязанность возместить вред, причиненный работнику в результате неправомерных действий или бездействия;

- гражданско-правовая ответственность — возникает при нарушении имущественных прав работников или причинении им материального или морального вреда;

- уголовная ответственность — наступает за наиболее серьезные нарушения трудового законодательства (невыплата заработной платы, нарушение правил охраны труда, повлекшее тяжкий вред здоровью или смерть).

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного трудового права и положений Конституции РФ, работодатели имеют создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатели в целях представительства и защиты своих прав и охраняемых законом интересов без предварительного разрешения органов государственной власти, органов местного самоуправления, иных органов имеют право создавать на добровольной основе объединения работодателей, а также вступать в объединения работодателей в порядке, установленном уставами объединений работодателей. Государство содействует реализации права работодателей на объединение, участию объединений работодателей в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в формировании и реализации государственной политики в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, оказывает в соответствии с федеральными законами поддержку объединениям работодателей как социально ориентированным некоммерческим организациям, включая предоставление

работодателям, являющимся членами объединения работодателей, в соответствии с законодательством о налогах и сборах льгот по налогообложению в части их взносов в объединения работодателей, создает другие условия, стимулирующие вступление работодателей в объединения работодателей.⁵⁴

К моменту формирования предпосылок к распаду СССР (1990-1992 г.г.) группа народных депутатов призвала к общественности о создании новой неполитической организации для защиты общих интересов промышленности и науки и создания паритетных отношений между правительством, профсоюзами и собственно производством в период быстрых и масштабных изменений в государстве, политике и экономике. И в июне 1990 года был создан Научно-Промышленный Союз во главе с народным депутатом СССР А.Вольским. Учредительный съезд решил, что союз будет отстаивать интересы его членов и содействовать преобразованиям в экономике. В первый год существования организации были созданы областные и республиканские подразделения. В девяностые годы XX века происходило организационное становление Союза, формирование региональных отделений, налаживалось сотрудничество с зарубежными объединениями деловых кругов, осуществлялась экспертиза планов и программ перестройки экономики, подготовка кадров менеджеров и предпринимателей. По словам первого президента Союза (1990-2005 г.г.) А. Вольского: «...Деловые люди увидели и почувствовали возможность объединиться и образовать серьезную, независимую, самоуправляющуюся организацию, которая сможет отстаивать права и интересы производителей в море проблем ...».⁵⁵

После распада СССР организация была преобразована в общероссийскую, в 1991 г. учрежден Российский союз промышленников и предпринимателей /РСПП/. Основными задачами РСПП были заявлены:

- формирование собственного видения проблем и пути экономического развития;
- разработка предложений, в том числе законодательных, в экономической и социальной сферах;

⁵⁴ Федеральный закон "Об объединениях работодателей" от 27.11.2002 N 156-ФЗ//Федеральный закон "Об объединениях работодателей" от 27.11.2002 N 156-ФЗ

⁵⁵ См. РСПП, историческая справка// <https://rspp.ru/about/history/?ysclid=mbop92qslly680475608>

- поиск способов воздействия на содержание и методы реализации реформ.

Приоритетными для РСПП на начальном историческом периоде были защита и сохранение базовых отраслей производства, научно-технического и кадрового потенциала промышленности, построение системы социального партнерства, содействие адаптации российских предприятий к рынку, развитие международных контактов Союза. В дальнейшем РСПП продолжал налаживать равноправные и конструктивные отношения между бизнесом, профсоюзами и государством, считая их условием стабильности, предсказуемости, обеспечения экономического роста.

Деятельность РСПП, сегодня самого влиятельного общественного бизнес-объединения России, нацелена не только на создание цивилизованной предпринимательской среды, но и на совершенствование общих стандартов ведения бизнеса, корпоративного управления, на повышение влияния и социального авторитета отечественных предпринимателей. Социальная ответственность бизнеса рассматривается через призму устойчивого развития самостоятельных и ответственных компаний, отвечающего интересам акционеров и соответствующего социальным целям общества. Современный уровень социального партнерства, по мнению РСПП, должен способствовать достижению социального мира, безопасности и благополучия граждан, сохранению окружающей среды, соблюдению прав человека.

На современном этапе своего развития Российский союз промышленников и предпринимателей продолжает развиваться и укреплять свои позиции, расширять сферы влияния и состав организации. Сформированы Федеральный и Экспертный советы Российского союза под руководством членов Бюро Правления, действует целый ряд комитетов и комиссий по ключевым направлениям экономической и социальной политики. В соответствии с требованиями федерального закона «Об объединениях работодателей», наряду с общественной организацией, в 2006 году учреждено общероссийское объединение работодателей РСПП, которое является лицом бизнеса в процессах социального партнерства, весьма актуальных для отечественного бизнес-сообщества. В марте 2025 года в Москве состоялся XXXIV Съезд Российского союза промышленников и предпринимателей. При участии Президента РФ В. Путина, членов Правительства РФ, членов Бюро и Правления РСПП, руководителей региональных

отделений союза и отраслевых объединений, глав крупнейших компаний обсуждались ключевые направления взаимодействия бизнеса и власти и предложения по участию предпринимательского сообщества в достижении национальных целей развития страны и реализации национальных проектов, вопросы инвестиционной, кадровой и регуляторной политики.⁵⁶ На открытии съезда Президент РСПП А.Шохин представил доклад о состоянии делового климата в РФ и дал характеристику текущей экономической ситуации в разрезе предпринимательской активности. Он отметил, что 2024 год был непростым. «Повышение ключевой ставки потребовало у значительной части компаний ещё более высокого уровня адаптивности в сочетании с оптимизацией расходов, а если проще - сокращения инвестпрограмм, как текущих, так и перспективных, социальных инвестиций». Он отметил, что ситуация для бизнеса могла бы стать критической, если бы не усилия органов власти. «Хотел бы поблагодарить Минфин России, в целом Правительство России, а также Государственную Думу за предусмотрительность – если бы они не поддержали предложение бизнеса о необходимости повышать фискальную нагрузку в привязке к прибыли, а ориентировались на рост налогов с выручки/оборота, ситуация для бизнеса могла бы стать критической», - сказал А. Шохин. Он назвал кадровый дефицит основным ограничителем для развития бизнеса. «Кадровый дефицит - главный ограничитель для бизнеса, исходя из опроса РСПП, причем не только в 2024 году, но и в среднесрочной перспективе. Соответственно, тут также нужен баланс между краткосрочными мерами по снятию острого дефицита и системными мерами, которые дадут устойчивый результат в среднесрочной и долгосрочной перспективе», - заявил глава союза. Он добавил, что сегодня поддержка экспорта – это способ противодействия санкциям. «Поддержка экспорта — это не затраты, не налоговые расходы, а инвестиции, способ противодействия санкциям, главная задача которых, по заявлениям их инициаторов, отсечь Россию от внешних рынков. Перед российским бизнесом, как всегда, стоят масштабные задачи, но мы уверены, что успешно их решим», - отметил А. Шохин.

⁵⁶ См. Сайт РСПП/События//<https://rspp.ru/events/news/na-sezde-rspp-s-uchastiem-prezidenta-rf-vladimira-putina-obsudili-aktualnye-napravleniya-vzaimodeystviya-biznesa-i-vlasti-67da82502faf6/?ysclid=mbq4i2did9993102828>

Работодатели РФ и их объединения играют важную роль в развитии и укреплении социального партнерства в сфере труда, как выстроенной системе взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, предупреждению и профилактике социально-трудовых конфликтов. В новейшей российской истории стороны социального партнерства заключили пятнадцать Генеральных соглашений (очередное действует на трехлетний период и подписано в 2024 году)⁵⁷.

В условиях значительных внешних вызовов для нашей страны, стороны обязались содействовать достижению национальных целей развития Российской Федерации и решению задач по обеспечению национальной безопасности страны, формированию ее научного, технологического и продовольственного суверенитета, уделяя особое внимание вопросам создания достойных рабочих мест, обеспечения потребности экономики в квалифицированных кадрах, обеспечения полной и эффективной занятости, повышения социального благополучия граждан. Главной целью развития механизмов социального партнерства должен стать рост благосостояния населения, социальной защищенности работников путем повышения эффективности российской экономики и стимулирования внутреннего спроса, улучшения делового климата. Стороны намерены проводить политику, способствующую развитию человеческого потенциала, внедрению принципов достойного труда, социальной справедливости, ответственности, повышению эффективности государственного управления и расширению на всех уровнях практики социального партнерства в сфере труда.

Стороны считают необходимым на ближайшие три года (2024-2026г.г) разработать и реализовать меры, обеспечивающие право работника на достойный труд, реализацию государственных гарантий по оплате труда, повышение уровня реальной заработной платы, в том числе за счет обеспечения повышения производительности труда,

⁵⁷ Документы ФНПР/https://fnpr.ru/upload/iblock/426/guypkgvf2vtw91oocnupls0vhv8nlnu/Generalnoe-soglashenie-2024_2026-dlya-sayta.pdf

совершенствование государственной политики в сфере заработной платы и повышение уровня жизни трудящихся.

Учитывая текущие обстоятельства, сложившиеся на рынке труда и в экономике, характеризующиеся острым дефицитом квалифицированной рабочей силы, и нехваткой рабочих рук на рынке труда в целом объединения работодателей заявляют, что обеспечение работников современными высокопроизводительными рабочими местами с достойным уровнем заработной платы является одним из основных приоритетов их деятельности. Вместе с тем часть работодателей, как сторона социального партнерства, не всегда придерживалась принятых положений, заключенных в рамках Генеральных соглашений и ОТС, что нередко приводило к возникновению противоречий и, как следствие, социально-трудовым конфликтам.

В 1304 (73%) из 1768 СТК работодателями были нарушены законные трудовые права работников (Таблица 9):

- в 807 (46%) СТК задержка заработной платы работникам составляла более двух месяцев;
- в 211 (12%) СТК нарушались условия труда;
- в 145 (8%) СТК заработная плата не выплачивалась увольняемым работникам;
- в 136 (7%) СТК работодателем были нарушены порядок и правила при оформлении трудовых отношений: у работников отсутствовали трудовые договоры, оформленные в соответствии со ст. 67 ТК РФ;
- в 130 (7%) СТК работодатели препятствовали деятельности профсоюзов;
- в 87 (5%) СТК не выполнялись условия действующего коллективного договора;
- в 59 (4%) СТК условия нового коллективного договора не удовлетворили работников.

В связи с фиксируемыми нарушениями со стороны работодателей в части соблюдения законных трудовых прав работников, исполнительная и судебная власти, надзорные органы активно вмешивались и принимали меры по контролю за соблюдением трудового законодательства. В рамках, регистрируемых СТК, было проведено 953 проверки прокуратурами и внесено 785 представлений об устранении нарушений ТК РФ; возбуждено 774 административных дела в отношении

руководителей предприятий (учреждений), которые сознательно нарушали трудовые права работников, открыто 556 уголовных дел по ст. 145 ч.2 УК РФ («невыплата заработной платы»).

Таблица 9

**Основные нарушения трудовых прав работников,
допущенные работодателями в зарегистрированных СТК**

Нарушенные трудовые права	Количество нарушений 2014-2024 г.г. ⁵⁸
Задержка заработной платы работникам составляла более двух месяцев	807 (46%)
Нарушались условия труда	211 (12%)
Заработная плата не выплачивалась увольняемым работникам	145 (8%)
Работодателем были нарушены порядок и правила при оформлении трудовых отношений: у работников отсутствовали трудовые договора, оформленные в соответствии со ст. 67 ТК РФ	136 (7%)
Работодатели препятствовали деятельности профсоюзов	130 (7%)
Не выполнялись условия действующего коллективного договора	87 (5%)
Условия нового коллективного договора, не одобренные стороной работников	59 (4%)

Защищая свои интересы в 807 СТК (45%), работодатели откровенно осуществляли деструктивные действия, прибегая к запугиваниям и угрозам работникам и профсоюзным лидерам, отказывались вести переговоры с работниками, шли на эскалацию трудового конфликта (Таблица 10). Арсенал деструктивных действий работодателей обширен и включает в числе прочих способ запугивания работников через вовлечение в конфликт правоохранительных органов, что должно «легитимизировать» претензии работодателя к работникам. Данный приём не нов, применяется работодателями на протяжении полутора столетий, однако высокой эффективностью не отличается. К числу наиболее распространённых деструктивных форм, которые применяли недобросовестные работодатели с целью противостояния

⁵⁸ в СТК может быть зарегистрировано более одного нарушения трудового права работника, поэтому сумма может превышать общее количество конфликтов

работникам, следует отнести: давление, иное воздействие на профсоюзных лидеров (активистов) (152 СТК (8,6%)), принуждение работников к увольнению по собственному желанию (139 СТК (7,8%)), увольнение профсоюзных лидеров (активистов) (131 СТК (7,4%)), привлечение правоохранительных органов (120 СТК (6,7%)), наём штрейкбрехеров (112 СТК (6,3%)) и др.

Таблица 10

Основные деструктивные действия по отношению к работникам, совершаемые работодателями в ходе СТК

Действия работодателей	Количество СТК 2014-2024 г.г.
Давление, иное воздействие на профсоюзных лидеров (активистов)	152 (8,6%)
Давление на профсоюзные организации	145 (8,2%)
Принуждение работников к увольнению по собственному желанию	139 (7,8%)
Увольнение профсоюзных лидеров (активистов)	131 (7,4%)
Привлечение правоохранительных органов	120 (6,7%)
Обращение в суд, прокуратуру с целью воздействия на профсоюзы и их лидеров	117 (6,6%)
Наём штрейкбрехеров	112 (6,3%)
Отказ от переговоров (с работниками, профсоюзом)	49 (2,7%)
Отказ от перечисления профсоюзных взносов	38 (2,2%)
Создание работодателем альтернативного профсоюза для противодействия действующему	36 (2%)
Отказ от предоставления помещения для профсоюзной деятельности на территории предприятия	33 (1,8%)
Выдвижение работодателем ультиматума о прекращении работниками протестных действий	26 (1,5%)
Привлечение негосударственных охранных предприятий	23 (1,3%)
Отправка работников в неоплачиваемый отпуск	14 (0,8%)

Объединения работодателей субъектов РФ, как сторона социального партнерства, представляющая интересы работодателей (по ст. 33 ТК РФ), не проявили себя ни в одном из СТК.

Таким образом, работодатели, как сторона социального партнёрства, не всегда в ходе СТК занимали конструктивную позицию для урегулирования возникающих

противоречий в системе трудовых отношений, но за последние пять лет картина меняется в лучшую сторону. Трудности и риски в экономике и социально-трудовой сфере, которые сохраняются с момента начала СВО, стали вызовом для ритмичного функционирования народного хозяйства, но не вызвали заметного устойчивого роста напряженности в трудовых отношениях и не привели к критическому увеличению количества социально-трудовых конфликтов, которые могли бы привести к социальным потрясениям. Это происходит благодаря более сдержанной, осмотрительной и ответственной позиции всех сторон социального партнерства.

Вместе с тем, если правовыми документами не закреплены обязательства работников и работодателей, то возможностей для ущемления трудовых прав гораздо больше, что отмечено в ходе зарегистрированных трудовых конфликтов, особенно на предприятиях отраслей Строительства, ЖКХ и Деятельности сухопутного транспорта, находящихся в частной собственности, чем работодатели активно пользуются. В современных условиях роль коллективного договора, заключенного на предприятии между стороной работников и работодателями, как, впрочем, и соглашений на отраслевом, региональном и федеральном уровнях велика, так как договоры регулируют конкретные важнейшие вопросы трудовых отношений, решение которых составляет основу материального положения работников и являются важным инструментом обеспечения социального мира и фактором снижения вероятности возникновения новых СТК, сужает поле для деструктивных действий отдельных недобросовестных работодателей. С целью принятия дополнительных мер по защите трудовых прав работников, Роструд ввел с 2025 года в действие новый реестр недобросовестных работодателей. Список включает компании, которые отказываются оформлять сотрудников по трудовому договору и подменяют обычную работу сделками с самозанятыми и подрядчиками. В него войдут работодатели, которые регулярно задерживают выплату заработной платы и иных вознаграждений за труд; уклоняются от заключения трудовых контрактов с персоналом; подменяют трудовые отношения гражданскими сделками с самозанятыми или подрядчиками; совершают нарушения, связанные с нелегальной занятостью граждан в РФ. Основанием для включения организации или предпринимателя в «черный список» Роструда является

постановление об административном правонарушении, вынесенного в рамках положений части 4 статьи 5.27 КоАП РФ.⁵⁹ Запись о недобропорядочном нанимателе появится в реестре ровно через три рабочих дня, с момента вступления указанного постановления в законную силу. Реестр недобросовестных работодателей находится в открытом круглосуточном доступе и ознакомиться с данными перечня можно на официальном сайте Роструда.⁶⁰ Наряду с репетиционными потерями и препятствиями с подбором квалифицированного персонала, работодателей, попавших в реестр Роструда, могут ожидать и иные негативные последствия, например, повышенное внимание со стороны контролирующих органов (ФНС, Роструда, Прокуратуры); риски проведения внеплановых проверок и прочих контрольных мероприятий; возможные трудности с получением мер государственной поддержки, субсидий и льгот.

3.6. Роль и место институтов государственной власти (надзорных ведомств) в системе социального партнёрства и при урегулировании социально-трудовых конфликтов

За десять лет наблюдений отмечена нарастающая динамика событийной насыщенности противостояний в социально-трудовой сфере, что свидетельствует как об активной позиции сторон трудовых конфликтов, так и вовлеченности других участников, прежде всего органов исполнительной власти и надзорных ведомств, в урегулирование проблем, возникающих в трудовых отношениях. Государство, как ответственная сторона социального партнёрства, всегда играло заметную роль в выстраивании системы трудовых отношений с учетом интересов всех сторон.

В период с 2014 по 2019 г.г., в экономике страны охранялась сложная ситуация, когда основные усилия и мероприятия ОГВ были направлены на снижение напряжённости на рынке труда, а именно: на временную занятость работников, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу; на опережающее профессиональное обучение и стажировку работников, находящихся под риском

⁵⁹ Постановление Правительства РФ от 27.12.2024 N 1927 "Об утверждении Правил ведения реестра работодателей, у которых выявлены факты нелегальной занятости"// https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_495040/

⁶⁰ См. Сайт Федеральной службы по труду и занятости// https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=20446&ysclid=mbq7xwvutt468250127

увольнения; на стимулирование занятости молодёжи при реализации социальных проектов; на социальную занятость инвалидов, то есть стимулирование сохранения рабочих мест, на которых работают инвалиды, а также создание рабочих мест на предприятиях, не имеющих извлечение прибыли в качестве главной цели своей хозяйственной деятельности, для трудоустройства инвалидов.⁶¹ В 2015 году общая численность участников региональных программ занятости составила 128 960 человек, в том числе: на временные работы было трудоустроено 76 994 человека; прошли опережающее профессиональное обучение 46 535 человек; было трудоустроено в рамках мероприятий по социальной занятости инвалидов 4708 человек; количество социальных проектов для молодых граждан составило 723 единицы; численность участников мероприятий по реализации социальных проектов молодыми гражданами составила 824 человека. Принятые меры позволили не допустить резкого роста безработицы и снизить конфликтность в социально-трудовой сфере. В целях снижения качественного разрыва между спросом и предложением на рынке труда, создания условий для повышения производительности труда, на основе внедрения современных программ профессиональной подготовки кадров, современных квалификационных требований, были реализованы меры и проведена модернизация национальной системы квалификаций.

В следующие четыре года (2016-2019 г.г.) особое внимание со стороны государства, в рамках социального партнёрства, уделялось решению вопросов поддержания занятости населения и снижению уровня безработицы. Так, в 2016 году 34 субъектам Федерации выделены субсидии из федерального бюджета на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряжённости на рынке труда. В целях повышения трудовой мобильности граждан введена в промышленную эксплуатацию и начала функционировать общероссийская база вакансий «Работа в России». В 2016 году произведена ее доработка: создана отдельная страница со справочной информацией о реализуемых мероприятиях по

⁶¹ Распоряжение от 27 января 2015 года №98-р. Утверждённый план подготовлен в целях обеспечения устойчивого развития экономики и социальной стабильности в период наиболее сильного влияния неблагоприятной внешнеэкономической и внешнеполитической конъюнктуры// <http://static.government.ru/media/files/7QoLbdOVNPc.pdf>

стимулированию внутренней мобильности трудовых ресурсов; реализован алгоритм поиска вакансий, позволяющий информировать всех пользователей о вакансиях, участвующих в региональных программах стимулирования трудовой мобильности. Продолжалась реализация мер по защите рынка труда от избыточного привлечения иностранной рабочей силы. На 2017 год в отдельных видах экономической деятельности установлена допустимая доля иностранных работников. Установление допустимой доли иностранных работников в настоящее время является одной из наименее затратных для бюджета организационных мер защиты национального рынка труда, формирования рабочих мест для российских граждан, стимулирует хозяйствующие субъекты внедрять современные технологии в производство и участвовать в программах повышения мобильности трудовых ресурсов. Серьёзно была повышена оперативность механизма квотирования (в течение 2016 года квоты корректировались семь раз). Новый оперативный механизм корректировки квот позволял удовлетворить спрос работодателей в квалифицированных работниках, реализовать инвестиционные проекты, включая необходимые для проведения в России Кубка конфедераций по футболу FIFA в 2017 году, а также чемпионата мира по футболу FIFA в 2018 году, без роста напряжённости на рынке труда. Результатом данной работы стало отсутствие роста численности трудовых мигрантов в приграничных субъектах страны, что положительно сказалось на социально-трудовой сфере.

Несмотря на непростую финансово-экономическую ситуацию в 2018-2019 г.г., проводимые ОГВ мероприятия в системе социального партнёрства позволили сохранить стабильную ситуацию на рынке труда, снизить напряженность и число СТК. В это период повышались размеры оплаты труда ключевых категорий работников учреждений здравоохранения, образования, культуры, социального обслуживания и науки. В условиях кризисных явлений в экономике действия государства были направлены на сохранение кадрового потенциала предприятий. Предпринимались действия для обеспечения занятости населения и повышения уровня доходов работников, находящихся под риском увольнения. В соответствующие программы были вовлечены более 375 тыс. человек, в том числе опережающее профессиональное обучение прошли около 84 тыс. человек. В общественных и временных работах были

задействованы около 180 тыс. человек. За это время создан новый механизм обеспечения безопасности работников, улучшения условий и охраны труда. В целях снижения смертности и травматизма от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также повышения экономической заинтересованности работодателей в улучшении условий и охраны труда вступили в силу положения Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», в соответствии с которыми в случае наступления страхового случая со смертельным исходом страхователю не устанавливается скидка к страховому тарифу. В целях обеспечения прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, принят Федеральный закон от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».⁶² Специальная оценка условий труда стала основным способом установления достоверных условий труда на рабочих местах и позволила внедрить механизм экономического стимулирования работодателя к улучшению условий труда на рабочих местах. Одновременно обеспечено повышение ответственности за нарушение требований охраны труда. Как следствие, начиная с 2015 года удалось переломить негативную тенденцию роста количества работников, занятых во вредных условиях труда, закрепить динамику снижения производственного травматизма, что стало важным достижением на пути развития трудовых отношений и новым форматом защиты трудовых прав работников. С марта 2018 года Федеральным законом №41-ФЗ об установлении минимального размера оплаты труда – принят новый МРОТ в размере 11 163 рубля. Таким образом, впервые минимальный размер оплаты труда составил 100% от величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

В период пандемии (2020-2022 г.г.) в органах исполнительной власти был разработан комплекс мер по поддержке рынка труда и развитию трудовых отношений, в том числе, снижены взносы в страховые фонды с 30% до 15% для субъектов малого и

⁶² Федеральный закон от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»// <http://government.ru/activities/selection/525/20688/>

среднего бизнеса. Все это в значительной степени повлияло на стабилизацию на рынке труда и позволило на большинстве предприятий сохранить трудовые коллективы.

С февраля 2022 года после начала СВО российская экономика и социально-трудовая сфера столкнулись с новыми вызовами. В сфере труда произошли масштабные изменения – Россию покинули ряд иностранных компаний, некоторые предприятия вынуждены были ограничить или приостановить свою деятельность, в том числе в связи с логистическими проблемами и перебоями с поставками комплектующих. Государством были приняты оперативные меры по поддержке ключевых отраслей и сфер экономики, отдельный пакет мер был направлен на сохранение доходов и занятости граждан и включал себя организацию оплачиваемых общественных и временных работ для работников организаций, которые находились под риском увольнения; реализацию мероприятия по переобучению, повышению квалификации и профессиональной переподготовке ищущих работу граждан; субсидирование переобучения работников промышленных предприятий при изменении функциональных обязанностей (технологического процесса), стимулирование занятости отдельных категорий граждан. Это позволило в целом нивелировать негативные эффекты, вызванные санкциями, и заметно снизить напряжённость в трудовых отношениях. В законодательство внесены изменения, закрепляющие права граждан, призванных по мобилизации, на сохранение рабочего места (приостановление трудового договора/служебного контракта) на соответствующий период, зачет периода приостановления действия трудового договора в трудовой стаж работника, в стаж работы по специальности, а также в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, а также гарантии членам семей таких работников. Социальными партнерами была продолжена реализация Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021 – 2023 годы, которым установлены общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне. В 2022 году было проведено 11 заседаний Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и 100 заседаний рабочих групп. На заседаниях

рассмотрены более 100 проектов законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений. В сложные годы проведения СВО, органы государственной власти продажами вести ответственную политику в рамках системы социального партнёрства. В соответствии с поручением Президента РФ минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в 2024 году был увеличен на 10% дополнительно к запланированному ранее и составил с 1 января 2024 г. 19 242 рубля. В результате МРОТ вырос на 18,5%, это на 14,2% выше прожиточного минимума трудоспособного населения. С 1 января 2025 г. МРОТ составил 22 440 рублей и вырос по сравнению с 2024 годом на 16,6%. Сторонами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений подписано новое Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024-2026 годы, которым установлены новые принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне для данного исторического периода. Продолжена координация деятельности правительственной стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в результате чего разработан проект плана мероприятий Правительства Российской Федерации по реализации Генерального соглашения, сформированы и утверждены планы работы Российской трехсторонней комиссии; проведено 10 заседаний РТК и 96 заседаний рабочих групп, из них 12 совместных и 2 заседания заместителей координаторов сторон. В 2024 году проведен Всероссийский конкурс «Российская организация высокой социальной эффективности». В целях исполнения поручений Президента РФ по реализации Послания Федеральному Собранию РФ сформирован национальный проект «Кадры», реализация которого началась с 2025 года. Целью национального проекта «Кадры» является удовлетворение потребности экономики в кадрах на основе дополнительного вовлечения в занятость. Национальный проект направлен на достижение задач двух национальных целей развития Российской Федерации, определенных Указом Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации».

Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»⁶³. В условиях внешнего санкционного геополитического и экономического давления в целях сохранения стабильности на рынке труда с 2022 по 2024 годы реализовывались дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации: организация общественных работ и временного трудоустройства; реализация мероприятий по государственной поддержке юридических лиц, включая некоммерческие организации и индивидуальных предпринимателей, в целях стимулирования занятости отдельных категорий граждан, предусматривающие возмещение работодателям расходов на частичную оплату труда принимаемых работников (стимулирование найма). Мероприятия по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников предприятий ОПК были реализованы в связи с необходимостью повышения квалификации и переподготовки работников в целях освоения новой техники и технологий, а также подготовки недостающих кадров из числа безработных и ищущих работу граждан. Оперативно вносились изменения в законодательство, направленные на защиту трудовых прав граждан, в связи с участием в СВО. В Трудовой кодекс внесли следующие изменения: приостановление действия трудового договора на все время прохождения военной службы в случае призыва работника по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, военного положения или в военное время, независимо от срока, на который заключен контракт, установлена возможность приостановления трудовых договоров с работниками, поступившими на службу в войска Росгвардии по мобилизации; закрепление за работодателями обязанности при увольнении работника по его желанию либо компенсировать работу в выходные и праздничные дни, либо предоставить дни отдыха за отработанные указанные дни; обязанность работодателей обеспечивать в полном объеме охрану труда временных работников, дополнен круг организаций,

⁶³ Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»// <http://www.kremlin.ru/acts/bank/50542>

которые могут предоставлять работников в другие организации, для работы в иностранных представительствах и посольствах и другие подзаконные акты.

Совместно с органами исполнительной власти, важную роль в обеспечении защиты трудовых прав работников играют надзорные ведомства, прежде всего Федеральная Служба по труду и занятости (Роструд) и прокуратуры, которые призваны осуществлять контроль в сфере соблюдения работодателями требований трудового законодательства.

Деятельность Роструда регламентируется Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении положения о федеральной службе по труду и занятости»⁶⁴. Роструд является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, специальной оценки условий труда и социальной защиты населения, оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, а также по предоставлению социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации для социально незащищенных категорий граждан. В Трудовом Кодексе РФ также отражены положения федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляемые федеральными инспекциями труда (Глава 57). Основные задачи федеральной инспекции труда сформулированы следующим образом:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

⁶⁴ Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении положения о федеральной службе по труду и занятости»// <https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/polozhenie-rostrude.php>

- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

При решении поставленных перед Рострудом задач, должностные лица надзорного ведомства – инспекторы, в своей деятельности, реализуют целый ряд функций:

- проведение проверок соблюдения трудового законодательства;
- рассмотрение жалоб и заявлений граждан;
- выдача предписаний об устранении выявленных нарушений;
- привлечение виновных лиц к административной ответственности;
- содействие трудоустройству граждан, признанных в установленном порядке безработными и другие функции, предусмотренные законодательством РФ.

За последние годы были приняты ряд важных правительственных постановлений, которые расширили полномочия Роструда по защите трудовых прав работников - Постановление Правительства РФ от 21.02.2024 № 194, которым утверждены изменения в Положение о Федеральной службе по труду и занятости.⁶⁵ Дополнительно предоставлены такие полномочия, как проверка и координация деятельности органов службы занятости, а также мониторинг трудоустройства выпускников с использованием единой цифровой платформы «Работа в России», выдача регионам предписаний об устранении нарушений при реализации полномочий в сфере занятости населения.

В новых условиях, когда активно развиваются новые формы трудовых отношений в Минтруде РФ предлагают описать дополнительные признаки трудовых отношений и наделить Роструд новыми полномочиями. Для этого необходимо внести новые изменения в Трудовой кодекс РФ и принять новые критерии, определяющие наличие трудовых отношений с целью более точного разделения трудовых договоров и договоров гражданско-правового характера. Это позволит избежать их неправомерного

⁶⁵ Постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2024 № 194 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. №324" /<http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202402210013?ysclid=mbrnzzpgve453266177>

смещения и урегулировать потенциальные разногласия, возникающие в процессе работы. Оформление гражданско-правовых соглашений может быть предпочтительным для работодателя, однако нанимаемый сотрудник лишается положенных социальных выплат и гарантий. Предлагаемый законопроект расширит функционал Роструда, наделяя ее дополнительными полномочиями, включая право обращения в судебные инстанции для установления факта трудовых отношений. В Минтруде данное предложение считают основной концепцией законопроекта. Так, по данным Роструда, в течение 2024 года было обнаружено более 829,4 тыс. человек, работающих неофициально (то есть без трудового договора или лицензии, а также получающих неофициальную зарплату). Это на 4,3% превышает показатель предыдущего года. Использование гражданско-правового договора для регулирования фактических трудовых отношений может привести к включению работодателя в реестр работодателей, допускающих нелегальную занятость, который ведется Рострудом. Следовательно, территориальные организации Роструда играют важную роль в социально-трудовой сфере страны по защите трудовых прав работников и в будущем их значимость продолжит расти.

Возложенная государством ответственность за обеспечение соблюдения трудовых прав работников, прокуратурой Российской Федерации через организационно-распорядительные документы регламентируется процесс и деятельность по контролю за соблюдением трудового законодательства. Непосредственно в Приказе Генерального прокурора Российской Федерации от 7 декабря 2007 года № 195 «Об организации прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина»⁶⁶ приказано считать надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина одним из основных видов деятельности, необходимо проводить анализ выполнения работодателями обязанностей по безопасности труда, а также соблюдению требований по своевременности выплаты заработной платы. Кроме того, прокурорам приказано принимать меры к руководителям предприятий по повышению их ответственности за нарушение трудовых прав работников.

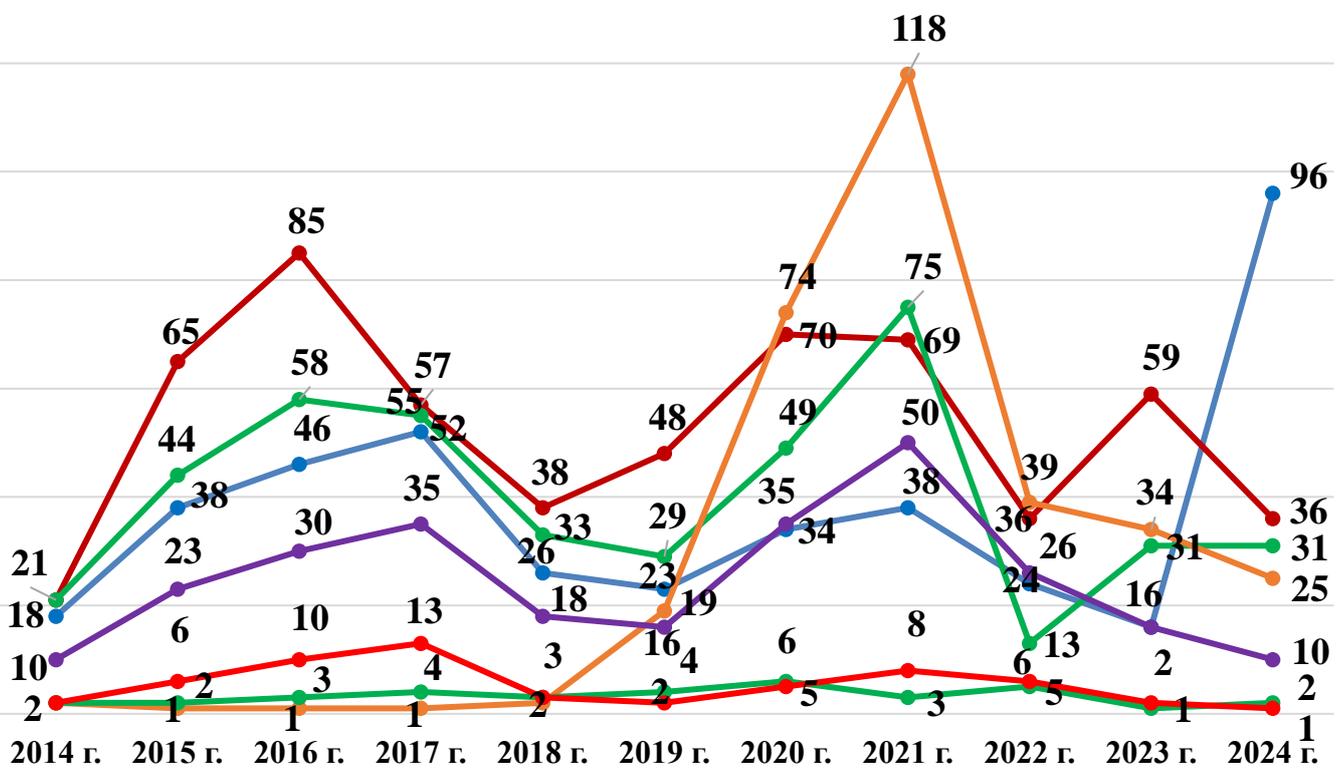
⁶⁶ Приказ Генерального прокурора Российской Федерации РФ от 07.12.2007 № 195 (ред. От 21.06.2016) [Электронный ресурс] http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34481/

Особое внимание прокуратур при осуществлении надзора за соблюдением трудовых прав граждан на оплату труда акцентировано на предприятиях-должниках, в отношении которых применены процедуры банкротства, а также организациях, занимающих ведущее место в сфере экономических правоотношений. Указано на необходимость использования оперативно-розыскных возможностей уполномоченных органов, а также данных контролирующих органов, посредством которых своевременно выявлять имеющие признаки банкротства предприятия, в том числе не подпадающие под официальное наблюдение. Необходимо обеспечивать своевременное и комплексное реагирование на выявленные нарушения, в том числе мерами судебного принуждения, неукоснительно добиваться их реального устранения. Прокуратуры ориентированы на то, чтобы количество предъявленных заявлений (исков) в суд соответствовало количеству работников организации, перед которыми имеется задолженность по заработной плате (за исключением случаев самостоятельного обращения граждан в суд). При направлении исковых заявлений в суд необходимо применять положения ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации о денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы. При наличии оснований инициировать привлечение работодателей к административной ответственности по части 1 и части 2 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, а по фактам скрытой задолженности также решать вопрос о привлечении их к ответственности по ст. 19.7 КоАП Российской Федерации. При повторных нарушениях в сфере оплаты труда добиваться дисквалификации руководителей. При установлении фактов невыплаты заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат свыше двух месяцев организовывать проведение соответствующих проверок, а при наличии оснований и доследственных проверок в порядке ст. ст. 144, 145 УПК РФ.

Таким образом, роль органов прокуратуры по защите трудовых прав работников также играет важную роль для гармонизации и стабильности трудовых отношений. На современном этапе стоит остро вопрос о нормативном урегулировании разграничения сфер деятельности и повышения уровня ответственности органов исполнительной

власти и надзорных ведомств, призванных законодательно осуществлять контроль (надзор) в социально-трудовой сфере, что требует дополнительной проработки.

Система социального партнерства в РФ представляет собой постоянно развивающееся взаимодействие между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти и местного самоуправления. Мониторинг и анализ показывает, что органы государственной власти всех уровней, в качестве стороны социального партнерства, играют весомую, а порой решающую роль в урегулировании СТК. Кроме протестных действий, в целях защиты трудовых прав работники активно обращаются к органам государственной власти и надзорным ведомствам, как гарантам по контролю за соблюдением трудового законодательства, используя для этого форматы коллективных обращений в различные инстанции, в том числе, в адрес Президента РФ, Правительства РФ, надзорных ведомств и др. Данные способы отстаивания интересов трудовых коллективов с годами показали свою высокую эффективность. С 2012 по 2024 г.г. в более чем в 1500 СТК (около 84% от общего количества СТК) работники обращались не только к работодателям, но представителям органов государственной власти и надзорных ведомств различных ветвей и уровней для урегулирования СТК (Диаграмма 17). Наиболее результативно для работников разрешались СТК после обращений в суды и прокуратуры, за последние пять лет значительно увеличилась результативность урегулирования СТК после вмешательства территориальных органов Роструда.



- Обращение к Президенту РФ
- Обращение в ОГВ исполнительной власти
- Обращение в прокуратуру и СК
- Обращение в СМИ
- Обращение в Роструд
- Обращение в ОГВ законодательной власти
- Обращение к федеральным ОГВ

Диаграмма 17. Адресность обращений работников в ходе СТК

Наиболее активное участие в разрешении СТК принимали ОГВ и НО регионального уровня (Диаграмма 18). За десять лет наблюдению их процент участия в урегулировании противостояний всегда был выше 60%, а в отдельные периоды доходил до 89%, что является очень высоким показателем.

По территориальному основанию, следует также отметить, что органы исполнительной власти всех уровней и надзорные ведомства, в зависимости от компетенций и полномочий, активно вступали в урегулирование СТК и принимали меры реагирования к защите трудовых прав работников и контролю за соблюдением трудового законодательства (Таблица 11, Таблица 12).

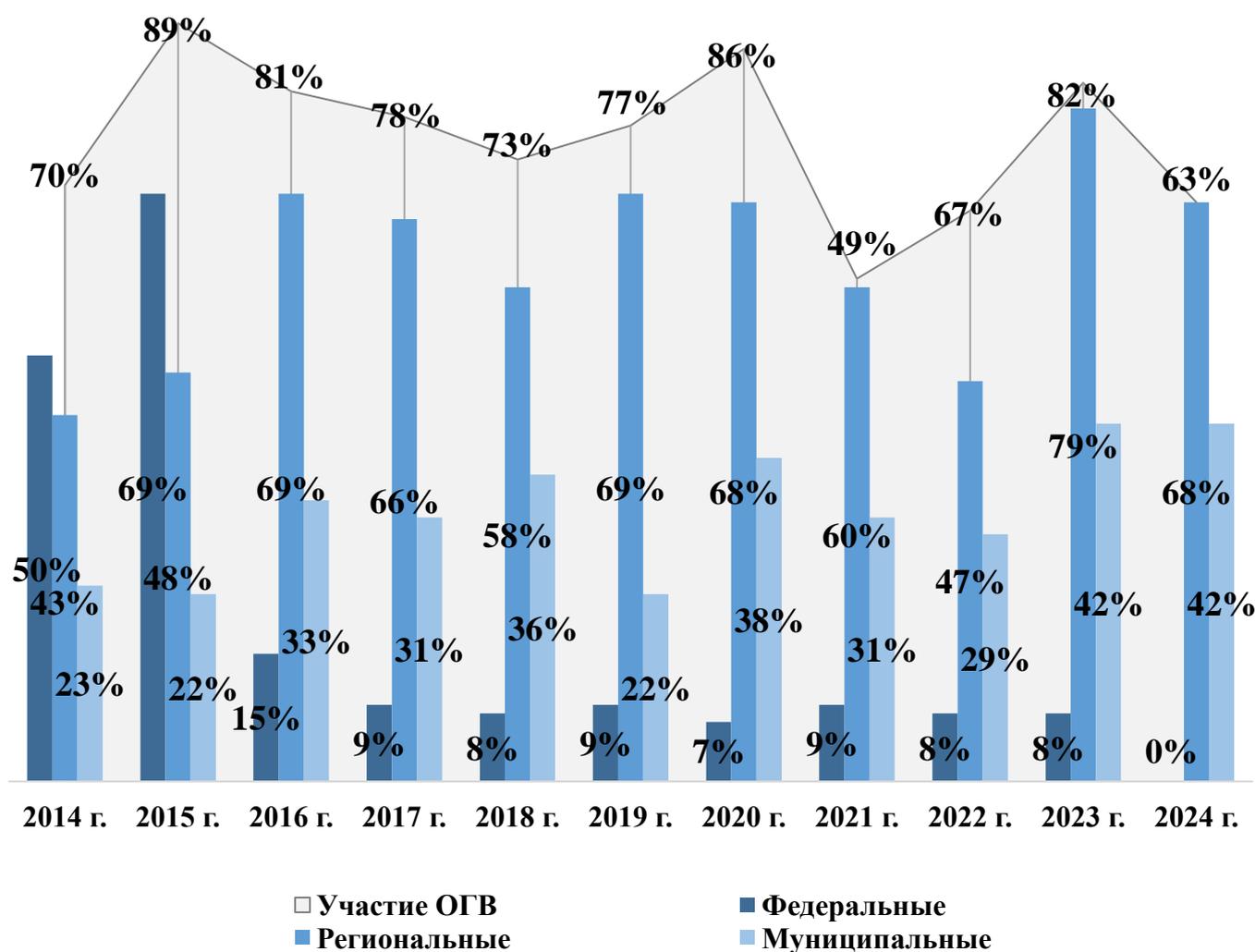


Диаграмма 18. Динамика участия ОГВ и НО по уровням

Участие ОГВ в урегулировании СТК

Федеральный округ	Всего СТК	Процент участия ОГВ в СТК	Процент участия ОГВ местного уровня в СТК	Процент участия ОГВ уровня субъекта РФ в СТК	Процент участие ОГВ федерального уровня в СТК	Не участвовали
СФО	313	61%	20%	52%	6%	29%
ЦФО	309	56%	26%	42%	11%	34%
ПФО	295	65%	34%	51%	6%	25%
УФО	267	56%	33%	37%	5%	34%
ДФО	222	58%	20%	42%	18%	32%
СЗФО	182	53%	19%	46%	3%	37%
ЮФО	123	62%	36%	54%	7%	28%
СКФО	57	74%	36%	39%	2%	16%

Таблица 12

Участие надзорных органов в урегулировании СТК

Федеральный округ	Всего СТК	Процент участия НО в СТК	Процент участия НО местного уровня в СТК	Процент участия НО уровня субъекта РФ в СТК	Процент участие НО федерального уровня в СТК	Не участвовали
СФО	313	54%	15%	49%	4%	36%
ЦФО	309	48%	15%	29%	8%	42%
ПФО	295	46%	21%	43%	5%	44%
УФО	267	57%	19%	48%	4%	33%
ДФО	222	47%	17%	45%	7%	43%
СЗФО	182	62%	9%	53%	4%	28%
ЮФО	123	65%	16%	34%	3%	25%
СКФО	57	67%	32%	44%	0%	23%

Таким образом, роль органов исполнительной власти и надзорных ведомств при обеспечении защиты трудовых прав работников в системе социального партнёрства заключается в гарантировании соблюдения сторонами трудовых отношений правил и принципов социального партнёрства на основе соблюдения норм трудового законодательства. Вопросам повышения эффективности деятельности органов власти

Российской Федерации по контролю за соблюдением трудовых прав уделяется особое внимание, об этом говорит наличие различных федеральных и региональных нормативных правовых актов в данной сфере, важнейшим из которых является Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»⁶⁷. Одним из важнейших способов защиты трудовых прав является государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Следовательно, государственный контроль в сфере трудового законодательства, как специфический вид деятельности государственных органов, имеет своей целью обеспечение законности и конституционных прав граждан в сфере трудовых отношений и важным механизмом при урегулировании СТК.

⁶⁷ Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» // Собрание законодательства РФ. - 2012. - №19. - Ст.2338

ГЛАВА 4. ЭВОЛЮЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ ФОРМ И МЕТОДОВ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ И ИХ ДЕТЕРМИНИРОВАННОСТЬ СОСТОЯНИЕМ ОБЩЕСТВЕННОЙ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СРЕДЫ

4.1. Общая характеристика форм и методов защиты трудовых прав работников в ходе социально-трудовых конфликтов

В XXI веке изучение широкого круга проблем, связанных с противостояниями в социально-трудовой сфере и социально-трудовыми конфликтами, сохраняет научное теоретическое и прикладное практическое значение, поскольку от понимания источников, движущих сил СТК, владения методиками их урегулирования и предупреждения в значительной степени зависит эффективность мер по обеспечению социальной стабильности в обществе в целом, а также на конкретных предприятиях и организациях. Исследования в этой области представляют собой создание нового знания, улучшает понимание процессов, происходящих в трудовых коллективах, позволяет найти дополнительные ресурсы повышения производительности труда, качества продукции и повышения её конкурентоспособности. Предоставление знаний, полученных на основе объективной информации профсоюзам, работодателям, органам власти позволяют вырабатывать адекватные методы и формы действий в условиях социально-трудовой напряженности, направленных на её снижение, избегать экономического ущерба и предотвращать политизацию социально-экономических процессов.

Следует отметить, что взгляды отечественных и зарубежных экспертов на природу, источники, функции и другие особенности социально-трудовых конфликтов и способы их урегулирования движутся по параллельным путям, но в последние годы наметились некоторые расхождения. Российские эксперты в области трудовой конфликтологии придерживаются позиции о необходимости и целесообразности борьбы между участниками трудовых конфликтов, как пути, обеспечивающего разрешение имеющихся противоречий, с большим упором на переговоры и развитие системы социального партнерства. В исключительных случаях такие противостояния могут перерасти в силовую борьбу. В результате

массовых забастовок, акций протеста, митингов и пикетов, и других форм борьбы наносится ущерб производству, экономике, материальному положению самих работников и работодателей. В результате победы одной из сторон вторая устраняется из актуального социального пространства, тем самым создается высокий остаточный потенциал СТК, который неизбежно приводит к новым противостояниям. Изучение социально-трудовых конфликтов в Российской Федерации в последние двадцать лет показывает, что конфликты в социально-трудовой сфере (в различных формах, особенно радикальных) всегда имели негативные социальные и экономические последствия, проявившиеся как на уровне конкретных предприятий, отраслей и регионов, так и страны в целом. Вместе с тем объективным фактом является то, что активные, порой предельно острые выступления работников в защиту своих трудовых прав и гарантий обеспечили ликвидацию долгов по заработной плате, способствовали улучшению систем оплаты труда, повышению размера его оплаты, совершенствованию организации производственных процессов и улучшению условий труда. Российские эксперты, в основном, сходятся во мнении, что крупных столкновений можно избежать, если отладить систему их распознавания на ранних стадиях и целенаправленно принимать меры по их предотвращению на основе устранения конфликтогенов, если они находятся в пространстве компетенции соответствующих сторон социального партнёрства.

Большая часть зарубежных исследователей полагают, что оптимальным путем преодоления социально-трудовых конфликтов является сочетание методов «мягкой силы» - ведения переговоров между противостоящими сторонами, что позволяет достичь компромисса, но с постоянным акцентом на возможность применения силовых методов борьбы за трудовые права в любой из моментов противостояния. Применение радикальных форм борьбы за трудовые права может носить длительный характер до момента удовлетворения всех выдвигаемых требований, что в перспективе должно послужить укреплению социального мира и порядка.

Отличие в подходах сформировалось под воздействием общественно-политических процессов, происходящих в Российской Федерации. Зарубежные эксперты основывают свою точку зрения исходя из социально-экономической

парадигмы, лежащей в основе капиталистического способа производства. Либеральный подход, подразумевающий вмешательство в трудовые конфликты лишь в случае крайней необходимости, отводящий свободной «игре рыночных сил», в данном контексте – агентов на рынке труда, основную роль при поиске базы для компромисса, для них является неоспоримым. Российская социально-трудовая и политическая практика последних десятилетий внесла заметные коррективы в подходы к феномену социально-трудовых конфликтов, господствовавшему в России в 90-х годах прошлого года. Нарастание понимания возможностей урегулирования конфликтов, путём устранения конфликтогенов переговорными практиками и административным регулированием привело к формированию в Российской Федерации разветвлённой многоуровневой системы социального партнёрства, закреплённой в различных нормативных документах, вплоть до Конституции России. Накопленные данные о социально-трудовых конфликтах прямо указывают, что в Российской Федерации за последнее десятилетие взят курс на активное вовлечение агентов рынка труда в урегулирование конфликтов на всех их стадиях, включая ранние. Таким образом, свободной «игре рыночных сил» отводится довольно скромная роль в ходе переговоров о заключении новых или изменении существующих условий коллективных договоров и соглашений.

На современном этапе развития конфликтологической науки, несмотря на многочисленные исследования и публикации, сохраняется множество нерешенных теоретических и практических проблем, к числу которых можно отнести недостаток верифицированной и полной информации о социально-трудовых конфликтах, накапливаемой и обобщаемой на протяжении достаточного времени с использованием современных методик обработки эмпирического материала. Восполнить этот пробел в теоретическом знании и технологиях управления социально-трудовыми конфликтами оказалось возможным с помощью методов, обеспечивающих сплошной мониторинг информационного пространства, которые позволят отслеживать конфликтные ситуации в социально-трудовой сфере с постоянной проверкой этой информации, ее анализа, классификации, сохранения, обобщения для определения основных факторов возникновения и развития такого

рода ситуаций, анализа поведения сторон конфликта на всём его протяжении, позиций, занимаемых теми или иными социальными силами, втянутыми в орбиту противостояния, и т. д.

Дальнейшая работа, основанная на современных методах и подходах к сбору и анализу информации о социально-трудовых конфликтах, позволит не только обобщить получаемый опыт изучения социально-трудовой сферы и направлений развития трудовых отношений, но и разработать объёмную типологию СТК, статические и динамические модели конфликтов, без которых немислима обработка больших массивов данных, расширить терминологический словарь, основанный на количественно-качественном мониторинге и анализе социально-трудовой обстановки в Российской Федерации. Создание новых алгоритмов обработки данных о социально-трудовых конфликтах, разработка объективных индикаторов конфликтного и протестного потенциалов на территории Российской Федерации позволит более эффективно управлять сложными социальными системами, прогнозировать развитие социально-трудовой обстановки с целью и предупреждения социально-трудовых конфликтов.

При изучении противостояний между работниками и работодателями в социально-трудовой сфере в НМЦ «Трудовые конфликты» опираются на рассмотрение не столько на объективно-структурный процесс столкновения общественных групп и индивидуумов в силу абстрактных противоречий в трудовых отношениях, сколько рассматривают их как субъектно-системное явление, где противоречия определяются интересами, мотивами и действиями конкретных участников трудовых отношений как субъектов, реализующих свои цели и потребности. Именно субъектно-деятельностный подход позволяет увидеть в структуре трудовых отношений конкретные мотивы действий сторон, и тем самым достигается объективизм рассмотрения социально-трудовых конфликтов.

СТК — одно из актуальных явлений в сфере не только трудовых отношений, но и всей системы общественных отношений. Трудовые конфликты — настоящее испытание для социальной системы, особенно в периоды кризисных явлений в экономике, когда социально-трудовая сфера наиболее уязвима. В то же время

социально-трудовые конфликты служат индикатором и фактором развития трудовых отношений.

Используемое до недавнего времени в отечественной социологии и конфликтологии понятие «трудового конфликта», в большей мере соотносилось с производственными отношениями и рассматривалось как любое противостояние работников и работодателей на производстве. В целях формирования эффективной и действенной системы изучения и анализа социально-трудовых конфликтов необходимо критически оценивать получаемую информацию, что достигается посредством методов оценки ее релевантности. Именно разработка и совершенствование современных методов оценки, анализа, верификации и резюмирования информации становится актуальной задачей построения систем мониторинга социально-трудовых конфликтов. Современное развитие средств информации и коммуникации дает возможность создавать глобальную действенную систему мониторинга и сбора данных по актуальным социально- трудовым конфликтам в стране.

Для определения категории «социально-трудовой конфликт» в НМЦ «Трудовые конфликты» применяются несколько основополагающих концептуальных подходов.

Субъектно-деятельностный подход — в конфликтологическом плане заключается в рассмотрении сторон СТК, как активных субъектов, имеющих свои ценности, мотивы, взгляды и эмоциональные состояния, которые определяют векторы реализации конфликтного потенциала и формируют процесс конфронтации. Важными компонентами данной концепции являются отказ от объективизма при рассмотрении конфликтных ситуаций, рассмотрение социально-трудовых конфликтов как специфического вида интерперсонального, или межгруппового взаимодействия. Стороны конфликта рассматриваются и оцениваются в непосредственной системной связи, выступающей как набор факторов, определяющих свойства и динамику их поведения в конфликте.

Контекстуалистический подход — концепция, подразумевающая рассмотрение социально-трудового конфликта как целостного явления, что, в свою очередь, требует его осмысления в контексте общих исторических и социокультурных условий.

Данный подход предполагает, что социально-трудовые конфликты невозможно понять и адекватно описать без учета различных социальных, культурных, экономических, юридических, правовых, политических и иных факторов, свойственных определенной стране и народу.

Сплошной и непрерывный мониторинг социально-трудовой обстановки представляет собой набор систематизированных действий, предполагающих сбор и обработку данных с целью формирования образа трудового конфликта, который в наибольшей степени отвечал бы требованиям подробности описания, достоверности предоставляемой информации, методологической чистоты исследования. Также целью сплошного мониторинга является подготовка обобщенных и целостных выводов о природе и динамике конфликтов с учетом особенностей рассматриваемого региона, отрасли, этнических, религиозных и других особенностей. Такая информация полезна для более точного прогнозирования, предотвращения и урегулирования социально-трудовых конфликтов.

Прикладное научное определение категории «социально-трудовой конфликт» рассматривается как сумма концептов, методологических правил и алгоритмов изучаемых противоречий в трудовых отношениях, которые ведут к противостояниям и достижению результатов, имеющего значение для социально-трудовой сферы. В качестве методов изучения СТК наиболее часто применяются следующие:

- структурный функционализм — определяет основные элементы СТК и дает характеристику выполняемым ими функциям и ролям. В рамках структурализма трудовой конфликт рассматривается как статическое явление, определяются составляющие его элементы. Ценность этого подхода состоит в конкретизации большинства нюансов противостояний. Функционализм, исходя из выявленных структурным анализом элементов, определяет функциональную нагрузку сторон, линии их взаимного влияния и обоюдной детерминации. Грамотный структурно-функциональный анализ СТК является залогом его успешного урегулирования, так как он дает достаточную информацию, позволяющую обнаружить бифуркационные точки в структуре противоборства;

- динамический метод — дополняет предыдущий подход, позволяя определить линии трансформации конфликтного взаимодействия и изменение его структуры и функциональных ролей. Основными инструментами данного подхода являются определение этапов развития трудового конфликта, прогнозирование его длительности и характеристика текущего состояния. Практически любой конфликт имеет стадии зарождения, эскалации (развития) и деэскалации (завершения);

- типологизация СТК — позволяет их категоризировать, группировать и подразделять их в зависимости от присущих им качеств. Это упрощает их теоретическое осмысление, а также позволяет координировать фундаментальные и прикладные исследования в данной области (Таблица 13).

До создания автоматизированной системы сбора и обработки информации в НМЦ «Трудовые конфликты» изучение и подходы к определению понятия «социально-трудовой конфликт» происходило в условиях недостатка и неполноты информации. Исследователи опирались на данные об ограниченной совокупности конфликтов, происходивших на предприятиях, в регионе или отрасли за определенный промежуток времени. Границы временной шкалы, отраслевой и территориальной принадлежности СТК определялись наличием доступных источников информации и ограничивались трудоемкостью ручного сбора и обработки данных.

Таблица 13

Типологизация социально-трудовых конфликтов в общей системе конфликтологической науки

Основания для типологизации	Структурные элементы
1. По субъектам конфликтного взаимодействия	– межличностные; – между личностью и группой; – межгрупповые
2. По сферам жизнедеятельности общества, в которых конфликт проявляется в наибольшей степени	– проявляющиеся в социальной сфере; – проявляющиеся в политической сфере; – проявляющиеся в экономической сфере; – проявляющиеся в духовной сфере; – проявляющиеся в трудовых отношениях
3. По функциональной значимости	конструктивные и деструктивные
4. По степени интенсивности конфликта	– низкой интенсивности;

	– средней интенсивности; – высокой интенсивности
5. По предмету конфликта	- материальные и духовные
6. По реалистичности предмета конфликта	- реалистические и нереалистические
7. По проявлению	– скрытые; – частично скрытые/открытые; – открытые
8. По длительности	– кратковременные; – продолжительные; – затяжные
9. По организованности конфликта	стихийные и организованные
10. По типам противоречия, лежащего в основе конфликта	антагонистические и неантагонистические
11. По распространенности конфликтного взаимодействия	– локальные; – региональные; – федеральные; – глобальные
12. По степени разработанности нормативных способов разрешения	- конфликты без нормативных механизмов; - конфликты по юрисдикционному основанию; - институционализированные конфликты
13. По приоритетности	- основные и неосновные
14. По отношению к явлению	- внутренние и внешние
15. По характеру подчиненности между оппонентами	- горизонтальные; - вертикальные; - диагональные; - смешанные
16. По применению насилия	- насильственные и ненасильственные
17. По эмоциональной вовлеченности	– эмоционально вовлеченные; – эмоционально не вовлеченные

Отдельной проблемой была полнота собираемых данных, поскольку их накопление происходило в ограниченном промежутке времени и события, лежащие за пределами этого промежутка, не накапливались и не анализировались, тем самым исключалась возможность рассмотрения таких важных параметров, как сезонность, регулярность или возобновляемость. Современные информационные технологии и созданные на их базе системы позволяют собирать в полуавтоматическом или полностью автоматическом режиме данные о СТК, в количественном и качественном отношении намного превосходящие данные, получаемые традиционным «ручным» способом. Современные анализ и прогнозирование, нацеленные на практическое применение,

предоставляют надежные, проверяемые результаты, и возможности постоянного расширения нашего понимания о природе и сущности социально-трудовых конфликтов.

В XX веке в российской научной и публицистической литературе с равной частотой употреблялись термины «социально-трудовой конфликт» и «трудовой конфликт». Вместе с тем, попытки четкого разграничения данных понятий или обоснование их идентичности до недавнего времени не предпринимались. Современная конфликтология сделала заметный шаг вперед и начала рассматривать данные категории, основываясь на субъектно-деятельностном подходе, в рамках которого социально-трудовые конфликты рассматриваются как один из видов социальной борьбы участников за необходимые для удовлетворения жизненных потребностей ресурсы. Трудовой конфликт — это особый вид социально-трудового конфликта, в основе которого лежат противоречия в сфере трудовых отношений.

Опираясь на многолетний опыт исследования социально-трудовой сферы Российской Федерации и значительную базу зарегистрированных СТК (более 1900), в НМЦ «Трудовые конфликты» определили следующим образом понятие «социально-трудового конфликта» и используют данное трактование для понимания сущности процесса противостояния между работниками и работодателями в системе трудовых отношений.

Социально-трудовые конфликты - неурегулированные противоречия между группами работников (в т.ч. объединённых в профсоюзы) и работодателями (в т.ч. в лице менеджмента организаций, предприятий, учреждений) в сфере трудовых отношений, принимающие характер противоборства по вопросам применения действующего законодательства о труде, установления будущих или изменения существующих условий труда (не рассматриваются индивидуальные трудовые конфликты и споры). К числу СТК необходимо относить не только конфликты, происходящие в рамках законодательства РФ или предусмотренные международными нормами и правилами, но и любые другие формы протекания конфликтов, связанных с трудовыми отношениями. Словосочетание «социально-трудовые» применяется для выделения конфликтов, влияющих на атмосферу

социально-трудовых отношений на территории или в отрасли, имеющих значение для жизни общества, несущих потенциальную или фактическую угрозу социальному миру и стабильности.

Ценность данных о СТК, которые получены в результате функционирования Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты», прежде всего определяет возможность их систематизации и классификации, разработки моделей СТК, которая рассматривается через призму применяемых форм и методов борьбы работников за трудовые права (Приложение 1).

В течение всего XXI века наблюдается высокий потенциал социальной напряженности в ходе СТК, который характерен не только для Российской Федерации, но и для многих стран мира. Причиной этому стали разнонаправленные процессы и интересы сторон противоборств, и стремительные изменения, происходящие в сфере социально-трудовых отношений, связанных с новыми видами занятости и распределением результатов труда. Основным трендом последнего времени стали новые появляющиеся формы трудовых отношений и применение новых форм борьбы за трудовые права работников: от массовых забастовок и митингов, к коллективным обращениям и флешмобам в интернете, с использованием инструментария социальных сетей и мессенджеров. Изменения в системе социально-трудовых отношений, вызвали необходимость более полного изучения выстраиваемых взаимоотношений работников (профсоюзов), государства и работодателей на разных этапах исторического развития и обобщения опыта урегулирования и предупреждения СТК. За период с 2014 по 2024 г.г. практика изучения социально-трудовых конфликтов показала, что в России происходит трансформация и эволюционные изменения в исторически сложившихся формах и методах протеста работников и отстаивания трудовых прав. Во многом это связано с последствиями рыночных реформ 1990-х годов, экономических и финансовых кризисов, пандемией коронавируса COVID -19, проведением СВО ВС РФ на территории Украины и другими внешними и внутренними факторами. Изучение эволюции форм и методов защиты трудовых прав, разрешения трудовых конфликтов, несомненно, принесет пользу для дальнейшего развития социального государства в

Российской Федерации, поможет глубже осмыслить опыт становления и функционирования социального партнерства.

Анализ развития социально-трудовых конфликтов и способов их разрешения в период, начиная с 2014 года, в частности показал:

- активные трудовые протесты в ходе СТК сохраняются важным инструментом достижения работниками своих целей, от организованной и значимой роли профсоюзов при проведении акций протеста, в ходе трудовых конфликтов все чаще стороной противоборства выступают неорганизованные работники;

- акции протеста самых разнообразных форм, как публичных, так и непубличных, способствовали урегулированию наиболее острых вопросов, связанных прежде всего с оплатой труда, побуждали работодателей садиться за стол переговоров с представителями работников;

- постепенно эпицентр коллективных акций протеста сместился в непромышленную сферу и бюджетные отрасли (здравоохранение, образование, ЖКХ и транспорт, сферы обслуживания населения);

- работники все чаще стали выдвигать требования по государственному управлению предприятиями и усилению роли властей в организации трудовых отношений, вместе с тем осознавая, что причины ухудшения их положения связаны с действиями конкретных менеджеров, не способных к эффективному управлению и алчности.

4.2. Формы и методы коллективных действий работников в зависимости от юрисдикционных оснований социально-трудовых конфликтов

Для более полного понимания природы и сущности СТК, их влияния на развитие социально-трудовых отношений, выбор тактики действий работников и профсоюзов по защите трудовых прав, в НМЦ «Трудовые конфликты» приняли решение классифицировать и изучать все трудовые конфликты через важнейший типологический признак СТК -- призму юрисдикционного основания – разделяя все противостояния в социально-трудовой сфере на конфликты по праву и интересам. На основе контент-анализа СТК для конфликтов по праву и по интересам были разработаны терминологические дефиниции.

СТК по праву - неурегулированные противоречия, принимающие характер противоборства (противостояния), между работниками и работодателями в сфере трудовых отношений, и начавшиеся из-за нарушений законных прав работников, предусмотренных действующим трудовым законодательством или действующим соглашением. К таковым отнесены: невыплата в срок и в полном размере заработной платы, предусмотренной законодательством или трудовым договором (соглашением сторон); нарушение условий труда, в отношении которых установлены нормы, стандарты, либо они предусмотрены действующим соглашением (трёхсторонним, отраслевым, коллективным договором); препятствие со стороны работодателя профсоюзной деятельности на предприятии и т.д.

СТК по интересам - неурегулированные противоречия, принимающие характер противоборства (противостояния), между работниками и работодателями по поводу изменения действующих или установления будущих условий коллективных трудовых отношений, не закрепленных действующим договором (соглашением). К таковым отнесены: пересмотр действующих или заключение (принятие) новых (продлонгирования ранее действовавших) коллективных договоров (соглашения) и локальных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые отношения на предприятии; выдвижение требований работников по увеличению заработной платы, улучшению условий труда и т.п., если требуемое не определено законодательством РФ или действующим соглашением; сокращение (увольнение) работников; остановка производства работодателем; банкротство (ликвидации) предприятий; реорганизация учреждений (предприятий); оптимизация бюджетной сферы и т.д. Если СТК возникает из-за нескольких причин и, хотя бы одна из них относится к СТК по интересам, то СТК классифицируется как СТК по интересам.

Динамика распределения СТК по юрисдикционному основанию демонстрировала различные тенденции в наблюдаемом десятилетнем цикле: доля СТК по праву до 2018 года была значительной, так главными причинами противостояний этого периода были определены невыплаты заработной платы работникам, которые являлись главным источником конфликтности в социально-трудовой сфере (Диаграмма 19).

В 2018 году отмечено первое относительное изменение показателей в распределении СТК, которое в последующие годы демонстрировало признаки турбулентности: 119 СТК (72%) стали конфликтами по праву, 47 СТК (28%) были конфликтами по интересам. Высокий уровень СТК по праву (наибольший пик отмечен в 2017 году) свидетельствовал о низкой правовой и договорной культуре сторон трудовых конфликтов, преобладающей в сфере трудовых отношений, что влекло за собой опосредованное и не всегда эффективное вмешательство ОГВ и правоохранительных (надзорных) структур в урегулирование СТК по праву, а также определило выбор форм и способов защиты работниками своих нарушенных трудовых прав, которые носили, в большей степени радикальный и протестный характер.

В последующие годы ОГВ и надзорные ведомства, в силу изменений внутренней обстановки и под давлением работников, принимали все более активное участие в

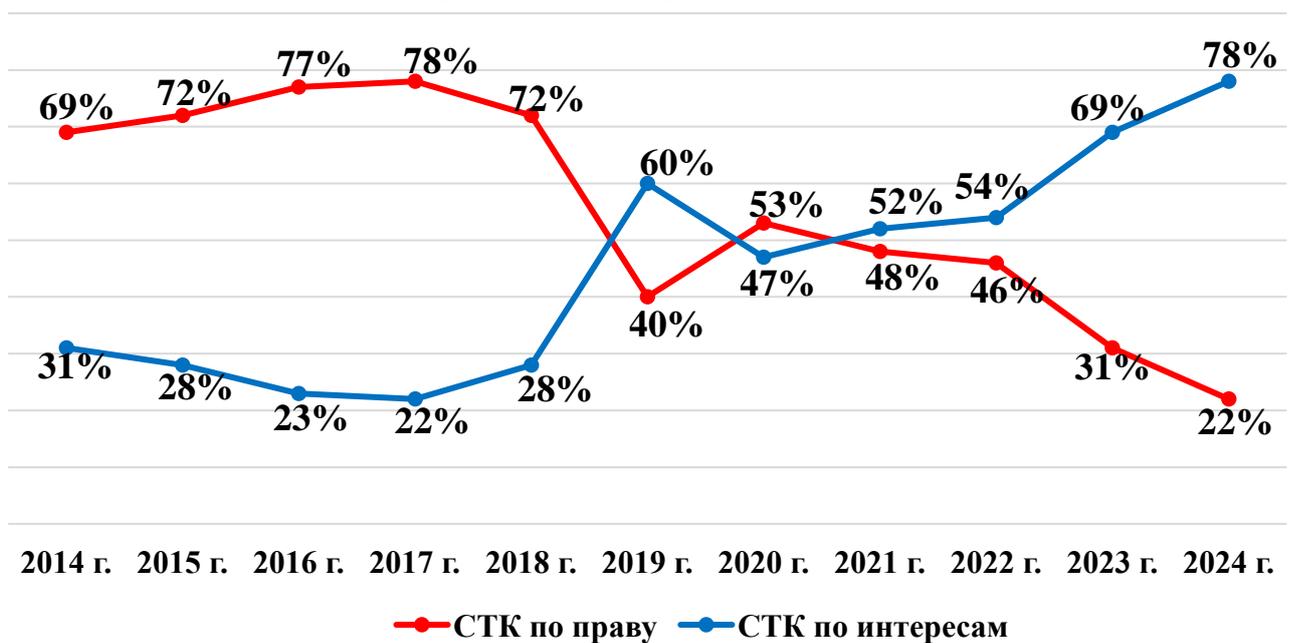


Диаграмма 19. Динамика распределения СТК по юрисдикционной форме

урегулировании трудовых конфликтов и контролировали вопросы соблюдения трудового законодательства, в первую очередь на своевременную и полную оплату труда. В свою очередь, профсоюзы (прежде всего, входящие в ФНПР), вели активную работу непосредственно вовлекаясь в конфликты для защиты трудовых прав, проводили эффективные колдоговорные кампании, применяя механизмы социального партнерства, и добивались обеспечения законных прав и интересов работников в сфере оплаты труда. Основываясь на анализе социально-трудовой обстановки и новых тенденциях, которые начали формироваться на рубеже 2017-2018г.г., эксперты НМЦ «Трудовые конфликты» спрогнозировали, что в ближайшей перспективе картина изменится и количество СТК из-за нарушений трудового законодательства стремительно снизится, вместе с тем, работники и профсоюзы все чаще будут вступать в противостояние с работодателями с требованиями роста заработной платы и улучшения условий труда, следовательно количество СТК по интересам будет расти и превысит количество СТК по праву, особенно на фоне роста фискальной и квазифискальной нагрузки и инфляции, что и подтвердилось в дальнейшем. Спрогнозированное превышение количества СТК по интересам над конфликтами по праву впервые зафиксировано в 2019 году и с высокой долей вероятности данный тренд сохранится надолго. Набор характерных причин возникновения СТК и распределение по юрисдикционному основанию, сформировали не только набор типичных и детерминированных итогов урегулирования конфликтов, но и влияли на длительность протекания противостояний, интенсивность, вовлеченность работников и трудовые потери от протестов. За последние три года и увеличением доли СТК по интересам выросла средняя продолжительность СТК с 15 до 28 дней, что вело к увеличению экономических потерь для предприятий и росту негативных последствий в трудовых отношениях, увеличилась доля «длинных СТК», продолжительностью от полугодия и выше. Основными их причинами стали экономические и финансовые проблемы хозяйствующих субъектов: ликвидация предприятия (производства), угроза банкротства (банкротство) предприятия, остановка работодателем производства на неопределенный срок, и, как следствие, сокращение (увольнение) работников.

Подобные СТК не разрешаются с помощью подключения ОГВ, так как не всегда работодатель нарушает законодательство. По этой группе СТК доля конфликтов по праву составила 44%. Самым длительным из завершённых в 2019 году стал СТК в ОАО «Радиоприбор» (Приморский край, ДФО). Наибольшая длительность протекания СТК отмечена на предприятиях отраслей Обрабатывающих производств (Производство пищевых продуктов) и в Здравоохранении. Ключевой тенденцией наблюдаемого периода стала «поляризация» завершённых СТК по длительности: увеличилась доля «коротких» СТК длительностью неделя и месяц, одновременно увеличилась доля «длинных» СТК длительностью полугодие и более, в силу изменений и усилившейся роли, и эффективностью надзорных ведомств и ОГВ в урегулировании СТК и растущим освещением в СМИ проблематики трудовых отношений, которое вело к ускоренному разрешению конфликтных ситуаций. В свою очередь «длинными» СТК стали конфликты, которые инициировались бывшими работниками предприятий-банкротов или ликвидируемых предприятий (ОАО «Радиоприбор» (г. Владивосток), ООО «РАСКО» (Воронежский стеклотарный завод), ГБУЗ ВО «Струнинская районная больница», ООО «Светлинский ферроникелевый завод», ЗАО «Форд мотор компани» (г. Всеволожск)), ЗАО «Пэкэджинг Кубань», ООО «Белгородский нефтеперерабатывающий завод».

Однако события 2020 года, связанные с пандемией коронавируса и неблагоприятной экономической конъюнктурой, оказали заметное влияние на формирование социально-трудовой обстановки и перераспределение СТК: проблемы невыплаты заработной платы, нарушений условий труда и другие факторы, в очередной раз становятся основными источниками трудовых конфликтов по праву (53% от общего количества СТК в текущем году). Изучение турбулентных процессов в динамике распределения СТК позволил установить взаимосвязь между юрисдикционными основаниями и другими характеристиками СТК, которые имели высокую устойчивость и взаимозависимость. Так, увеличение доли СТК по интересам значительно снижает длительность так называемых «коротких СТК» (от недели до месяца), и увеличивает длительность СТК от одного месяца до трех, средняя продолжительность СТК увеличивается пропорционально. Трудовые

конфликты по интересам, которые не вытекают из прямых нарушений трудового законодательства, зачастую не могут быть урегулированы с помощью участия ОГВ и надзорных ведомств, а также использованием механизмов социального партнерства, и решаются исключительно в формате работники (профсоюз) – работодатель (администрация). В периоды экономических и финансовых проблем хозяйствующих субъектов (ликвидаций предприятий, банкротств, остановок работодателями производств) растут проблемы, связанные с выплатами заработной платы и сокращению (увольнению) работников, что приводит к росту количества СТК по праву, но длительность противостояний и другие показатели интенсивности и напряженности конфликтов снижаются.

По сравнению с «допандемическими годами» (2017-2019 г.г.), количество СТК в «ковидный период» снизилось в среднем на 8-11%. Переменная эпидемиологическая ситуация и действующие ограничительные меры (запрет на проведение общественных массовых мероприятий, контроль за санитарным режимом) создали в социально-трудовой сфере обстоятельства, повлиявшие на распределение СТК и снизившие протестную активность работников и профсоюзов. Вместе с тем, при общем снижении количества социально-трудовых конфликтов и сохранении конфликтогенных факторов, произошла трансформация способов и форм защиты трудовых прав и особенностей проявления протестных настроений в ходе противостояний, определивших тенденции к конструктивному (переговорному) разрешению противоречий в трудовых отношениях и отходу от радикальных форм борьбы за трудовые права. СТК, в большей своей части, носили локальный характер, и протекали в пределах конкретного предприятия и не распространялись на другие предприятия и отрасли. На фоне восстановления экономики и нормализации общественной жизни, достижения допандемических макроэкономических показателей, к окончанию 2021 года наблюдался возврат к превышению числа СТК по интересам, над СТК по праву, что фиксировалось в «допандемические годы». Относительная стабильность трудовых отношений и нормализация социально-трудовой обстановки формировали новые запросы и интересы работников, связанных с достойной, растущей заработной платой и безопасными условиями труда.

Распределение СТК по юрисдикционной форме и основанию масштабов их распространения, демонстрировало, что большинство конфликтов по праву развивались на муниципальном и федеральном уровнях и было связано с невыплатами заработной платы работникам, а для их урегулирования активно включались надзорные ведомства (прокуратуры, трудовые инспекции, следственные комитеты). Большая часть СТК по интересам на региональном уровне (65% от общего количества) были связаны с требованиями работников по увеличению заработных плат, нарушениями работодателями действующих коллективных договоров, неприсоединением к ОТС и другим причинам, которые входят в систему социального партнерства и требовали подключения третьей стороны в лице региональных ОГВ для ведения переговоров и достижения компромиссов. Подчеркнем, что СТК по праву всегда вытекают непосредственно из прямых нарушений работодателями трудового законодательства, и могут быть урегулированы исключительно при вмешательстве ОГВ и надзорных ведомств в короткие сроки. СТК по интересам являются исключительно устремлениями сторон трудовых отношений к улучшению своего материального и другого положения, которое неизбежно приводит к ущемлению противоположной стороны и лежит в рамках применения переговорных практик и решается исключительно в формате работники (профсоюз) – работодатель (администрация), что увеличивает длительность достижения своих целей.

Начиная с 2022 года, доля СТК по праву по причинам «невыплаты заработной платы работникам (задержки, нарушения сроков, рост задолженностей)» устойчиво снижалась, благодаря повышению значимости и эффективности системы социального партнерства и конструктивной позиции сторон по исполнению своих обязательств, а также контролю со стороны исполнительной власти и надзорных ведомств за соблюдением трудового законодательства по своевременной оплате труда работников. Вместе с тем, доля других основных причин в перераспределении СТК выросла под влиянием новых внешних и внутренних условий, оказавших влияние на развитие трудовых отношений. Возникшие трудности для производственной деятельности многих предприятий вызвали необходимость в изменении режимов (графиков) работы, введения работодателями неполной

занятости, простоев, проведения сокращений (увольнений), невыплаты и отмену доплат (премиальных, надбавок, компенсаций), что снижало уровень оплаты труда работников и нередко приводило к росту социальной напряженности и возникновению СТК, особенно в первом полугодии. Отдельно следует обратить внимание на увеличение количества СТК в здравоохранении, которые возникали по причинам низкого уровня оплаты труда медиков при высокой трудовой нагрузке, связанной с острой нехваткой персонала всех уровней. По сравнению с прошлым годом, доля СТК по интересам продолжила увеличиваться (+2%) и на превысила количество СТК по праву, доля которых снизилась на -14%, что свидетельствовало об мобилизации усилий ОГВ и надзорных ведомств, побуждении работодателей более ответственно исполнять обязанности по своевременной оплате труда работников и недопущению (минимизации) нарушений трудовых прав работников. Подчеркиваем, что увеличение доли СТК по интересам характерно для периодов экономической и общественной нестабильности (так, в 2020 году стремительный рост количества СТК по интересам был вызван началом пандемии и протестами медиков по «ковидным выплатам»). Анализ распределения СТК, по масштабам распространения и с учетом юрисдикционной формы трудовых конфликтов продемонстрировал, что большинство противостояний, которые протекали в масштабах конкретного предприятия (локальные СТК) были связаны с невыплатой заработной платы и разрешались в системе работник-работодатель. Большая часть региональных СТК стали конфликтами по интересам и протекали в медучреждениях, когда медперсонал протестовал и требовал от правительств субъектов решать проблемы с низкими заработными платами, нехваткой персонала, высокой нагрузкой, а также выступал против оптимизаций и слияния медучреждений. Подавляющее большинство муниципальных СТК развивались на предприятиях ПАТП и в ЖКХ. Следует обратить внимание, что ряд региональных СТК были связаны с требованиями профсоюзов к работодателям соблюдать действующие коллективные договора, присоединиться к ОТС и по другим причинам, которые входят в систему социального партнерства.

В период проведения СВО на Украине (2022-н.вр.), в социально-трудовой сфере отмечалось снижение количества трудовых конфликтов по праву, которое стало возможным благодаря возросшей эффективности деятельности ОГВ и надзорных ведомств по контролю за соблюдением трудового законодательства по оплате труда, совершенствованию нормативной базы и усилиям работодателей, которые стремились выполнять обязательства по своевременной оплате труда работников и минимизировали случаи задержек. Трудности и риски в экономике, и социально-трудовой сфере, которые сформировались с момента начала СВО, стали вызовом для ритмичного функционирования народного хозяйства, но не вызвали устойчивого роста напряженности в трудовых отношениях и не привели к критическому увеличению количества протестов, которые могли бы привести к социальным потрясениям, благодаря осторожной и ответственной позиции всех сторон социального партнерства.

К окончанию 2024 года доля СТК по интересам увеличилась, значительно превышая долю СТК по праву (78% к 22%), что было обусловлено указанными выше причинами и реализовавшимся конфликтным потенциалом в отрасли Здравоохранения. Необходимо отметить, что эффективность деятельности ОГВ и надзорных ведомств по контролю за соблюдением трудового законодательства на российских предприятиях и исполнении работодателями своих обязательств по своевременной оплате труда работников, не допускавших задержек и невыплат, значимом участии профсоюзов в защите трудовых прав работников, также повлияли на низкий процент СТК по праву (по данным Росстата, в 2024 году суммарная просроченная задолженность по заработным платам работников предприятий (учреждений) от месяца к месяцу находилась на уровнях исторического минимума (около 0,350 млрд. рублей).⁶⁸

Таким образом, данные исследований НМЦ «Трудовые конфликты» показали, что изучение СТК, с точки зрения юрисдикционных оснований, играет важную роль в достижении понимания сущности, источников и движущих сил противостояний в социально-трудовой сфере, объяснению выбора работниками тех или иных форм

⁶⁸ См. https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Dok_12-2024.htm

защиты трудовых прав в различные исторические периоды. Увеличение доли СТК по интересам, независимо от конфликтного потенциала, характерно для периодов наступления устойчивого и стабильного развития экономики, снижения напряженности в социально-трудовой сфере, что увеличивает продолжительность наблюдаемых противостояний, вовлеченность работников, усиливает роль и активность профсоюзов, а для защиты трудовых прав в основном применяются не протестные (непубличные) коллективные действия. Справедливо и следующее утверждение: повышение доли СТК по праву происходит в периоды нестабильности, когда регистрируется большое количество конфликтов с активными протестными действиями наиболее радикально настроенной части трудовых коллективов, с участием в основном неорганизованных работников, по причинам нарушений трудового законодательства, при ограниченных возможностях профсоюзов защищать трудовые права, а активность вмешательства ОГВ и надзорных ведомств определяется различными факторами.

4.3. Эволюция форм и методов защиты трудовых прав работников под влиянием меняющейся социально-трудовой обстановки

Мониторинг и анализ СТК, проводимый НМЦ «Трудовые конфликты», показывает, что в ходе противостояний с работодателями работники и профсоюзы, с целью защиты трудовых прав и достижения выдвинутых требований, применяли разнообразные формы активных публичных (общественно-наблюдаемых мероприятий) действий и непубличных акций (форм протеста) (коллективных обращений, петиций, угроз возможных коллективных действий (Диаграмма 15, Диаграмма 17). Проведение забастовки, как формы активного протеста в социально-трудовой сфере, сохраняется доминирующей за указанный период наблюдений и основной активной формой борьбы за трудовые права работников в Российской Федерации (более 490 акций). Далее следуют пикеты, несанкционированные акции протеста и митинги.

Новые возможности по реализации сплошного и непрерывного мониторинга информационного пространства позволили фиксировать и анализировать широкий диапазон применяемых работниками форм протеста в ходе СТК. Все протестные

коллективные действия работников, зарегистрированные в информационной системе НМЦ «Трудовые конфликты», классифицируются как публичные (общественно - активные) и непубличные формы защиты трудовых прав, особенности применения которых в десятилетнем наблюдаемом периоде претерпевали существенные изменения (Диаграмма 16, Диаграмма 18).

За последние пять лет значительно возросла доля непубличных форм защиты трудовых прав (в условиях ковид-ограничений и начала СВО на Украине), когда работники, с целью защиты трудовых прав, начали чаще коллективно обращаться в различные инстанции и требовать их вмешательства в урегулирование СТК. В сложившейся социально-трудовой обстановке такой способ защиты трудовых прав стал доминирующим, действенным форматом в тактике действия работников при информационной поддержке СМИ и профсоюзных ресурсов.

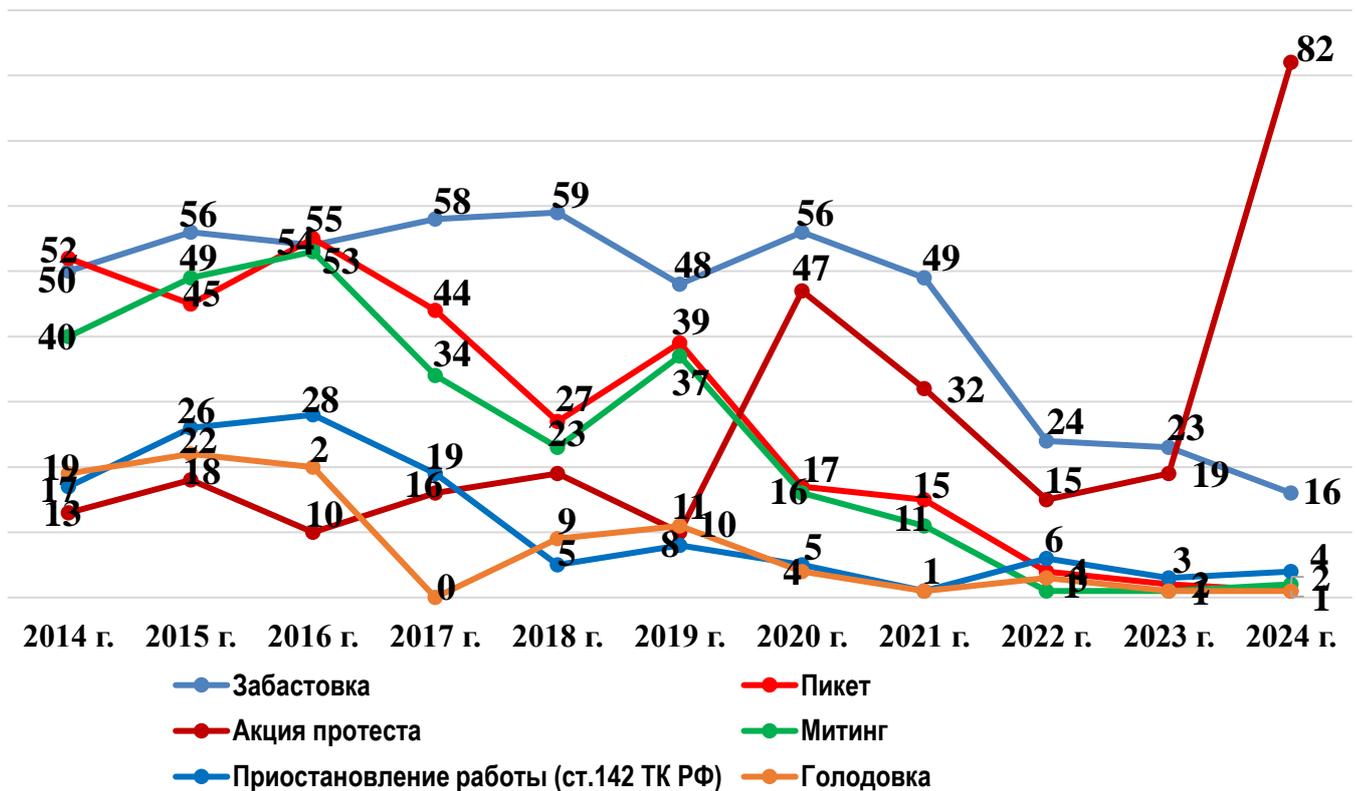


Диаграмма 16. Динамика распределения публичных форм протестных действий работников в ходе СТК



Диаграмма 15. Распределение основных публичных форм протестных действий работников в ходе СТК



Диаграмма 17. Распределения основных непубличных форм протестных действий работников в ходе СТК

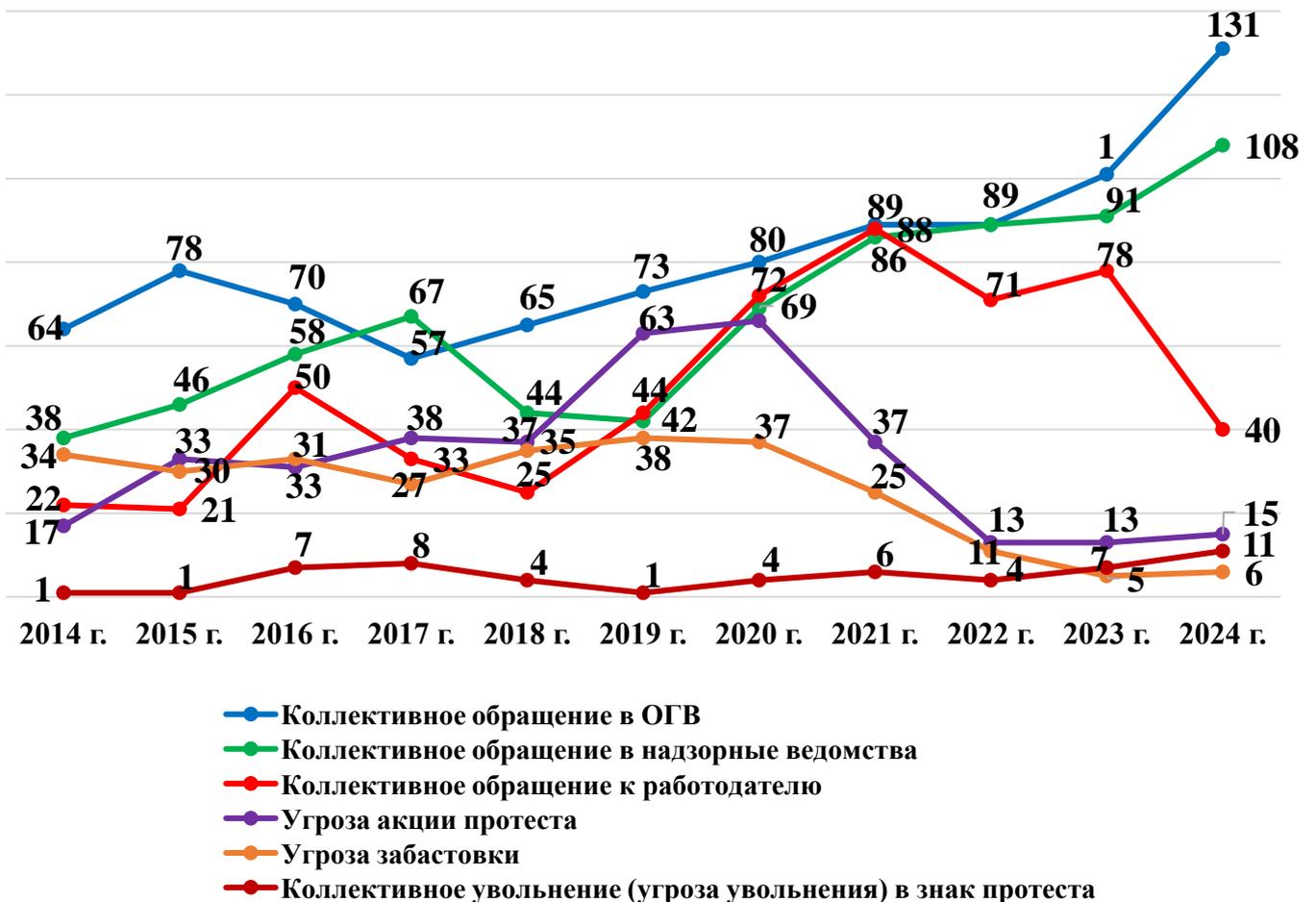


Диаграмма 18. Динамика распределения непубличных форм протестных действий работников в ходе СТК

Рассмотрим подробно как эволюционировали формы и методы борьбы работников за трудовые права в условиях меняющейся социально-трудовой обстановки под воздействием внешних геополитических и внутренних экономических и общественных факторов.

В 2014 году высокой степенью напряженности характеризовались СТК, протекавшие на градообразующих предприятиях – 10 СТК (7,4%), и на предприятиях, проходящих различные стадии банкротства – 15 СТК (11,2%). В большинстве трудовых конфликтов работники, направляя обращения в ОГВ и надзорные ведомства различных уровней, указывали на неэффективный менеджмент, безразличие собственников к судьбе предприятия (предприятия, находящиеся в частной собственности), частую смену и неправомерные действия администраций, но главная причина сохранялась в несоблюдении работодателями сроков по оплате труда работников. В развитии СТК зарегистрировано 50 забастовок и 44 отказа от выполнения трудовых обязанностей работниками. Большая часть СТК (73%) протекала на крупных предприятиях численностью свыше 250 человек, средняя вовлеченность работников в социально-трудовые конфликты на проблемных предприятиях составила 20,5%; определяемые потери рабочего времени от забастовок существенно возросли, в два с половиной раза превысив показатели 2013 года. Отличительной чертой протестов этого периода стало выдвижение работниками не только экономических требований, но и политических, среди которых: национализация предприятий; отставка глав муниципальных образований и парламентов региона; выражение недоверия губернаторам; внесения изменений в действующее трудовое законодательство; необходимость господдержки для устранения конкуренции со стороны китайских производителей. Основной причиной конфликтов, принявших форму забастовки, была полная невыплата заработной платы.

В следующие три года (2015-2017г.г.) сформировалась устойчивая тенденция к росту напряженности и конфликтогенности социально-трудовой обстановки, что вызвало значительный рост числа СТК. Основными причинами возникновения противостояний сохранялись полная невыплата заработной платы, сокращение

работников, низкий уровень оплаты труда. Для более качественного анализа трансформирующихся форм и методов защиты трудовых прав, которые применяли работники и профсоюзы, в НМЦ «Трудовые конфликты» в 2015 году была осуществлена классификация и разделение всех противостояний в социально-трудовой сфере: на (СТК) по праву и споры (СТК) по интересам. К СТК по праву отнесены конфликты, возникшие по причинам, вызванным нарушением законных трудовых прав работников:

- невыплаты в срок и в полном размере заработной платы, предусмотренной трудовым договором или иным соглашением сторон;
- нарушения условий труда, в отношении которых установлены нормы, стандарты, либо они предусмотрены действующим соглашением (коллективным договором);
- препятствия работодателя профсоюзной деятельности на предприятии.

К СТК по интересам отнесены конфликты, возникшие из-за противоречий по установлению новых или будущих условий коллективных трудовых отношений:

- невозможность заключения нового (продлонгирования ранее действовавшего, но завершившегося) коллективного соглашения;
- выдвижения требований работников по увеличению заработной платы, улучшению условий труда и т.п., если требуемое не определено законодательством РФ или действующим соглашением;
- сокращения (увольнения) работников, остановки производства работодателем, банкротства (ликвидации) предприятий;
- реорганизации учреждений (предприятий), оптимизации бюджетной сферы.

К 2016 году сократилось количество голодовок, стихийных акций протеста, коллективных трудовых споров, в рамках, исследуемых СТК. Количество других форм протестных действий возросло. Работники стали чаще выходить на митинги, проводить пикеты, выдвигать требования по защите своих трудовых прав, и публично уведомлять работодателя и ОГВ о намерениях проведения протестных акций. Так, наибольшее количество протестных действий в рамках одного СТК применили трудовые коллективы ООО "Кингкоул Юг" (ЮФО, Ростовская область), ОАО

"ЕВРАЗ Качканарский горно-обогатительный комбинат" (УФО, Свердловская область), ООО "Свинокомплекс Пермский" (ПФО, Пермский край). В 42 СТК (23% от общего количества СТК) работники для отстаивания трудовых прав начинали забастовку. В 18 СТК (10%) - угрожали выйти на забастовку (в 4 СТК угроза забастовки переросла в забастовку), в 22 СТК (12%) - работники протестовали путем отказа от исполнения трудовых обязанностей. В ходе СТК на АО "Лучегорский угольный разрез" (ДФО, Приморский край) после объявления забастовки была начата процедура коллективного трудового спора. Основной причиной объявления забастовок и отказов от выполнения трудовых обязанностей стала полная невыплата заработной платы (55 СТК). Кроме невыплаты заработной платы, причиной забастовок также было общее снижение уровня оплаты труда.

В 2017 году научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» (НМЦ «ТК») зарегистрировал сообщения и события, содержащие информацию о социально-значимых действиях сторон трудовых отношений, описывающих развитие 175 СТК (2015 год – 161 СТК, 2016 год – 186 СТК). По сравнению с прошлым годом, отмечалась определенная стабилизация социально-трудовой обстановки, при относительном небольшом снижении количества СТК, но росте диверсификации территорий, охваченных трудовыми конфликтами. Доля СТК на предприятиях (в организациях), находящихся в частной собственности, стала максимальной за четыре года наблюдений; доля СТК на предприятиях и в организациях бюджетной сферы, по сравнению с предыдущим годом, снизилась на 6%; увеличилась доля СТК на предприятиях крупного бизнеса; СТК в учреждениях (предприятиях) государственной и муниципальной форм собственности были зарегистрированы во всех федеральных округах без исключения. При этом наибольшая доля подобных СТК отмечена в СЗФО, а наименьшая - в СФО. Все СТК, зарегистрированные в 2017 году, имели социально-экономическую направленность. Следует отметить, что в 2017 году, как и годом ранее, в рамках, наблюдаемых СТК остаётся стабильно высоким количество требований работников по усилению роли государства в регулировании социально-трудовых отношений, контроля за соблюдением трудового законодательства и смены неэффективного менеджмента, действия которого вели к

банкротствам и закрытиям предприятий. Политических требований работниками в ходе СТК не выдвигалось. В динамике распределения форм протестных действий, которые были применены работниками, отмечено снижение количества практически всех основных публичных и непубличных форм протестных действий, за исключением забастовок, перекрытия трасс, несанкционированных акций протеста и коллективных увольнений по причине невыполнения работодателями выдвигаемых требований, по сравнению с 2016 годом.

Гарантируемое ст.37 Конституции РФ право работников на забастовку, как способа разрешения коллективного трудового спора и урегулирования СТК, остается по-прежнему одной из главных форм защиты трудовых прав. В 51 СТК (29% от общего количества) неорганизованные работники и (или) трудовые коллективы, при активной поддержке профсоюзов, для достижения выдвигаемых требований выходили на забастовку. Всего в 2017 году работники 58 раз использовали данную форму протеста (НМЦ «Трудовые конфликты» отмечает, что Росстат, в свою очередь, зарегистрировал всего 1 забастовку, в которой приняли участие 89 работников, протестовавших в течение одного дня). Основной причиной объявления забастовок стала полная невыплата заработной платы. Отмечаем, что при незначительном снижении количества СТК в 2017 году на 6%, по сравнению с прошлым годом, количество забастовок выросло на 7% (2016 – 54, 2017 - 58) и стало максимальным за четыре года наблюдений. В 2017 году использование работниками пикетирования, как формы публичного выдвижения требований по защите трудовых прав с использованием плакатов, транспарантов и иных средств наглядной агитации в рамках СТК, стало второй по количеству зарегистрированных акций протеста. В наблюдаемом периоде, впервые за четыре года наблюдений, работники к проведению пикетов прибегали чаще, чем к организации митингов в рамках, развивающихся СТК. Наибольшее количество пикетов было проведено в ЮФО. Ожидается чаще всего на пикеты выходили активные работники, под руководством профсоюзов предприятий обрабатывающих отраслей. Средняя вовлеченность работников в акции протеста сохранялась стабильной в трехлетнем периоде.

По итогам 2018-2019 г.г. экспертами Центра отмечалось, что качественного улучшения состояния социально-трудовой обстановки и развития трудовых отношений не произошло. Некоторая стабилизация и незначительное снижение количества СТК (-4%), прежде всего, были связаны с формированием в течение года внутривластной ситуации в стране: проведением выборов Президента РФ (первый квартал), смещением в летний период протестного потенциала в сферу смежных конфликтов - акций протеста против проведения новой пенсионной реформы (третий квартал), и носили временный характер. Только в указанные периоды количество трудовых конфликтов снижалось. Основными причинами возникновения СТК, как и предыдущие годы, сохранялись: полная невыплата заработной платы (62,7%), сокращение/увольнение работников (22,3%), снижение уровня оплаты труда (16,3%), низкий уровень оплаты труда (10,8%), нарушение условий труда (15,1%). Форма забастовки продолжает сохраняться основным способом защиты трудовых прав работников. Наибольшее количество забастовок, в ходе СТК, зафиксировано в ЦФО, ДФО и ПФО. Чаще всего забастовки организовывали работники предприятий отраслей строительства, обрабатывающих производств и транспорта (муниципальные пассажирские перевозки). Динамика распределения забастовок по федеральным округам за последние три года показывает, что устойчивого территориального снижения или увеличения их количества не отмечалось. Исключением стал ДФО, в котором зафиксировано трехкратное увеличение количества забастовок. Снижения числа участников забастовок и других протестных действий не отмечалось, несмотря на тенденцию к общему снижению количества публичных (общественно-активных) форм защиты трудовых прав в рамках СТК.

В заключительный перед началом пандемии COVID-19 год, закреплялась тенденция к снижению количества трудовых конфликтов и относительной стабилизации социально-трудовой обстановки в стране. Вместе с тем, была отмечена новая волна протестной активности и рост числа СТК в учреждениях отрасли здравоохранения по причинам снижения заработной платы медработников и ухудшения условий их труда. За последние три года в динамике распределения СТК,

по основанию причин возникновения, отмечены следующие изменения: устойчиво снижалось количество СТК по причинам невыплаты заработной платы работникам (в 2019 году в 1,6 раза); возросла доля СТК, причинами возникновения которых стали общее снижение уровня оплаты труда (общий низкий уровень, отсутствие индексации, снижение заработной платы); выросла доля СТК, связанных с ухудшающимся экономическим положением предприятий и, как следствие, их ликвидация (закрытие), банкротство. В ходе 157 СТК (92% от общего числа СТК) (2018 год – 149 СТК (89%), 2017 год – 149 СТК (85%)) работники и профсоюзы с целью защиты нарушенных трудовых прав и достижения выдвинутых к работодателям требований, применяли активные формы протеста и общественно-наблюдаемые действия (акции). Следует отметить, что в этот период количество зарегистрированных форм протеста в ходе СТК возросло на 7%, и свидетельствовало о растущей активности и готовности работников защищать свои трудовые права, действуя радикальными средствами. Наибольшее количество протестных действий, в ходе СТК, осуществили работники предприятий в ПФО, ЦФО и СЗФО. Самое большое количество забастовок зафиксировано в СЗФО и ЦФО. Отмечалось, что в публичных протестных действиях чаще и больше принимали участие неорганизованные работники предприятий, где нет первичных организаций (профсоюзов) представляющих их интересы: в забастовках в 4,3 раза чаще, в голодовках в 10 раз чаще, в пикетах – в 1,5 раза, в митингах – в 1,5 раза. В динамике распределения как публичных, так и непубличных форм протеста в ходе СТК отмечался рост количества практически всех открытых протестных действий, за исключением забастовок и несанкционированных акций протеста, а коллективные обращения с целью привлечения внимания в различные инстанции, видеообращения, открытые письма в СМИ, угрозы реализации намерений к протесту – непрерывно росли. Сформировавшаяся в течение последних трех лет тактика действий работников в рамках СТК: использование общественных протестных действий или угроза их начала, широкое использование СМИ и интернета, социальных сетей, для освещения реализации намерений и организационно-мобилизационных мероприятий, как эффективному способу защиты трудовых прав и достижения

поставленных целей, а также привлечение внимания общественных институтов и властей к проблемам работников, продолжилась и в 2019 году, набирая более высокие темпы. Самые резонансными забастовками 2019 года стали:

- забастовка на Амурском патронном заводе «Вымпел» из-за долгов по зарплате (Хабаровский край, ДФО) - около 800 участников;
- отказ (забастовка) от работы сотрудников ООО «Новый лес» из-за долгов по зарплате (Хабаровский край, ДФО) - 200 участников;
- забастовка из-за невыплаты заработной платы на Тольяттинском кирпичном заводе (Самарская область, ПФО) – 170 участников;
- «итальянская забастовка» на пензенской станции скорой медицинской помощи из-за низких зарплат и нарушений условий труда (Пензенская область, ПФО) – 300 протестующих;
- забастовка работников интернет-магазина Ozon (Санкт-Петербург, СЗФО) – 200 протестующих;
- отказ (забастовка) от работы работников шахты «Алексиевская» (Кемеровская область-Кузбасс, СФО) - 200 протестующих.

В 2019 году митинги также стали одной из самых массовых и наиболее эффективных форм протестных действий работников.

Таким образом, в динамике и особенностях формирования социально-трудовой обстановки периода 2014-2019 г.г., которые оказали влияние на выбор форм и методов защиты трудовых прав работников, отмечены следующие тенденции: к 2016 году было зарегистрировано максимальное количество СТК за девять лет наблюдений, в силу ухудшения экономического положения страны под воздействием давления со стороны западных государств из-за вхождения Крыма в состав Российской Федерации, что определило негативный фон формирования социально-трудовой обстановки. В дальнейшем (2016-2018 г.г.) формировалась тенденция к снижению количества трудовых конфликтов и стабилизации обстановки в социально-трудовой сфере, что определило выбор работниками и профсоюзами новых форм борьбы за трудовые права – увеличение количества непубличных форм протестных действий (главным образом коллективных обращений в различные инстанции).

Ключевым образом на формирование социально-трудовой обстановки в стране и изменения форматов отстаивания трудовых прав работников в ходе СТК, повлияло распространение новой коронавирусной инфекции COVID-19 и введение нескольких периодов локдаунов, начиная с марта 2020 года, и началом в феврале 2022 года СВО ВС РФ на территории Украины, которые неблагоприятно сказались на мировой и внутренней экономической конъюнктуре. После окончания активной фазы пандемии COVID-19, который характеризовался влиянием на трудовые отношения ограничительных мер и режимов самоизоляции и сопровождался массовой остановкой производств, переводом работников на удаленный (дистанционный) режимы работы, с февраля 2022 года формирование социально-трудовой обстановки определялось перестройкой экономики и общественной жизни страны в связи с началом СВО ВС РФ на Украине. Этот период характеризовался наращиванием незаконных санкций со стороны западных стран против России, дальнейшим ослаблением связей с зарубежными (в основном, -западными) партнёрами, решением задач импортозамещения, растущим дефицитом квалифицированных рабочих и инженерных кадров в реальных секторах экономики и другими факторами, оказавшими влияние на формирование конфликтного потенциала в социально-трудовой сфере.

В 2020 году НМЦ «Трудовые конфликты» зарегистрировал сообщения и события, содержащие информацию о социально-значимых действиях сторон трудовых отношений, описывающих развитие 194 СТК. По сравнению с 2019 годом, количество наблюдаемых трудовых конфликтов выросло на +13%. 2020 год стал периодом, в котором зафиксировано наибольшее количество трудовых конфликтов за девять лет наблюдений (ранее 2016 год отмечался, как наиболее конфликтный – 186 СТК). Несмотря на то, что общее количество СТК возросло на +13%, акций протеста в текущем году зафиксировано меньше, что объясняется эпидемиологической ситуацией в стране и действующим запретом на проведение общественных массовых мероприятий. Вместе с тем, заметно трансформировались способы и формы защиты трудовых прав, применяемых работниками, и проявления протестного потенциала в рамках трудовых конфликтов. Рост количества

зарегистрированных СТК продолжился, но к причинам высокой конфликтности в социально-трудовой сфере добавились последствия мер по противодействию новой коронавирусной инфекции. Для борьбы с пандемией вводились режимы ограничений и самоизоляции, нерабочие дни, многие предприятия останавливали производство. Основными причинами возникновения СТК стали: полная невыплата заработной платы (38,7%), нарушения условий труда (21,6%), сокращение работников (20,1%). Следует отметить что до начала пандемии и кардинального изменения социально-трудовой обстановки в стране главными источниками начала противостояний между работниками и работодателями были: невыплаты заработной платы (34,8%), низкий уровень оплаты труда (22,1%) и нарушения условий труда (20,9%). В «первую тройку» вошла причина «сокращение работников», вытеснив - «низкий уровень оплаты труда». Указанные причины явились прямым следствием проблем, возникших перед большинством граждан страны в период пандемии. При росте СТК на +13%, по сравнению с прошлым годом, количество протестных действий в ходе развития трудовых конфликтов снизилось на -4%, что объяснялось запретом на проведение массовых общественных мероприятий. Вместе с тем, работники в рамках СТК избирали другие формы и способы для выражения своего недовольства (коллективные видеообращения, флэшмобы, интернет-акции), которые в автоматизированной информационной системе Центра зафиксированы как акции протеста. Публичные протестные действия (несанкционированные и стихийные забастовки и другие акции протеста), несмотря на ограничения в связи с пандемией, чаще проводили неорганизованные работники на предприятиях, где нет профсоюзов. В связи с введением нерабочих дней в апреле-мае 2020 года и остановки большого количества производств, а также запретом по эпидемиологическим соображениям на проведение массовых общественных мероприятий, работники не имели возможности публично выражать свои требования, о чем свидетельствует резкое снижение в этот период митингов (в 2,3 раза), пикетов (в 1,7 раза), забастовок зафиксировано не было. Вместе с тем, сформировавшаяся в течение последних лет тактика действий работников и профсоюзов в ходе СТК активно применялась и в 2020 году – заявления об угрозе начала протестных действий, широкое использование СМИ и интернета,

социальных сетей, для освещения реализации намерений и организационно-мобилизационных мероприятий, как эффективному способу защиты трудовых прав и достижения поставленных целей, а также привлечение внимания общественных институтов и властей к проблемам работников.

Отдельно следует отметить, что профсоюзы в этот период, как ответственная сторона социального партнерства, заняли конструктивную позицию и, в создавшихся условиях, продолжали использовать для урегулирования конфликтов и решения проблем переговоры, социальный диалог, прибегая к открытому противостоянию лишь в исключительных случаях, когда потенциал переговоров был исчерпан. Например, в ходе СТК на Саратовском электроагрегатном производственном объединении – «СЭПО ЗЭМ» депутаты Саратовской областной Думы от фракции КПРФ призывали работников к немедленному началу забастовки против закрытия предприятия и сокращений. В свою очередь, профсоюзная организация завода (ФНПР) выступила против проведения протестных акций, направила обращения в региональное правительство, председателю Государственной Думы РФ о принятии мер по поддержке предприятия, выбрав путь переговоров, и добилась урегулирования разногласий, избежав радикализации конфликта – производственный процесс на предприятии был возобновлен без сокращения работников. Трудовые коллективы при активной поддержке профсоюзов и (или) неорганизованные работники для достижения своих целей в наблюдаемом периоде 36 раз угрожали начать забастовку и 56 раз объявляли состояние забастовки. По сравнению с прошлым годом количество зарегистрированных забастовок в рамках СТК выросло на +17%. В то же время, по методике Росстата, основанной на сведениях, получаемых от работодателей, зарегистрировано лишь 2 забастовки с участием 137 человек. Потери рабочего времени по данным работодателей составили 669 человеко-дней. Наибольшее количество забастовок объявлялось на частных предприятиях муниципального пассажирского транспорта (20), на муниципальных предприятиях сферы ЖКХ (11) по причинам невыплаты или задержек заработной платы (47%), и снижения ее уровня (30%) (2/3 от общего количества забастовок). Обращаем внимание, что в данных отраслях экономической деятельности в период пандемии не объявлялись

ограничительные меры и не прекращались производственные процессы, вместе с тем работодатели не смогли выполнить свои обязательства по своевременной оплате труда работников, что привело к акциям протеста. Сложная эпидемиологическая ситуация в стране предопределила, что работники более активно обращались в исполнительные органы власти, Роструд и прокуратуры, Администрацию Президента и Правительство РФ и др.

В 2021 году социально-трудовая обстановка в стране и конфликтный потенциал в трудовой сфере, как и в предыдущем году, продолжали формироваться под влиянием особенностей протекания пандемии COVID-19 и нестабильной мировой и внутренней экономической конъюнктуры. В течение всего года российская экономика продолжала находиться под не снижающимся инфляционным давлением (уровень инфляции по году достиг максимальных значений за последние семь лет - 8,5%), что сказалось на росте цен на все группы товаров и снижении покупательной способности заработных плат работников. Центральный Банк России шесть раз в 2021 году, и седьмой раз подряд, повышал ключевую ставку (в марте ставка ЦБ – 4,25%, в декабре – 8,5%) и продолжал ужесточать денежно-кредитную политику для таргетирования инфляции. Количество коллективных публичных и непубличных действий работников в ходе развития СТК снизилось на -12%. Значительное снижение показателя количества СТК (-23% по отношению к прошлому году) объяснялось истощением всплеска протестов в отрасли Здравоохранения в 2020 году, которые были связаны с временным недовольством врачей и медсестер невыплатами или несправедливым распределением средств работникам, ведущим борьбу с коронавирусом по введенным федеральным и региональным стимулирующим надбавкам (49 СТК, 25% от общего количества СТК), который наблюдались в июне-августе прошлого года. Если убрать из рассмотрения «всплеск» протестных акций, вызванных изложенными обстоятельствами в 2020 году, то можно отметить, что изменений в качественных (содержательных) показателях и уровне напряженности социально-трудовой обстановки в 2021 году не произошло. Вместе с тем, сохранялись негативные тренды и показатели СТК в системообразующих отраслях экономики. Протекающие в них трудовые конфликты характеризовались средним уровнем

напряженности. Таким образом, ключевые показатели социально-трудовой обстановки в 2020 и 2021 г.г. существенно не менялись. В развитии 104 СТК (70% от общего числа СТК) (2019 год – 158 СТК (90%), 2020 год – 160 СТК (82%)) работники и профсоюзы, с целью защиты трудовых прав и достижения выдвинутых к работодателям требований, применяли активные формы протеста и общественно-наблюдаемые действия (акции). При снижении общего количества СТК на -23%, количество протестных действий также продолжило снижение (-12%). В условиях непростой эпидемиологической ситуации с COVID-19 в стране продолжали действовать запреты на проведение массовых общественных мероприятий, и работники в рамках СТК не всегда имели возможность активно и коллективно использовать традиционные массовые (публичные) формы протеста (забастовки, митинги, пикеты), поэтому избирали другие способы действий для защиты трудовых прав (коллективные видеообращения, флэш-мобы, интернет-акции). Неорганизованные работники и (или) трудовые коллективы, при активной поддержке профсоюзов, для достижения своих целей в текущем году 24 раза угрожали начать забастовку и 49 раз объявляли состояние забастовки. Самое большое количество забастовок объявлялось на предприятиях муниципального пассажирского транспорта (19), в торговле (7) и строительстве (6). В то же время, Росстат сообщал, что в 2021 году работодатели отчитались о 2 зафиксированных забастовках с участием 38 человек. Потери рабочего времени составили 20 человеко-дней.

Начиная со второго квартала 2022 года, социально-трудовая обстановка в стране и конфликтный потенциал в трудовой сфере формировались в новых внешних и внутренних условиях: проведения СВО ВС РФ на территории Украины; введения недружественными государствами тотальных незаконных санкций в отношении нашей страны, направленных на ее изоляцию и разрушение экономики; принятия и интеграция новых субъектов в состав России. Также происходила перестройка производственной деятельности многих российских предприятий, обусловленная ограничениями по экспорту и импорту продукции.

В течение года ситуация на рынке труда сохранялась стабильной (уровень безработицы к концу года достиг нового исторического минимума – 3,7%, по

методике МОТ). В Государственной Думе РФ и Правительстве РФ принимались законы и постановления, направленные на поддержку занятости и сохранение рабочих мест. Для поддержания стабильности на рынке труда Правительством РФ приняты решения о расширении и продолжении на 2023 год Программы по субсидированию найма новых работников и поддержке работодателей. К окончанию года влияние негативных факторов, сформировавшихся в социально-трудовой сфере в первом полугодии, связанных с длительным применением работодателями режимов неполной (частичной) занятости, введением простоев с целью сохранения трудовых коллективов, ослабевало. По итогам 2022 года зафиксировано, как минимальное количество СТК, начиная с 2020 года, так и за десять лет наблюдений НМЦ «Трудовые конфликты». При возросшей доле СТК по интересам и зафиксированных в ходе противостояний различных форм протестных публичных действий, сохранялась высокая доля использования неорганизованными работниками и профсоюзами не протестных форм защиты трудовых прав (коллективных обращений в ОГВ всех уровней, акций в социальных сетях, угроз начала протестов, жалоб и заявлений в надзорные ведомства, привлечения внимания СМИ и др). Также, отмечалось и увеличение продолжительности СТК и вовлеченности работников в противостояния. Снижение количества трудовых конфликтов по праву за последние годы произошло благодаря возросшей эффективности деятельности ОГВ и надзорных ведомств по контролю за соблюдением трудового законодательства по оплате труда работников, совершенствованию нормативной базы и усилиям работодателей, которые стремились выполнять обязательства по своевременной оплате труда работников и минимизировали случаи задержек.

При снижении общего количества СТК на -16%, число зарегистрированных событий в ходе СТК с активными протестными действиями работников и профсоюзов снизилось на -19% и стало минимальным показателем с 2019 года (вместе с тем, общее количество событий в ходе СТК возросло на +8%, что присуще периодам, когда возрастает доля СТК по интересам, характеризующихся многоплановостью и большим количеством сторон, участвующих в разрешении более сложных проблем в трудовой сфере, чем в СТК по праву). В новых внутренних и внешних условиях

перестройки экономики и изменения общественного уклада, изменений в социально-трудовой сфере, и продолжающихся ограничений по COVID-19, работники и профсоюзы, как и в 2020-21 г.г., продолжали совершенствовать и применять новые форматы действий для защиты трудовых прав (мотивационные и организационные действия в социальных сетях, коллективные видеообращения, флэш-мобы, интернет-акции и др.). В 2022 году сохранилась тенденция к дальнейшему снижению количества практически всех публичных и непубличных форм протестных действий и угроз по их проведению, на фоне снижения общего количества СТК, кроме голодовок (3 акции) и приостановлений работы по ст.142 ТК РФ (6 акций). Неорганизованные работники и (или) трудовые коллективы, при активной поддержке профсоюзов, для достижения своих целей 10 раз угрожали начать забастовку и 24 раза объявляли состояние забастовки. Самое большое количество забастовок объявлялось в организациях отрасли Строительство (8), на предприятиях муниципального пассажирского транспорта (5), в здравоохранении («итальянские забастовки») (3) и обрабатывающих производствах (3), ЖКХ (2), на предприятиях по распределению электроэнергии, газа и воды (1), сельском хозяйстве (1), в деятельности административной и сопутствующих дополнительных услугах (1). В то же время по методике Росстата, работодатели отчитались об одной забастовке с участием 197 человек. Коллективные обращения работников напрямую к Президенту РФ с просьбой вмешаться в урегулирование СТК отмечены в 25 трудовых конфликтах, что стало максимальным показателем за последние четыре года.

За три года, с момента начала СВО, на формирование социально-трудовой обстановки в РФ и конфликтного потенциала в трудовой сфере и выбор работниками форм и методов защиты трудовых прав, оказали влияние следующие факторы: растущий спрос на рабочую силу в большинстве отраслей, в первую очередь в отраслях, связанных с обороноспособностью страны, растущая напряженность на рынке труда по причине дисбаланса между высоким спросом на рабочую силу и её низким предложением, вследствие чего уровень безработицы опустился до исторического минимума (2,3%, по методике МОТ) и имел тенденцию к дальнейшему снижению; увеличивающиеся издержки работодателей на удовлетворение

потребностей развития производств и привлечение специалистов разных профилей, которые сопровождались ростом предлагаемых зарплат сотрудникам и расходами на повышение производительности труда и оптимизацию, при ограниченных возможностях кредитования из-за высоких процентных ставок; несоответствие структуры и качества подготовки кадров задачам по наращиванию производств, особенно в обрабатывающих отраслях; рост самозанятости, которая начала применяться не только в платформенных видах деятельности и сфере услуг, но и проникала в реальные сектора экономики. Заметное влияние на показатели социально-трудовой конфликтности оказали события, развивавшиеся в течение второго-третьего кварталов 2024 года в медучреждениях отрасли Здравоохранения, где были зарегистрированы многочисленные СТК в отделениях (станциях) СМП районных и центральных больниц в небольших населенных пунктах, в ходе которых фельдшеры и водители проводили акции протеста (коллективные видеообращения) по причинам дефицита кадров и низких заработных плат работников. Выдвигались требования о включении данной категории работников в Перечень получателей специальной социальной правительственной доплаты (по Постановлению Правительства РФ №343 от 20.03.2024).⁶⁹

В развитии 114 СТК (67% от общего количества СТК) (2022 год – 86 СТК (64%), 2023 год – 65 СТК (50%)) работники и профсоюзы с целью защиты трудовых прав и достижения выдвинутых к работодателям требований применяли активные формы протеста и общественно-наблюдаемые публичные действия – наибольший показатель в трехлетнем периоде, когда работниками активно и чаще всего использовалась такая форма коллективных публичных действий как акция (несанкционированное собрание), на которой записывалось видеообращение для привлечения внимания общественности и ОГВ к проблемам в трудовых отношениях. В сложившихся внутренних и внешних условиях, и тех изменений в социально-трудовой сфере, которые произошли после февраля 2022 года, неорганизованные работники и профсоюзы придерживались сдержанных, взвешенных позиций при принятии решений о проведении открытых публичных акций протеста для защиты

⁶⁹ См. <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408642475/?ysclid=mc08h99rd7210405131>

трудовых прав, чтобы не допустить избыточного роста социальной напряженности и дестабилизации обстановки. В целях достижения выдвигаемых требований, прежде всего по росту заработных плат и улучшению условий труда, работниками и профсоюзами применялись и совершенствовались нетрадиционные формы коллективных действий (мотивационные и организационные действия в социальных сетях, коллективные видеообращения, флэш-мобы, интернет-акции). В зарегистрированных СТК 16 протестных акций работников (10 СТК по праву, 6 СТК по интересам) классифицированы как забастовки с остановкой производственных процессов и выдвижением требований к работодателю по устранению нарушений трудовых прав. Все забастовки в 2024 году проведены неорганизованными работниками по причинам невыплат (задержек) заработной платы, требований увеличить уровень оплаты труда и улучшить условия труда, а в отдельных случаях поддерживались различными профсоюзами. Забастовки объявлялись на предприятиях муниципального пассажирского транспорта (7 СТК), на предприятиях ЖКХ (4 СТК), Деятельности гостиниц (1 СТК), в Здравоохранении (1 СТК), в Строительстве (1 СТК), на предприятиях Обрабатывающих производств (1 СТК), в Электроэнергетике (1 СТК). Профсоюзными организациями ФНПР забастовок в 2024 году не проводилось. По методике Росстата, забастовок не зарегистрировано. За этот же период НМЦ «Трудовые конфликты» в ходе зарегистрированных СТК зафиксировал 16 забастовок с участием 371 человека. Расчётные потери рабочего времени от забастовок составили 485 человеко-дней.

Сформировавшаяся ранее тенденция на снижение активности применения работниками открытых форм протестной борьбы за трудовые права при увеличении доли СТК по интересам подтвердилась и в 2024 году. В развитии СТК неорганизованными работниками и профсоюзными организациями, представляющими интересы трудовых коллективов, выдвигались исключительно экономические требования по защите трудовых прав и усилению роли государства в управлении экономикой. Показательными в этом отношении стали СТК на предприятиях ООО «Бакальское рудоуправление» (моногород первой категории Бакал, Челябинская область, УФО) и АО «ГМК «Дальполиметалл» (моногород

первой категории Дальнегорск, Приморский край, ДФО). Отметим, что оба указанных трудовых конфликта проходили в отношении администраций предприятий с иностранным участием. Контент-анализ сообщений и содержания событий с 2022 года свидетельствовал, что противостояний между работниками и работодателями из-за проблем, непосредственно связанных с введенными против российского государства незаконных ограничений со стороны «коллективного Запада» и СВО ВС РФ на Украине, не отмечено.

Таким образом, внешние и внутренние условия оказывали значительное влияние на социально-трудовую обстановку и развитие трудовых отношений в различные исторические периоды, что определяло уровень конфликтности в социально-трудовой сфере и выбор форм и методов защиты трудовых прав. За последнее десятилетие (2014-2024г.г.) мы наблюдаем значительные эволюционные изменения в характере и формах борьбы работников за трудовые права: смещение акцентов от радикальных форм протеста (забастовок, митингов, пикетов др.) к непубличным формам коллективных действий с широким использованием информационных возможностей СМИ и профсоюзов, интернета (социальных сетей) для мотивационных и организационных действий.

Рассмотрение в данной работе трёх отрезков времени с существенно изменявшимися параметрами внутренней и внешней обстановки позволяет сделать важный вывод о высокой чувствительности социально-трудовой сферы к этим изменениям. Как видно из приведённых данных, взаимозависимые действия всех сторон социального партнёрства, а также административных и надзорных органов меняли своё содержание и характер вслед за изменениями внутренней и внешней обстановки с временным лагом, не превышающим трёхмесячный срок. Одного квартала оказывалось достаточным для осознания сторонами социально-трудовых отношений новых реальностей, появлявшихся в их системе и выработки соответствующих новых способов реагирования на них. Несмотря на инерционность социальных процессов, большую географическую протяжённость нашей страны и экономическое разнообразие, система социально-трудовых отношений показала высокую степень чувствительности к подобным изменениям.

4.4. Анализ результативности применяемых форм и методов защиты трудовых прав работников в условиях меняющейся социально-трудовой обстановки в 2014-2024 г.г.

Изучение социально-трудовых конфликтов в разрезе анализа результативности применяемых форм и методов защиты трудовых прав и их итогов представляется важной задачей, которая стоит перед Центром мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов и заключается в том, чтобы предоставлять заинтересованным пользователям актуальную и достоверную информацию о событиях в социально-трудовой сфере для снижения конфликтности в российском обществе.

В АССОИ Центра за десятилетие (2014-2024 г.г.) зарегистрировано более 1750 СТК. Анализ итогов завершенных и урегулированных противостояний между работниками и работодателями в социально-трудовой сфере показывает, что 78% от общего количества трудовых конфликтов завершились полным или частичным удовлетворением требований, выдвинутых работниками, в 22 % СТК работникам не

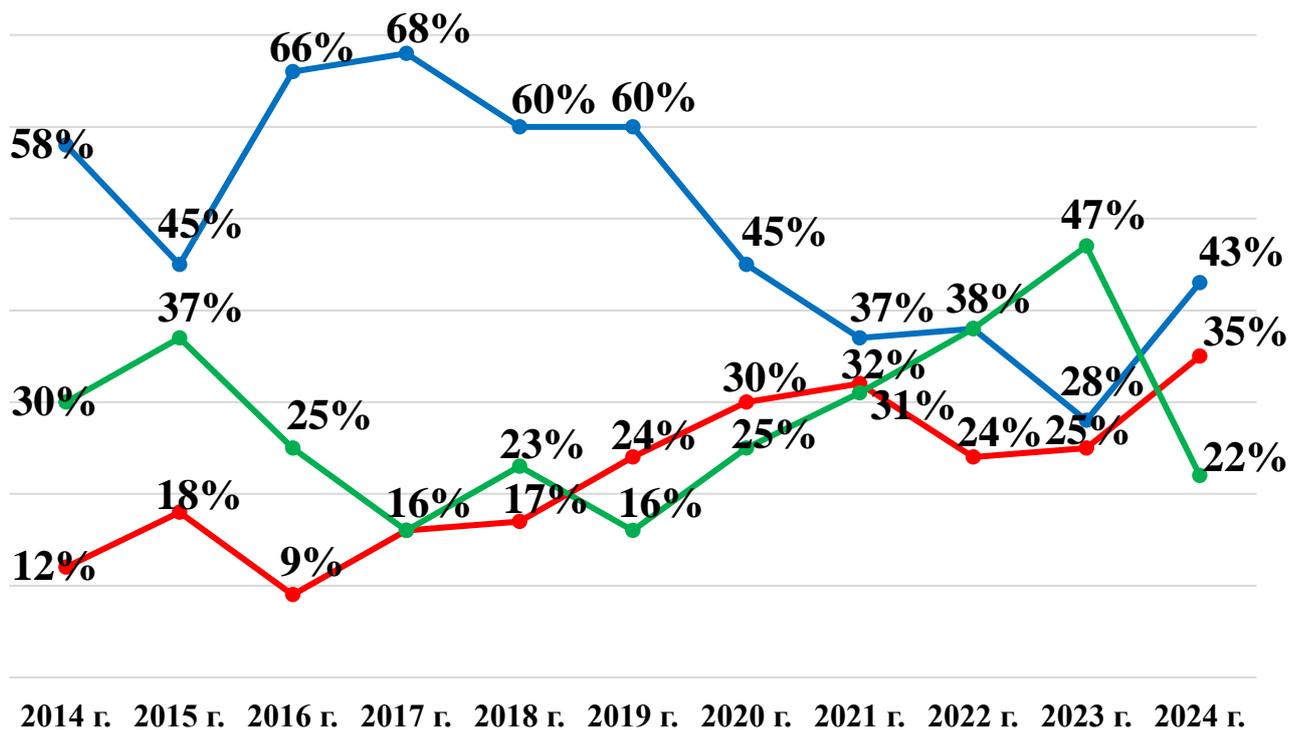
удалось достичь поставленных целей и защитить свои трудовые права (Диаграмма 19).

Следует отметить, что в течение наблюдаемого периода эффективность в



Диаграмма 19. Итоги завершившихся СТК

применении, как неорганизованными работниками, так и профсоюзами в ходе СТК, выбранных форм и методов защиты трудовых снижалась, а доля отказов от удовлетворения заявленных требований увеличивалась, особенно на фоне растущего количества СТК по интересам, в которых особенно трудно достигать поставленных целей (добиться повышения заработных плат, улучшить условия труда, защитить уволенных профсоюзных лидеров) (Диаграмма 20).



- требования работников удовлетворены частично
- отказ в удовлетворении требований
- требования работников удовлетворены полностью

Диаграмма 20. Динамика распределения итогов завершившихся СТК

Эффективность урегулирования СТК в пользу работников во многом зависит от категории причин их породивших. Так, 40% СТК, которые были инициированы работниками по единственной причине - невыплата заработной платы, практически всегда завершались полным или частичным удовлетворением требований – выплатой задержанной зарплаты. Оперативное вмешательство надзорных ведомств с проверками по контролю за соблюдением трудового законодательства и предостережения в адрес работодателей о недопустимости нарушений по своевременной и полной оплате труда позволяли в кратчайшие сроки устранять проблемы по урегулированию и разрастанию СТК. Вместе с тем, значимая доля СТК по интересам, связанных с нарушениями условий труда, требований работников по индексации заработных плат, сокращениями работников и организации безопасных условий труда, не всегда разрешались в пользу работников и результаты зависели от

многих факторов: от финансового положения предприятий и действий работодателей, что нередко подтверждали органы исполнительной власти, объясняя свое невмешательство в происходящие события и др.

Динамика изменения агрегированных итогов, урегулированных СТК в десятилетнем цикле свидетельствует, что в 2/3 социально-трудовых конфликтов, где работники активно применяли наиболее радикальные средства борьбы – забастовки, митинги, пикеты и несанкционированные акции протеста (стихийные собрания, флэш-мобы) и другие формы, были достигнуты желаемые результаты. Но начиная с 2020 года число завершившихся СТК с отказами было не менее 30%. С высоким показателем результативности разрешались СТК, причиной которых были невыплаты заработной платы и нарушения условий труда (отказы зафиксированы в 14% и 27% трудовых конфликтов соответственно). С наихудшими для работников итогами завершались СТК по причинам сокращений (увольнений) – 58% отказов, а также ликвидаций (закрываний) предприятий – 47% отказов.

Таким образом, в разные выделенные нами исторические периоды, выбранная тактика действий работников (профсоюзов) по защите трудовых прав в ходе СТК и применяемые различные формы коллективных протестных и непротестных действий приводили к разным по результативности итогам.

В период высокой экономической нестабильности (2014-2019 г.г.), который оказал негативное влияние на всю социально-трудовую сферу, тем не менее в развитии СТК работникам (профсоюзам) удавалось в большей мере достигать положительных для себя результатов, чем в последующие годы (доля отказов в ходе СТК возросла с 17% до 35% в 2024 году). В 2014 году завершились 118 социально-трудовых конфликтов и 93% (от числа завершённых) урегулированы с полным или частичным удовлетворением требований работников. Наиболее эффективно (полное удовлетворение требований) разрешались трудовые конфликты в сфере ЖКХ (57%) и Обрабатывающих производствах (41%). Низкий уровень разрешения конфликтов (отказ от удовлетворения требований) - в Добывающей промышленности (40%) и на Транспорте (14%). Наиболее высокий остаточный потенциал и угроза возобновления СТК поддерживалась на предприятиях Добывающей промышленности,

Электроэнергетики, Лесной промышленности, Производстве автомобилей, Здравоохранении и Образовании.

В следующие три года (2015-2017 г.г) по итогам завершенных СТК - 17% до 24 % от общего количества урегулированы с отказом работникам в удовлетворении выдвигаемых требований. Анализ динамики распределения итогов СТК демонстрировал, что уменьшилась в 2 раза доля трудовых конфликтов, завершившихся полным удовлетворением требований работников (с 34% до 17%). По сравнению с 2015 годом, доля СТК, завершившихся частичным удовлетворением требований работников, выросла на 21%. Эксперты Центра объясняли полученные результаты следующим образом: за последние три года значительно выросло количество СТК, которые возникали по нескольким причинам одновременно, в то время как противостояние с работодателями работники прекращали при удовлетворении хотя бы одного из выдвинутых требований (в основном при частичной выплате долгов по зарплате). Вместе с тем, подобные «прерванные» СТК имели высокий остаточный протестный потенциал, указывающий на возможность и угрозы возобновления противостояний, что было подтверждено многими резонансными СТК в следующие годы (ООО «Техсталь» (Новосибирская область, СФО), ООО «Кингкоул» (Ростовская обл., ЮФО, ООО «Лермонтовский ГОК» (Приморский край, ДФО и др.).

В течение 2018-2019 г.г., перед началом пандемии, ретроспективный анализ итогов и результативности действий работников в СТК, динамика изменения социально-трудовой обстановки в стране, показал нарастание отрицательных трендов, когда было зафиксировано максимальное количество СТК за последние шесть лет, а дестабилизирующие внутренние и внешнеполитические факторы оказывали наибольшее влияние на развитие социально-трудовых отношений в стране. Также оказало влияние на новые тенденции в развитии трудовых отношений введение института «самозанятости». По итогам 2018 года завершились 152 социально-трудовых конфликта: 23% СТК завершились полным удовлетворением требований работников, 60% СТК - частичным удовлетворением требований, в 17% СТК работникам было отказано от удовлетворения выдвигаемых требований. Данные

СТК были связаны, как правило, с низким уровнем оплаты труда работников, снижением уровня оплаты труда, причинами экономического характера (ликвидация предприятий, сокращение работников), поэтому работодатели, не нарушая трудового законодательства, отказывали работникам в удовлетворении их требований. По этой группе СТК самая большая доля СТК по интересам - 50%. Наиболее эффективно (полное удовлетворение требований) и результативно для работников разрешались конфликты в отраслях: Образование (40%), Транспорт (29%), Добыча полезных ископаемых (29%), Строительство (28%); низкий уровень разрешения конфликтов (отказ от удовлетворения требований) - зафиксирован в отраслях Культура (50%), Транспорт (33%) и Здравоохранение (28%).

В 2019 году отмечался тренд к незначительному снижению количества трудовых конфликтов и относительной стабилизации социально-трудовой обстановки в стране, но показатели напряженности социально-трудовых отношений сохранялись высокими. Из 171 СТК, зарегистрированных Центром в 2019 году, в 162 зафиксированы события, позволяющие квалифицировать происходящее как завершение (урегулирование) конфликта, 9 СТК продолжили свое развитие в 2020 году. 16% СТК завершились полным удовлетворением требований работников, 60% СТК - частичным удовлетворением требований, в 24% СТК работникам было отказано от удовлетворения выдвигаемых требований. По сравнению с 2018 годом, выросла доля СТК (+6%), завершившихся отказом от удовлетворения требований работников, что стало тревожным сигналом для последующих лет ввиду высокой вероятности возобновления противостояний и новой формирующейся тенденции по снижению результативности действий работников (профсоюзов) в защите трудовых прав в развитии СТК. Увеличение числа СТК, завершившихся отказом от удовлетворения требований работников (11 СТК развивались на ликвидируемых предприятиях, 12 СТК по причине снижения оплаты труда, 6 СТК по причине сокращений/увольнений работников банкротящихся и оптимизируемых предприятий, 5 СТК из-за невыплаты заработной платы, 3 СТК из-за действий нового руководителя) экспертами Центра объяснялось тем, что, не желая повышать издержки и продолжать работу нерентабельных производств, работодатели

отказывали работникам в удовлетворении их требований по сохранению рабочих мест и закрывали предприятия, не нарушая законодательство. Также ОГВ субъектов РФ, выступая в качестве работодателя (прежде всего в здравоохранении), оптимизируя медицинскую отрасль, отвечали работникам отказом в сохранении больниц и поликлиник. По-прежнему наиболее результативно для работников завершались СТК, которые возникали из-за долгов по заработной плате (множественное частичное удовлетворение требований связано с тем, что не устранялись другие причины возникновения СТК). Высокий остаточный потенциал поддерживался в Здравоохранении, Обрабатывающих отраслях (производство машин и оборудования, пищевая промышленность), на муниципальном транспорте. Подчеркиваем, что количество акций протеста в ходе СТК этого периода выросло на +32%. За последние два года ЦФО с пятого места вышел на первое по количеству зарегистрированных СТК, самыми конфликтными федеральными округами стали ЦФО, ПФО и УФО, субъектами – Челябинская и Свердловская области, Пермский край. Количество отраслей экономики, в которых были зафиксированы СТК выросло за три года на +16%. Более, чем в 2,5 раза выросла доля СТК в Здравоохранении. Регистрировались, новые смежные к трудовым, конфликты в новых секторах деятельности работников (платформенная занятость, интернет-торговля).

Из 194 СТК, зарегистрированных в 2020 году, в 186 зафиксированы события, позволяющие квалифицировать происходящее как завершение (урегулирование) противостояний. 25% СТК завершились полным удовлетворением требований, выдвигаемых работниками, 45% СТК - частичным удовлетворением, в 30% СТК работникам было отказано от удовлетворения выдвигаемых требований. По сравнению с 2019 годом, продолжала расти доля СТК (+6%), которые завершаются безрезультатно для работников, за последние пять лет данная цифра возросла с 9% до 30% (3,3 раза). Негативная тенденция такого распределения итогов СТК носила комплексный характер:

- за последние пять лет происходил рост количества СТК по интересам, которые непосредственно не вытекали из нарушений трудового законодательства, а были связаны со стремлением работников улучшить условия труда и добиться повышения

заработной платы, наталкивались на значительное сопротивление со стороны работодателей, не желающих нести дополнительные издержки и терять в прибыли, что и снижало результативность противостояний для работников;

- возросшее за последние годы количество СТК по причинам закрытия (приостановки деятельности) предприятий, ликвидации производств, и как следствие сокращение работников, были связаны с решениями владельцев (менеджмента) бизнеса, на которые работники могли влиять крайне ограниченными средствами;

- в период пандемии многие работодатели, столкнувшись со значительными финансовыми и экономическими проблемами, открыто заявили, что прекращают выполнять свои социальные и зарплатные обязательства перед работниками;

- значимую долю СТК составили противостояния, в которых работники протестовали против снятия руководителей предприятий (учреждений) или назначения новых, с которыми они были не согласны, протестовали против решений региональных ОГВ об изменении системы трудовых отношений, прежде всего в учреждениях здравоохранения (введение аутсорсинга на ССМП, передача управления медучреждениями в частные структуры, которые меняли трудовые договора с работниками) и др.

Наиболее результативно для работников по-прежнему завершались СТК, которые возникали из-за невыплат или задержек заработной платы, а частичное удовлетворение требований в рамках подобных СТК было связано с тем, что не устранялись другие причины, возникшие в ходе конфликта. Наиболее результативно для работников завершались СТК на предприятиях отраслей добычи полезных ископаемых, где профсоюзы традиционно занимают твердые позиции, а работники (шахтеры, вахтовики) характеризуются своей активностью и готовностью активно защищать трудовые права – только 9% отказов в удовлетворении требований, в ЖКХ - 23%, строительстве - 25%. Низкой результативностью для работников завершались СТК в учреждениях Здравоохранения - 35% отказов (противостояния возникали по причинам реорганизации (оптимизации) учреждений, расширения круга работников для получения стимулирующих надбавок за работу в условиях COVID -19. Следует обратить внимание на ряд предприятий (учреждений), где СТК возникали регулярно

на протяжении нескольких лет: ОАО "Метрострой" (СЗФО, Строительство – 2018,2019,2020 год), ФКП "Аэропорты Севера" (ДФО, Деятельность воздушного транспорта – 2019, 2020), ГБУЗ СО "Самарская городская станция скорой медицинской помощи" (ПФО, Здравоохранение – 2019, 2020), ООО "Уфанефтемаш" (ПФО, Строительство – 2019, 2020), ФГУП "Машзавод им. Ф.Э. Дзержинского" (ПФО, Производство машин и оборудования – 2019, 2020), ООО "Юкатекс Югра" (УФО, Добыча сырой нефти и природного газа – 2019, 2020), ПАО "Арсеньевская Авиационная Компания "Прогресс" им. Н. И. Сазыкина" (ДФО, Производство судов, летательных и космических аппаратов – 2019, 2020).

В 2021 году 31% СТК завершились полным удовлетворением требований работников, 37% СТК - частичным удовлетворением требований, в 32% СТК работникам было отказано от удовлетворения выдвигаемых требований. Продолжился устойчивый рост доли СТК завершившихся отказом в удовлетворении требований работников. Следует принимать во внимание, что дальнейшее увеличение доли СТК по интересам оказывало негативное влияние на рост количества отказов в удовлетворении требований работников в ходе СТК. Значимая доля СТК, связанных с нарушениями условий труда и сокращениями работников, не всегда разрешались в их пользу и напрямую зависели от действий и возможностей работодателей, что нередко подтверждали органы исполнительной власти, объясняя свое невмешательство в происходящие события. Анализ итогов СТК, по основанию юрисдикционной формы, за последние три года демонстрировал следующие тенденции: снижалась доля СТК завершившихся лишь частичным удовлетворением требований работников, что являлось положительным сигналом, так как уменьшался остаточный потенциал СТК и риски возобновления противостояний; при защите трудовых прав работников в развитии СТК по интересам, профсоюзам удавалось добиться полного удовлетворения всех выдвигаемых требований, что свидетельствовало о высокой эффективности деятельности первичных профсоюзных организаций, так и отраслевых (территориальных) профцентров, с упором на ведение диалога в системе социального партнерства и отказом от радикальных форм борьбы

за трудовые права, что стало доминирующим трендом в годы проведения СВО на Украине.

В период 2022-2024 г.г. в среднем около 22-26%% от числа завершившихся СТК урегулировались с полным удовлетворением требований работников, 43% - частичным, 35% - работникам отказано в удовлетворении заявленных требований, достичь поставленных целей по защите трудовых прав не удалось. Значительная часть урегулированных СТК в эти годы протекала в медучреждениях отрасли Здравоохранения по причине требований фельдшеров и водителей скорой помощи выплачивать правительственную социальную надбавку по Постановлению №343 и завершались только частичным удовлетворением или отказами от выполнения заявленных работниками требований. В значимой доле СТК, где работникам было отказано в удовлетворении требований, поднимались вопросы увеличения заработных плат и выплат новых надбавок и компенсаций. Высокая доля урегулированных СТК с негативным результатом для работников (35%) объяснялась преобладающим количеством трудовых конфликтов по интересам, в которых особенно трудно достичь желаемого результата, так как прямых нарушений трудового законодательства нет, а выполнение заявленных работниками требований напрямую зависит не только от их настойчивости и упорства в защите трудовых прав, но и от желания и возможностей работодателя решать проблемы трудовых отношений, особенно в вопросах индексации заработных плат. Так, на примере значимого количества СТК в медучреждениях, отмечаем, что в субъектах РФ при активном участии всех сторон социального партнерства (региональных правительств, трехсторонних комиссий, территориальных организаций Профсоюза работников здравоохранения (ФНПР)), постепенно решались проблемы в трудовых отношениях, возникшие после многочисленных видеообращений медиков среднего звена и вспомогательного персонала станций (отделений) скорой помощи районных и муниципальных медучреждений и требованиями работников о выплате социальной надбавки. Уровень социальной напряженности в трудовых коллективах медучреждений отдельных субъектов РФ снизился, с положительным итогом для медработников урегулирован ряд трудовых конфликтов. Вместе с тем, в ряде случаев

получен отказ в удовлетворении заявленных требований, так как местные власти ссылались на федеральный характер Постановления №343.

Сохранялась высокой эффективностью коллективных действий профсоюзов в ходе СТК на фоне значимой доли трудовых конфликтов по интересам, в которых особенно трудно достичь поставленных целей (добиться от работодателей повышения заработных плат, улучшить условия труда, защитить уволенных профсоюзных лидеров, отстаивать справедливые графики (режимы) работы, сохранить рабочие места и др.), что свидетельствовало о подготовленности и наличии необходимых компетенций и опыта у профсоюзных лидеров, организационных и мотивационных навыков по отстаиванию интересов трудящихся. Так, в наблюдаемом периоде (2022-2024 г.г) в развитии СТК, где интересы работников представляли территориальные и отраслевые профсоюзы ФНПР только в 4 СТК (7%) требования работников не были удовлетворены. Анализ результативности действий работников и итогов СТК, исходя из масштабов распространения противостояний этого периода, свидетельствовал, что наиболее высокий процент отказов зафиксирован в муниципальных и локальных СТК, значимая доля которых протекала на предприятиях пассажирских перевозок отрасли Деятельность сухопутного транспорта и в коммунальных хозяйствах отрасли ЖКХ. Несмотря на то, что в данных противостояниях работники применяли наиболее радикальные средства борьбы – угрозы коллективного увольнения, забастовки и другие формы протеста, практически в трети СТК им не удалось достигнуть выдвигаемых требований. Вместе с тем, региональные СТК урегулировались более конструктивно для работников. Переговорный процесс позволял достигать компромиссов с работодателями, все противоборствующие стороны соглашались на уступки, не допуская эскалации проблем.

Следовательно, внешние и внутренние условия, сложившиеся в 2022-2024 г.г, оказывали существенное влияние на социально-трудовую сферу и развитие трудовых отношений, на выбор работниками форм и методов борьбы за свои трудовые права и как следствие, на результативность отстаивания интересов в ходе СТК. На напряженность на рынке труда влиял нарастающий дисбаланс между высоким

спросом на рабочую силу и её низким предложением, а также низкий уровень безработицы, который в 2024 году достиг исторического минимума (2,3%, по методике МОТ). Растущие издержки предприятий на удовлетворение потребностей в специалистах разных профилей, сопровождались действиями работодателей по увеличению предлагаемых зарплат сотрудникам и ростом расходов на повышение производительности труда и оптимизацию производств. Несоответствие структуры и качества подготовки кадров существующим задачам по наращиванию выпуска значимой продукции, особенно в обрабатывающих отраслях, ограниченные возможности по кредитованию - становились главным тормозом экономического развития. Рост самозанятости, которая применялась не только в платформенных видах деятельности и сфере услуг, но и проникала в реальные сектора экономики, усиливала деградацию традиционных трудовых отношений и создавала предпосылки к ущемлению трудовых прав работников.

ГЛАВА 5. ЭФФЕКТИВНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК СИСТЕМНЫЙ МЕХАНИЗМ ПОДДЕРЖАНИЯ БАЛАНСА ИНТЕРЕСОВ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

5.1. Особенности формирования системы социального партнерства в российской федерации в условиях мирового экономического и финансового кризисов (2014-2019 г.г)

Идеи реализации эффективного социального партнёрства для предупреждения социально-трудовых конфликтов положены в основу стройной системы мероприятий, обеспечивающих взаимодействие работников (профсоюзов), работодателей и государственных органов для достижения баланса их интересов при организации трудовых отношений, что способствует снижению социального напряжения и негативных последствий противостояний в социально-трудовой сфере. Инструменты социального партнерства позволяют устранять причины, вызывающие конфликтные ситуации, разрешать имеющиеся противоречия в социально-трудовой сфере, обеспечивать конструктивное сотрудничество сторон социального партнерства. Принимаемые нормативные правовые акты, главным из которых является Генеральное трехстороннее соглашение заключаемое как правило на три года, стали ощутимой поддержкой при становлении и трансформации института социального партнерства в Российской Федерации, поскольку они регулируют функционирование как системы в целом, так и отдельно деятельность каждого партнера.⁷⁰

Формирующаяся социально-трудовая обстановка требует от сторон социального партнерства постоянного расширения полномочий и границ своей деятельности, обозначенной рамками трудового законодательства. Следуя примеру опыта западноевропейских стран, инструментарий российского социального партнерства всегда направлен на предупреждение и урегулирование трудовых конфликтов, которые

⁷⁰ Закон РФ от 11.03.1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» // Российская газета. 1992. № 98. Федеральный закон от 23.11.1995 г. № 175-ФЗ (ред. от 30.12.2001 г.) «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» // Российская газета. 1995. № 235. Указ Президента РФ «О создании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. 1992. № 6

стали неотъемлемой частью социально-трудовой сферы, важным индикатором развития и состояния трудовых отношений.

Первое Генеральное соглашение между правительством Российской Федерации, российскими объединениями профессиональных союзов и объединениями предпринимателей (работодателей) было заключено в марте 1992 года сроком на один год.⁷¹ В сложный для всей социально-трудовой сферы период последовавший за распадом СССР, социальные партнеры приняли решение создать реальные экономические предпосылки для приватизации государственной собственности, включая приобретение гражданами жилья, в первоочередном порядке приватизировать предприятия промышленности строительных материалов, оптовой торговли и общественного питания, легкой и пищевой промышленности, сельского хозяйства, розничной торговли, бытового обслуживания, строительства, автотранспорта и ремонта, обеспечить необходимые условия, способствующие мобилизации финансовых средств у населения и предпринимательских структур для участия в приватизации, а полученные средства направлять в приоритетном порядке на реализацию социальных программ. Для содействия занятости населения, развитию рынка труда была принята Программа с учетом складывающейся ситуации на рынке труда и возможного высвобождения рабочей силы, предусмотрев в ней приоритетное создание рабочих мест в регионах, где предполагалось значительное сокращение производств в связи с конверсией, закрытием нерентабельных предприятий, развитие фермерских хозяйств, в том числе силами бывших военнослужащих и мигрантов из стран СНГ.

К 2014 году, в котором произошли стремительные изменения в общественной и экономической жизни страны (вхождения Крыма в состав России, нарастание мирового финансового и экономического кризиса, начало «санкционных войн», импортозамещение в экономике и др.), было заключено 11 Генеральных соглашений между социальными партнерами - представителями общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительством Российской Федерации. В данных документах стороны, в числе приоритетных целей

⁷¹ См. <https://legalacts.ru/doc/generalnoe-soglashenie-mezhdu-pravitelstvom-rossiiskoi-federatsii-rossiiskimi/>

Соглашений, ставили решение задач по созданию условий, содействующих развитию экономики в кризисные периоды, повышению ее конкурентоспособности, росту производительности труда, стабильной занятости и развитию эффективной инфраструктуры рынка труда, подготовке квалифицированной рабочей силы, безопасности рабочих мест, проведение социально-экономической политики, направленной на повышение качества жизни работников и их семей, сокращение масштабов бедности, поддержание социальной стабильности и обеспечение социальной защиты населения.

25 декабря 2013 года (Протокол № 11 заседания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений) было заключено новое двенадцатое Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 – 2016 годы.⁷² В условиях возрастающих угроз для стабильности социально-трудовой сферы, значительной напряженности трудовых отношений, связанных с экономическими трудностями для многих отраслей и предприятий, стороны поставили в числе приоритетных целей Соглашения создать условия, содействующие формированию структурно развитой, обеспечивающей нужды страны и населения, конкурентоспособной экономики на базе рабочих мест, позволяющих использовать материальные и человеческие ресурсы, сбалансированно учитывать интересы всех участников трудовых отношений; обеспечить новый, более высокий уровень жизни граждан, прежде всего за счет кардинального повышения эффективности государственного управления и социальной ответственности всех сторон, внедрения принципов достойного труда на основе подходов Международной организации труда.

Для снижения количества СТК и предупреждения новых противостояний между работниками и работодателями, в системе социального партнёрства предполагалось реализовать меры, обеспечивающие право работника на достойный труд, повышение

⁷² См. <http://government.ru/info/9763/> Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 – 2016 годы

уровня реальной заработной платы, совершенствование политики доходов и повышение уровня жизни населения. Для реализации этих амбициозных целей стороны обязались направить усилия на содействие реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части увеличения размера реальной заработной платы», разработать предложения по совершенствованию системы нормирования труда, провести актуализацию типовых отраслевых норм труда, в том числе в сферах здравоохранения, образования, культуры и социального обслуживания населения, для предупреждения СТК принимать меры по устранению причин нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении, других выплат, причитающихся работнику, и при необходимости подготовить предложения по внесению изменений в законодательство Российской Федерации. В течение нескольких лет проводились консультации по вопросу соотношения размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, определяющих месячную заработную плату работников, минимального размера оплаты труда, указанного в части первой ст.133 Трудового кодекса Российской Федерации, принимались меры по защите материальных прав работников в случае несостоятельности (банкротства) или неплатежеспособности организации. В целях совершенствования и контроля за своевременной выплатой заработной платы, дифференциации оплаты труда принимались государственные гарантии по оплате труда работников, обеспечивающих более тесную увязку уровня оплаты труда с уровнем подготовки и квалификации работников, сложностью, качеством и количеством труда. Для этого был организован и проводился мониторинг реализации ст.133 Трудового кодекса Российской Федерации (установление минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации), в том числе с использованием возможностей Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП. Обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения стало одним из государственных приоритетов страны. Для достижения этих целей в рамках социального партнёрства осуществлялось взаимодействие всех сторон по следующим направлениям:

- содействие созданию рабочих мест с высокой производительностью, безопасными условиями труда и достойной заработной платой;
- совершенствование системы информации о рынке труда;
- повышение эффективности государственной политики и качества государственных услуг в сфере содействия занятости населения;
- повышение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности;
- совершенствование правового регулирования в сфере рынка труда;
- упорядочение привлечения на рынок труда иностранной рабочей силы;
- расширение возможностей трудоустройства для молодёжи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, лиц с ограниченными физическими возможностями;
- совершенствование системы государственных гарантий защиты от безработицы;
- легализация занятости;
- разработка предложений по внесению изменений в законодательные и иные нормативные правовые акты в целях расширения возможностей занятости населения.

Особое внимание в этот период уделялось мерам по совершенствованию системы государственных гарантий защиты от безработицы, которая имела значительный уровень (5,8 – 5,9%%). В целях снижения напряженности на рынке труда приводились мероприятия по следующим направлениям:

- совершенствование механизма социальной поддержки граждан, потерявших работу и заработок, проведение консультаций по вопросу установления минимальной и максимальной величин пособия по безработице;
- разработка новых направлений активной политики занятости населения, повышение доступности и качества государственных услуг в области содействия занятости населения на основе развития государственной службы занятости населения;
- повышение информированности населения о возможностях трудоустройства в различных регионах Российской Федерации;
- проведение консультаций о возможности перехода на страховые принципы защиты от безработицы. Параллельно принимались меры, направленные на борьбу с нелегальной занятостью и стимулирование оформления работодателями официальных трудовых отношений с работниками. Со стороны государства был усилен контроль и

надзор за исполнением установленных законодательством норм в сфере регулирования рынка труда и трудовых отношений. В целях повышения эффективности использования иностранной рабочей силы, с учётом перспективных потребностей экономики в трудовых ресурсах и на основе принципа приоритетного использования собственных граждан, совершенствовалась нормативная база в сфере привлечения и использования иностранной рабочей силы; осуществлялась оценка эффективности использования иностранной рабочей силы; совершенствовалась методика оценки эффективности использования иностранной рабочей силы и порядок определения потребности экономики в иностранной рабочей силе и формирования квот; разработаны механизмы привлечения для осуществления трудовой деятельности иностранных работников, позволяющий реализовать дифференцированный подход к привлечению высококвалифицированных, квалифицированных и низкоквалифицированных иностранных работников.

В целях реализации государственной политики повышения занятости населения стороны социального партнёрства содействовали проведению мониторинга ситуации на рынке труда Российской Федерации в целом, и субъектов Российской Федерации и моногородов, в частности; использовались новые информационные технологии в доступности информационных ресурсов, в том числе в рамках созданного информационного портала государственных и муниципальных услуг «Работа в России».

Обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности было объявлено одним из национальных приоритетов в целях сохранения человеческого капитала и рассматривалось в неразрывной связи с решением задач по улучшению условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности.

Определяя в качестве стратегического направления развития социального партнёрства в Российской Федерации и реализацию принципа равноправия Сторон и распределение между основными субъектами экономики социальной ответственности за благосостояние населения, в период с 2014 по 2016 г.г. стороны считали необходимым обеспечить максимальное использование возможностей социального партнёрства в сфере труда при принятии решений по основным вопросам социального

и экономического развития, по вопросам регулирования трудовых отношений, а также гарантиям в рамках заключенных коллективных договоров.

Следует обратить внимание, что вся работа сторон социального партнерства организовывалась и проводилась в соответствии с основными Конвенциями Международной организации труда: Конвенция № 97 «О трудящихся-мигрантах» (1949 год), Конвенция № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» (1952 год), Конвенция № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики» (1962 год), Конвенция № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (1970 год), Конвенция № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (1976 год) и др.

За период с 2016 года и до начала пандемии COVID-19 (март 2020 года) в экономике и общественной жизни страны сохранялись турбулентные процессы, которые оказывали влияние на функционирование системы социального партнёрства. На этом историческом этапе было заключено два Генеральных Соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, в которых изменялись позиции и цели сторон трудовых отношений, но главные устремления были направлены на рост благосостояния населения путем повышения эффективности российской экономики и стимулирования внутреннего спроса.⁷³

Для снижения напряженности в трудовых отношениях, предупреждения и урегулирования возникающих социально-трудовых конфликтов, стороны социального партнёрства проводили политику, способствующую развитию человеческого потенциала, внедрению принципов достойного труда, повышению эффективности государственного управления, социальной справедливости, ответственности в рамках социального партнерства.

⁷³ Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России продлено на 2017 год/ URL: <https://mintrud.gov.ru/labour/relationship/271>;

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы от 29 января 2018 г./URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71771532/>

В условиях новых вызовов для страны усилия сторон в целях повышения эффективности социального партнёрства были направлены, прежде всего, на развитие человеческого потенциала, как основного фактора экономического роста, формирование условий для самореализации работников, роста реальных доходов работающих, устранения причин бедности; диверсификацию отраслей экономики и производств, переходу к инновационной модели развития, имеющего ключевое значение для обеспечения обороноспособности, сохранения конкурентоспособности и независимого развития страны; обеспечении соответствия трудовых ресурсов потребностям экономики; содействию созданию высокопроизводительных рабочих мест; созданию условий для свободы предпринимательства и конкуренции, обеспечению защиты трудовых прав и повышению производительности труда; диверсификацию экономики моногородов.

Учитывая, что достижение этих целей невозможно без перехода к новой модели развития, в основе которой лежит баланс интересов работников, государства и бизнеса, при применении механизмов социального партнёрства осуществлялись значительные преобразования во всех сферах регулирования трудовых отношений с опорой на гуманизм и справедливость.

Основной из самых сложных для решения задач этого периода стала разработка и реализация мер, обеспечивающих право работника на достойный труд, реализацию государственных гарантий по своевременной и полной оплате труда, повышению уровня реальной заработной платы, совершенствованию политики роста уровня жизни населения, содействие реализации законодательных норм по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы, механизмов проведения индексаций заработных плат и постоянного мониторинга и анализа динамики роста реальной заработной платы. Для этого, в рамках работы Российской Трёхсторонней Комиссии и региональных комиссий, проводились консультации общероссийских объединений профсоюзов (ФНПР) и общероссийских объединений работодателей (РСПП) и правительств всех уровней по вопросам совершенствования механизмов индексации заработной платы, в том числе по обеспечению дифференцированных подходов к ее индексации в отраслевых соглашениях и коллективных договорах. ФНПР, в свою

очередь, на регулярной основе поднимала вопросы обеспечения поддержания минимального размера оплаты труда на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения, и приведения соотношения данных показателей к равнозначным при совершенствовании их содержания (разрабатывались предложения по осуществлению контроля за реализацией региональных соглашений о минимальной заработной плате). Как и в предыдущих Генеральных Соглашениях профсоюзная сторона настаивала на совершенствовании мониторинга повышения заработной платы отдельных категорий работников социальной сферы и науки в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

Несмотря на относительную стабилизацию рынка труда, ситуация с безработицей продолжала оставаться сложной (4,8%, по методике МОТ). В этот период для поддержания стабильности социально-трудовой обстановки стороны социального партнёрства считали, что создание новых достойных рабочих мест, обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости, является одним из основных государственных приоритетов. Взаимодействие всех участников трудового процесса было направлено на содействие созданию новых современных эффективных рабочих мест с безопасными условиями труда и достойной заработной платой, повышение качества действующих и ликвидацию непроизводительных рабочих мест; совершенствование системы информации о рынке труда; повышение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной и территориальной мобильности; совершенствование правового регулирования рынка труда и занятости; расширение возможностей трудоустройства для молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, лиц с ограниченными физическими возможностями; совершенствование системы государственных гарантий защиты от безработицы; снижение занятости наемных работников без оформления трудовых отношений или регистрации собственного дела.

С целью создания новых рабочих мест с высокой производительностью, безопасными условиями труда и достойной заработной платой проводились следующие мероприятия:

- совершенствовалась система прогнозирования спроса и предложения рабочей силы, информирования о рынке труда;

- разрабатывались меры, в том числе превентивного характера, направленные на поддержку занятости работников градообразующих предприятий и развитие занятости в моногородах;

- направлялись средства для стимулирования работодателей, создающих новые рабочие места и (или) модернизирующих действующие рабочие места.

- проводились дополнительные мероприятия в сфере занятости населения, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов, в том числе в монопрофильных образованиях, за счет средств федерального бюджета;

- поддерживались программы развития территориальной мобильности трудовых ресурсов, включая повышение доступности для работодателей программ повышения мобильности трудовых ресурсов.

- совершенствовалась система взаимодействия органов службы занятости населения с получателями государственных услуг в области содействия занятости населения (с гражданами и работодателями);

- развивались порталы, в том числе «Работа в России, для обеспечения информированности граждан и работодателей о предоставляемых органами службы занятости государственных услугах, а также о наличии вакансий в различных субъектах Российской Федерации.

- обновлена национальная стратегия развития трудовых ресурсов и подготовки кадров с учетом Рекомендации Международной организации труда № 195 "О развитии людских ресурсов и подготовке кадров".

Особое внимание сторонами социального партнёрства было уделено развитию Национальной системы квалификаций, в том числе модернизации системы профессионального образования, развитию ее технологической базы, системы независимой оценки квалификаций, внедрению профессиональных стандартов, обеспечению взаимосвязи требований к рабочему месту, уровню профессионального образования работников и росту заработной платы в зависимости от повышения уровня

квалификации работников, совершенствованию мер по защите трудовых прав работников в условиях новых форм занятости (самозанятости).

Развивались и совершенствовались положения государственных гарантий защиты работников от безработицы, в следствие чего возникали и росли угрозы новых социально-трудовых конфликтов. Для снятия напряженности в трудовых коллективах и купирования угроз начал новых противостояний в социально-трудовой сфере, в системе социального партнёрства принимались решения и реализовывались следующие мероприятия:

- модернизация механизмов социальной поддержки уволенных и сокращаемых работников, проведение консультаций по вопросу установления минимальной и максимальной величины пособия по безработице;

- рассмотрение РТК вопроса об установлении минимальной и максимальной величины пособия по безработице в период разработки проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период;

- систематические консультации уволенных работников в центрах занятости по вопросу принимаемых мер по защите от безработицы.

В целях контроля за использованием трудовых мигрантов и защиты трудовых прав российских работников, сторонами социального партнёрства реализованы мероприятия по совершенствованию нормативно-правовой базы в сфере привлечения и использования иностранной рабочей силы, в том числе по вопросам участия региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в регулировании привлечения иностранной рабочей силы, включая определение потребности экономики в иностранной рабочей силе, формирование квот, установление допустимой доли иностранных работников; обеспечивался приоритет трудоустройства местных работников на квалифицированные рабочие места; регулировался порядок определения потребности экономики в иностранной рабочей силе и формирования квот для лиц, прибывающих в Российскую Федерацию в порядке, требующем получения визы; привлечение для осуществления трудовой деятельности трудовых мигрантов с учетом дифференцированного подхода; мониторинг напряженности на рынке труда в связи с использованием иностранной рабочей силы и

численности иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на территории Российской Федерации; развитие информационно-аналитической системы "Общероссийская база вакансий "Работа в России" с целью обеспечения эффективности взаимодействия в электронном виде органов службы занятости с работодателями и работниками в поисках трудоустройства.

В 2019 году был запущен проект проведения Всероссийского конкурса профессионального мастерства "Лучший по профессии", нацеленный на повышение престижа рабочих профессий, в том числе по проведению информационно-пропагандистских кампаний с использованием средств массовой информации и современных информационных технологий.

При развитии новаций и усложнения производственных процессов, в системе социального партнёрства должно внимание уделялось обеспечению безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, проведению СОУТ, что стало национальным приоритетом в целях сохранения человеческого капитала, который рассматривался в неразрывной связи с решением задач по улучшению условий и охраны труда посредством обеспечения повышения эффективности механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшению здоровья работающих, в том числе в рамках управления профессиональными рисками, стимулирования работодателя к замещению рабочих мест с вредными условиями труда путем совершенствования нормативного правового регулирования (внесены значительные изменения в Главу X Трудового кодекса РФ).

Таким образом, на протяжении 2014-2019 г.г. в рамках заключенных нескольких Генеральных Соглашений, Отраслевых тарифных соглашений, коллективных договоров, определяя в качестве стратегического направления развития социального партнерства в Российской Федерации реализацию принципа согласования интересов работников, работодателей и государства и распределение между сторонами социальной ответственности за соблюдение трудовых прав, представители профсоюзов, работодателей и государства обеспечивали максимальное использование всех возможностей системы социального партнерства при принятии согласованных решений по основным вопросам социального и экономического развития страны, по вопросам

регулирования трудовых отношений и гарантий на безусловное выполнение всех взятых на себя обязательств. В течение данного периода стороны социального партнёрства действовали, опираясь на Конвенции МОТ, указанные выше.

5.2. Предупреждение и урегулирование социально-трудовых конфликтов через механизмы социального партнёрства в пандемию COVID-19 (2020-2022 г.г.)

С наступлением 2020 года российская экономика и социально-трудовая сфера столкнулись не только с масштабным кризисом, вызванным пандемией коронавируса COVID -19, но и ростом глобальной неопределенности в результате оттока капиталов с развивающихся рынков. Кризисные явления затронули все сектора экономики и общественного уклада, что потребовало срочной реализации комплекса мер и перенастройки всей системы социального партнёрства. Внутренние эпидемиологические ограничения и внешние угрозы оказали существенное влияние на развитие социально-трудовых отношений и конфликтный потенциал в социально-трудовой сфере. В этот непростой для жизни страны период, когда работники массово отправлялись в вынужденные отпуска, переходили на дистанционный (удаленный) режимы работы, закрывались предприятия и сокращался персонал, в очередной раз остро встали вопросы невыплат заработной платы, социальные партнёры заняли активную конструктивную позицию по решению всех возникающих проблем в трудовых отношениях, а система социального партнёрства доказала свою жизнеспособность и высокую эффективность – содействовала договорному регулированию социально-трудовых отношений при учете социально-экономических интересов работников и работодателей.

Несмотря на все трудности пандемии, социальные партнёры провели встречу 31 марта 2021 года и подписали очередное – XIV Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством Российской Федерации на 2021 - 2023 годы.⁷⁴ Выступая на мероприятии по подписанию Генерального Соглашения, Председатель

⁷⁴ Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021 - 2023 годы//<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400435873/>

Федерации независимых профсоюзов России М.Шмаков подчеркнул ряд принципиальных моментов. «...Важно отметить то, что в текст соглашения включены приоритетное финансирование развития и поддержки человеческого капитала, отраслей социальной сферы, сокращение бедности и снижение налоговой нагрузки на малоимущих. В соглашении зафиксировано (как это и в нашей Конституции сейчас благодаря поправкам записано, и есть правовая позиция Конституционного суда), что МРОТ должен быть выше прожиточного минимума. Но мы считаем (все три стороны, кстати, с этим согласились, это положение включено в соглашение), что МРОТ должен расти более высокими темпами, чем прожиточный минимум. Это как раз и будет нас всех подвигать к цели значительного сокращения бедности».⁷⁵

В этот период основные усилия социальных партнёров были направлены на регулирование оплаты труда работников бюджетной сферы, как наиболее пострадавшей категории работников в период пандемии. На функционирование системы социального партнёрства оказали влияние три главных фактора: принятие Декларации столетия Международной организации труда (МОТ) о будущем сферы труда; внесение изменений в Конституцию РФ, социальных поправок (в том числе об особой роли социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений) и необходимость учета последствий пандемии при формировании мер защиты работников и рынка труда.

На церемонии подписания Генерального соглашения Президентом РФ В. Путиным было особо подчеркнуто, что «...в основе социального партнерства лежат общие цели, которые заключаются в том, чтобы добиваться благополучия для граждан нашей страны. Да, конечно, цель бизнеса, на первый взгляд, - это извлечение прибыли. Но нормальный, современный человек, современный предприниматель понимает, что безудержное извлечение прибыли, “голый”, “дикий” капитализм без заботы об интересах работников - абсолютно неприемлем. Ведь в конечном итоге это ведет к разрушению общества, государства и самого бизнеса. Это аутодафе - как выстрелить себе в ногу либо в голову. То же самое, кстати говоря, и о профсоюзах. Почему? Потому что не основанные ни на чем требования, основанные только на голом популизме - тоже

⁷⁵ См. <https://www.solidarnost.org/articles/generalnoe-14.html>

ведут к разрушению предприятий и бизнеса, который создает рабочие места. Конечно, эти требования должны быть основаны на экспертной оценке. И, несмотря на острую дискуссию - а я знаю, что дискуссии были острые, и профсоюзы всегда, защищая интересы работников, в ходе этой работы выступают с разных, достаточно жестких позиций, как сегодня, например, - в конечном итоге все-таки основываются на своих экспертных оценках. А правительство - тем более».⁷⁶ Следовательно своей главной целью деятельности в пандемический период все стороны социального партнёрства определили рост благосостояния населения и социальной защищенности работников путем повышения эффективности российской экономики и стимулирования внутреннего спроса. В связи с реализацией мер противодействия распространению новой коронавирусной инфекции COVID-19 и их влиянием на рынок труда, стороны приняли обязательства оперативного формирования предложений, направленных на сохранение организаций, обеспечения их деятельности и конкурентоспособности, защиту трудовых прав работников, обеспечение стабильности на рынке труда, поддержание уровня доходов граждан.

В случаях возникновения необходимости принятия неотложных решений в целях предотвращения напряженности в социально-трудовой сфере стороны договорились осуществлять оперативное взаимодействие с учетом требований законодательства о социальном партнерстве для реализации соответствующих мер по защите трудовых прав работников и обеспечения деятельности предприятий.

Основные направления деятельности участников системы социального партнерства в эти годы (2020-2022 г.г.) не изменились, несмотря на влияние фактора пандемии, и для снижения конфликтности в социально-трудовой сфере и гармонизации трудовых отношений, были направлены на решение вопросов своевременной и полной выплаты заработной платы и ее индексаций, росту доходов и уровня жизни населения, регулирование и обеспечение стабильности рынка труда, организации безопасных условий труда и техники безопасности на производствах.

В ходе заседаний РТК и региональных комиссий были разработаны и реализованы меры, обеспечивающие права работников на достойный труд, реализацию

⁷⁶ <https://www.solidarnost.org/articles/generalnoe-14.html>

государственных гарантий по оплате труда, повышение уровня реальной заработной платы, в том числе за счет обеспечения повышения производительности труда.

В рамках государственных гарантий по вопросам заработной платы, которая бы обеспечивала достойный уровень жизни работников, проводились следующие основные мероприятия:

- установление минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации;

- разработаны рекомендации Российской трехсторонней комиссии по итогам консультаций по установлению в соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах порядка и сроков индексации заработной платы, обеспечивающих повышение реального содержания заработной платы работников во исполнение ст.134 Трудового кодекса Российской Федерации (Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы);

- обеспечение сохранения установленных соотношений средней заработной платы работников бюджетной сферы, перечисленных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации, и достигнутых значений средней заработной платы в абсолютном выражении для работников государственных и муниципальных учреждений;

- обеспечение получения своевременно и в полном размере заработной платы работниками, включая случаи временного выполнения трудовых функций вне стационарного рабочего места, предоставление работникам социально-трудовых прав и гарантий, включая своевременную и в полном размере выплату заработной платы в ходе проведения процедур по изменению организационно-правовой формы организации, реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), приватизации, перепрофилирования, в случае несостоятельности, банкротства, а также в случаях прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности;

- принятие решений по повышению МРОТ темпами выше уровня инфляции и установление МРОТ выше прожиточного минимума трудоспособного населения с

целью обеспечения возможности для граждан реализовывать свои потребности в более полном объеме;

- установление региональными соглашениями о минимальной заработной плате размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

При проведении работы по совершенствованию систем оплаты труда работников в отраслях бюджетной сферы, как наиболее пострадавших в пандемию, основные усилия в системе социального партнёрства направлялись на:

- определение требований к размерам окладов (должностным окладам, ставкам заработной платы) при установлении требований к отраслевым системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- формирование единых подходов при разработке требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в том числе по соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) на основе дифференциации типовых должностей;

- утверждение требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в зависимости от сложности труда, применяемых перечней выплат компенсационного и стимулирующего характера и условий назначения указанных выплат;

- разработку мер по снижению межрегиональной дифференциации в оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- установление на уровне субъекта Российской Федерации равных минимальных размеров ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников бюджетной сферы для государственных учреждений субъектов Российской Федерации одной профессиональной квалификационной группы (квалификационного уровня

соответствующей профессиональной квалификационной группы), выполняющих одинаковую трудовую функцию.

Всем работодателям рекомендовано определить системы нормирования труда коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций с учетом мнения представительного органа работников.

Продолжился мониторинг предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей с преобладающим государственным участием и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений, предприятий, организаций. Разработаны и внедрены меры по снижению дифференциации между средней заработной платой 10% наиболее оплачиваемых и 10% наименее оплачиваемых групп работников.

В коллективных договорах и ОТС особое внимание уделялось регулированию уровней заработной платы работников, для чего учитывались сбалансированное соотношение роста заработной платы, производительности труда и инфляции, взаимосвязь повышения заработной платы и квалификации работника; развитие установления минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации путем заключения региональных соглашений; установление региональными соглашениями о минимальной заработной плате размеров минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации с учетом действующего законодательства и правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации; подходы к регулированию вопросов оплаты труда в отраслевых соглашениях, в том числе в случае установления в соглашениях размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доли условно-постоянной части в структуре заработной платы.

Последовательная совместная работа всех сторон социального партнерства по обеспечению своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы осуществилась в тех организациях (всех форм собственности), которые находились в состояниях несостоятельности (банкротства) или неплатежеспособности.

Для обеспечения стабильности на рынке труда и содействия занятости, предупреждения и предотвращения социально-трудовых конфликтов в системе социального партнёрства решались следующие задачи:

- обеспечение максимально возможной и свободно избранной занятости граждан Российской Федерации, в том числе:

- совершенствование системы прогнозирования спроса и предложения трудовых ресурсов на рынке труда на долгосрочную перспективу в региональном и профессионально-квалификационном разрезах;

- сохранение и создание новых рабочих мест;

- сдерживание и снижение негативных последствий массовых увольнений работников и резкого роста безработицы;

- обеспечение равного доступа граждан вне зависимости от места их проживания к активным программам на рынке труда;

- разработка новых направлений активной политики занятости населения и предложений по их финансовой обеспеченности;

- реализация мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации, включая финансирование их из федерального и региональных бюджетов в необходимых объемах;

- совершенствование механизмов поддержки занятости населения при реструктуризации градообразующих предприятий, модернизации экономики моногородов и монопрофильных населенных пунктов.

- формирование эффективной системы взаимодействия органов службы занятости с получателями государственных услуг в области содействия занятости населения (с гражданами и работодателями), включая повышение доступности и качества государственных услуг и обеспечение информированности граждан и работодателей о предоставляемых органами службы занятости государственных услугах, а также о наличии вакансий в различных субъектах Российской Федерации.

- дальнейшее развитие системы использования иностранной рабочей силы с учетом перспективных потребностей экономики в трудовых ресурсах на основе принципа приоритетности трудоустройства граждан Российской Федерации (проведение мониторинга численности иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на территории Российской Федерации; совершенствование механизмов

привлечения иностранных граждан в целях осуществления трудовой деятельности; повышение роли органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и социальных партнеров в регулировании численности иностранной рабочей силы).;

- совершенствование, созданной ранее, информационно-аналитической системы "Общероссийская база вакансий "Работа в России" с целью обеспечения эффективности реализации и мониторинга реализации мероприятий по трудоустройству работников.

В направлении борьбы с неформальной и нелегальной занятостью стороны социального партнёрства сосредоточились на обеспечении профессиональной и территориальной мобильности безработных за счет средств федерального бюджета. Для поднятия престижа рабочих профессий проводились Всероссийский конкурс профессионального мастерства "Лучший по профессии" и информационно-пропагандистская кампания с использованием средств массовой информации и современных информационных технологий, направленных на повышение престижа рабочих профессий.

Для снижения напряженности на рынке труда и принятию мер к профилактике социально-трудовых конфликтов проводился мониторинг ситуации на рынке труда Российской Федерации в целом, так субъектов Российской Федерации и моногородов в частности; анализ данных по высвобождению работников предприятий в связи с ликвидацией либо сокращением персонала; оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения; оценка качества и доступности профессионального образования; совершенствовалась информационно-аналитическая система-портал «Работа в России» с целью обеспечения эффективности взаимодействия органов службы занятости с работодателями и безработными гражданами; установление пособия по безработице для всех безработных граждан, включая самозанятых, лиц, осуществляющих профессиональную деятельность, и иных категорий трудящихся, не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации; совершенствование системы пособий по безработице и материальной поддержки безработных граждан, ориентированной на временное возмещение утраченного заработка на период активного поиска работы;

совершенствование нормативной правовой базы в части предоставления рабочих мест молодежи, вышедшей на рынок труда.

По направлению в сфере охраны труда и создания безопасных условий деятельности работников, основные усилия были направлены на обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, который в предыдущих Генеральных Соглашениях был объявлен одним из национальных приоритетов в целях сохранения человеческого капитала и рассматривался в рамках реализации механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшения здоровья работающих, в том числе в рамках управления профессиональными рисками. Совершенствовался порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, проводились мероприятия по мотивации работодателей к улучшению условий труда работников, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Создание эффективных экономических механизмов заинтересованности работодателя в обеспечении объективного учета и регистрации несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, как важного элемента для формирования необходимых мер по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, в том числе совершенствование трудового законодательства в отношении учета и регистрации несчастных случаев и профессиональной заболеваемости на производстве, реализовывалось в соответствии с Руководством Международной Организации Труда от 1996 года «Учет и уведомление о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях».

Дальнейшее развитие получила система проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с современным опытом развитых стран и принципами доказательной медицины, с использованием современных технических средств, совершенствовался процесс внедрения корпоративных систем медицины труда, как основной задачи увеличения ожидаемой продолжительности здоровой жизни и долголетия работников, снижения уровня заболеваемости, обеспечения комфортных и

безопасных условий труда. Обеспечена реализация региональных Программ «Безопасный труд» в рамках государственной Программы «Содействие занятости населения». Особое внимание уделялось развитию СОУТ в целях выявления вредных или опасных производственных факторов, влияющих на здоровье работника, обеспечение сближения и гармонизации подходов к оценке условий труда с нормами международного трудового права. Подготовлена концепция создания единого федерального центра, осуществляющего учет несчастных случаев на производстве и формирующего единый подход к анализу производственного травматизма, и внесения изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части возложения обязанностей на работодателей по созданию здравпунктов и организации на их базе профилактики профессиональных заболеваний.

В этот период были организованы и проводились международные мероприятия и выставки «Безопасность и охрана труда».

Таки образом, в сложном этапе прохождения российской экономики и сферы социально-трудовых отношений через испытания пандемией COVID-19, определяя в качестве стратегического направления развития социального партнерства, все стороны стояли на позициях реализации ключевого принципа по согласованию и учету всех интересов работников, работодателей и государства, принятия на себя социальной ответственности за благосостояние страны и обеспечение максимального использования возможностей всех механизмов социального партнерства по вопросам регулирования трудовых отношений и гарантиям безусловного выполнения всех взятых на себя обязательств.

При федеральных органах исполнительной власти были созданы постоянные и временные рабочие группы (комиссии) с участием в них сторон, представляющих общероссийские объединения работодателей и общероссийские объединения профсоюзов для обеспечения безусловного выполнения всех норм Трудового кодекса Российской Федерации по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, программ социально-экономического развития, других актов в сфере труда, разрабатываемых федеральными органами государственной власти. В целях повышения результативности и действенности заключенных

коллективных договоров и ОТС осуществлялся постоянный мониторинг и экспертиза соглашений на отраслевом (межотраслевом), региональном (межрегиональном) и территориальном уровнях. Начата подготовка предложений о внесении изменений в законодательство Российской Федерации, направленных на повышение заинтересованности участия работодателей в системе социального партнерства в сфере труда, а также о формировании механизма реализации нормы федерального закона «Об объединениях работодателей». Дополнительные меры государственной поддержки, по рекомендациям и решениям РТК, направлялись предприятиям и организациям, пострадавшим в период ограничительных мер, вызванных чрезвычайными ситуациями, пандемией и другими обстоятельствами непреодолимой силы. Осуществлялась работа по изучению и распространению опыта региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, содействовавших развитию системы социального партнерства и ее институтов на региональном и отраслевом уровнях. Отдельно обращаем внимание, что в этот сложный период было обеспечено частичное финансирование, за счет средств федерального бюджета, Академии труда и социальных отношений и Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов - базовых научных и учебно-методических профсоюзных центров в сфере социально-трудовых отношений.

По внешним связям, в системе социального партнёрства, развивались отношения с Международной организацией труда по обеспечению реализации Программы сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2021 - 2024 годы, а также обеспечение участия представителей российской стороны в разработке и обсуждении документов этой организации.

5.3. Укрепление мер доверия между социальными партнерами в социально-трудовой сфере российской федерации на современном этапе (2022-2024 г.г.)

При выходе из пандемии российская экономика и социально-трудовая сфера столкнулись с очередным сильнейшим негативным шоком, который определил отрицательную динамику ВВП, реальных доходов населения и всплеск инфляции. Основным фактором стали беспрецедентные санкционные ограничения в финансовой и экономической сфере для нашей страны, последовавшие за началом специальной

военной операции (СВО). Начиная со второго квартала 2022 года, социально-трудовая обстановка в стране и конфликтный потенциал в трудовой сфере формировались в новых внешних и внутренних условиях: проведения СВО ВС РФ на территории Украины; введения недружественными государствами тотальных незаконных санкций в отношении нашей страны, направленных на ее изоляцию и разрушение экономики; принятия и интеграция новых субъектов в состав России. Также происходила перестройка производственной деятельности многих российских предприятий, обусловленная ограничениями по экспорту и импорту продукции.

В первый год СВО в системе социального партнёрства решались важные задачи поддержания устойчивости развития трудовых отношений и обеспечения достойных заработных плат работников. Активно применялась новая методика расчета прожиточного минимума (ПМ), который составлял 44,2% от медианной зарплаты. Была произведена внеплановая его индексация, исходя из прогнозируемой границы бедности. В непростой период 2022-2024 г.г. система социального партнёрства в Российской Федерации продолжала успешно развиваться. Ее главными достижениями стали принимаемые решения в сфере экономики и защите трудовых прав работников, среди которых - усовершенствованный мониторинг и прогнозирование кадровой потребности рынка труда, расширение действенности механизмов целевого обучения в вузах и колледжах, программы по повышению престижа рабочих и инженерно-технических профессий, новые пакеты социальной защищенности работников, проработан вопрос установления не облагаемого НДФЛ минимума доходов трудоспособного населения в размере прожиточного минимума, ограничены возможности работодателей по снижению зарплат работников в связи с дисциплинарными взысканиями. На этом историческом этапе сторонами социального партнёрства были заключены два Генеральных Соглашения: Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021 - 2023 годы, и новое действующее Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024 - 2026 годы.

В ходе коллективных переговоров по принятию Генсоглашения 2024-2026 г.г. профсоюзам удалось добиться включения обязательств, направленных на:

- содействие включению в основные отраслевые стратегии, государственные программы, федеральные проекты вопросов развития кадрового потенциала;
- повышение эффективности инструментов и механизмов поддержки государством восстановления производственных цепочек, включая закупки компонентов, запчастей, оборудования, техники, технологий, а также готовой продукции;
- совершенствование критериев для выбора поставщиков (подрядчиков, исполнителей) в систему для закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд;
- установление размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) с учетом МРОТ и размера минимальной заработной платы в регионе, а также с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации;
- планомерное повышение МРОТ темпами выше уровня инфляции и установление МРОТ выше прожиточного минимума трудоспособного населения;
- снижение межрегиональной дифференциации в оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- сохранение действия районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работников, занятых на работе в местностях с особыми климатическими условиями;
- сохранение и создание новых достойных рабочих мест для работников, прежде всего в производственных секторах экономики;
- повышение размера пособия по безработице с учетом достижения целей социально-экономического развития Российской Федерации;
- участие трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений субъектов Российской Федерации в регулировании привлечения в регионы иностранной рабочей силы;
- содействие участию представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организацией с правом совещательного голоса в порядке, установленном законодательством, и другие.

25 апреля 2024 года на очередном съезде Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) состоялось подписание Генерального соглашения между Правительством РФ, Работодателями и Профсоюзами на новый период, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне в 2024 - 2026 годах и совместные действия сторон по их реализации. В церемонии участвовали вице-премьер Т. Голикова, председатель Федерации независимых профсоюзов России ФНПР М. Шмаков, президент РСПП А. Шохин и министр труда и социальной защиты РФ А. Котляков.⁷⁷ Таким образом, в новую историческую эпоху развития Российской Федерации сторонами социального партнёрства были заключены 15 Генеральных соглашений.

Обращаем внимание, что снижение количества трудовых конфликтов по праву в этот период произошло благодаря возросшей эффективности деятельности ОГВ и надзорных ведомств по контролю за соблюдением трудового законодательства по оплате труда, совершенствованию нормативной базы и усилиям работодателей, которые стремились выполнять обязательства по своевременной оплате труда работников и минимизировали случаи задержек. Трудности и риски в экономике и социально-трудовой сфере, которые сохраняются с момента начала СВО, стали вызовом для ритмичного функционирования народного хозяйства, но не вызвали заметного устойчивого роста напряженности в трудовых отношениях и не привели к критическому увеличению количества социально-трудовых конфликтов, которые могли бы привести к социальным потрясениям, благодаря ответственной позиции и действиям всех сторон социального партнерства. Стороны социального партнёрства объединили совместные усилия в создании в социально-трудовой сфере условий, необходимых для обеспечения динамичного развития Российской Федерации, преодоления препятствий, обусловленных недружественным воздействием зарубежных стран на экономику и социально-трудовую сферу. Все принимаемые решения по защите трудовых прав

⁷⁷ См. "Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024 - 2026 годы". – URL: <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/generalnoe-soglashenie-mezhdu-obshcherossiyskimi-obedineniyami-profsoyuzov-2024-2026.html>

работников стали составной частью общей коллективно-договорной кампании в системе социального партнерства и служили основой для разработки и заключения отраслевых (межотраслевых) соглашений на

федеральном уровне и региональных соглашений. В случае возникновения необходимости принятия неотложных решений в условиях новых вызовов, санкционных ограничений, пандемии и иных масштабных событий, оказывающих существенное влияние на формирование социально-трудовой обстановки, социальные партнеры осуществляли оперативное взаимодействие с учетом требований законодательства о социальном партнерстве для минимизации влияния вышеуказанных событий на экономику страны и реализации соответствующих мер по защите трудовых прав работников и обеспечения деятельности предприятий.

В системе социального партнёрства продолжили активно реализовываться меры, обеспечивающие право работников на достойный труд, реализацию государственных гарантий по своевременной и полной оплате труда, повышение уровня реальной заработной платы, в том числе за счет обеспечения повышения производительности труда.

Учитывая изменение ситуации на рынке труда, характеризующиеся дефицитом квалифицированной рабочей силы, усилия социальных партнёров направлялись на обеспечение населения страны современными высокопроизводительными рабочими местами с достойным уровнем заработной платы, что стало одним из основных государственных приоритетов. Для достижения данных целей решались следующие задачи:

- содействие обеспечению условий для продуктивной и свободно избранной занятости граждан Российской Федерации, в том числе совершенствование мониторинга и системы прогнозирования спроса и предложения трудовых ресурсов на рынке труда как на краткосрочный и среднесрочный периоды, так и на долгосрочную перспективу в региональном и профессионально-квалификационном разрезах;

- разработка и реализация системы мер, направленных на снижение негативных последствий дефицита квалифицированных кадров и обеспечение потребности экономики в таких трудовых ресурсах;

- сохранение и создание новых достойных рабочих мест, прежде всего в производственных секторах экономики;
- своевременное выявление и предотвращение рисков роста напряженности на рынке труда, в том числе в трудоизбыточных регионах, разработка и реализация мер по недопущению существенного роста безработицы;
- обеспечение равного доступа граждан вне зависимости от места их проживания к активным программам на рынке труда;
- реализация мер по содействию трудовой мобильности, в том числе за счет средств федерального бюджета;
- стимулирование занятости населения, в том числе выпускников системы профобразования, включая приоритетные, производственные, сектора экономики;
- совершенствование механизмов поддержки занятости населения при реструктуризации градообразующих предприятий, в закрытых административно-территориальных образованиях, модернизации экономики моногородов и монопрофильных населённых пунктов;
- разработка и реализация мер, способствующих расширению возможностей трудоустройства для молодежи, родителей, имеющих несовершеннолетних детей, лиц, испытывающих трудности в поиске работы;
- предоставление возможностей по переподготовке и дополнительному профессиональному образованию, способствующих трудоустройству лиц, испытывающих трудности в поиске работы, в том числе молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей;
- содействие принятию мер, направленных на создание условий для совмещения родителями работы (учебы) и воспитания детей;
- стимулирование заинтересованности работодателей в трудоустройстве и поддержке занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, реализация программ по субсидированию их занятости;
- развитие и популяризация института наставничества;

- формирование эффективной системы взаимодействия органов службы занятости с получателями государственных услуг в области содействия занятости населения (с гражданами и работодателями);

- повышение доступности и качества государственных услуг в области содействия занятости населения на основе развития государственной службы занятости населения;

- обеспечение информированности граждан и работодателей о предоставляемых органами службы занятости государственных услугах, а также о наличии вакансий в различных субъектах;

- распространение лучших практик реализации мер по содействию занятости молодежи, работников, имеющих несовершеннолетних детей.

Этот период в развитии трудовых отношений в стране характеризовался беспрецедентным уровнем доверия между социальными партнёрами, так как обсуждались проблемы и принимались решения по таким острым вопросам как:

- обеспечение трудовых прав и гарантий работников в нестандартных формах занятости;

- разработка направлений активной политики по защите граждан от частичной безработицы, подготовка предложений по их финансовой обеспеченности;

- стимулирование незанятого населения к возобновлению трудовой деятельности;

- популяризация практики заключения целевых договоров учащихся профессиональных образовательных организаций в целях получения навыков, удовлетворяющих запросу работодателя, и последующего трудоустройства;

- расширение возможностей для занятости лиц предпенсионного возраста, родителей, воспитывающих детей до 14 лет, лиц с нарушениями интеллектуального развития, а также по совмещению трудовой деятельности с семейными обязанностями для лиц, осуществляющих уход за детьми-инвалидами, престарелыми или больными родственниками;

- разработка предложений по совершенствованию политики в сфере содействия занятости молодежи, родителей, имеющих несовершеннолетних детей, и других категорий граждан;

- реализация мероприятий по повышению уровня занятости молодежи, инвалидов;

- обеспечение достойного уровня жизни вынужденно безработных граждан с учетом их семейной нагрузки;
- обсуждение проблемы повышения размера пособия по безработице для всех безработных граждан, включая самозанятых, лиц, осуществляющих профессиональную деятельность, и иных категорий трудящихся;
- совершенствование системы пособий по безработице и материальной поддержки безработных граждан, ориентированной на временное возмещение утраченного заработка на период активного поиска работы;
- установление повышенного размера пособия по безработице безработным гражданам, имеющим детей в возрасте до 18 лет, пропорционально количеству таких детей.

При активном развитии и наращивании оборонного комплекса страны для обеспечения решения задач СВО, стороны закрепили в своих документах контроль безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности одним из национальных приоритетов в целях сохранения человеческого капитала и рассматривали эту задачу в неразрывной связи с решением других задач по улучшению условий и охраны труда в других отраслях посредством обеспечения повышения эффективности механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшения здоровья работающих, в том числе в рамках управления профессиональными рисками, стимулирования работодателя к замещению рабочих мест с вредными условиями труда, путем совершенствования нормативного правового регулирования, гармонизации с международными нормами в этой сфере.

В производственных процессах обеспечено принятие новых и пересмотр действующих норм и правил в сфере охраны труда с учетом современного уровня технологического развития на основе научных исследований, статистических данных и анализа причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, а также современных технологий в области охраны труда. Реализована реализация программных мероприятий в области охраны труда в целях усиления профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, популяризации

передовых технологий и достижений в области охраны труда. Совершенствовалось законодательство в сфере контрольно-надзорной деятельности по охране труда в части систематизации, оптимизации количества и актуализации обязательных требований в сфере охраны труда, гармонизации их с международными нормами. Обеспечено развитие и повышение эффективности законодательных и экономических механизмов мотивации работодателя к улучшению условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, особенно связанных с выполнением работ повышенной опасности, не ущемляя при этом права и не увеличивая экономическую нагрузку на работника и работодателя.

Определяя в качестве стратегического направления развития социального партнерства в Российской Федерации реализацию принципа согласования интересов работников, работодателей и государства и распределение между основными субъектами экономики социальной ответственности за благосостояние населения страны, в период 2022-2024 г.г., стороны, развивая механизмы доверия и социальной ответственности, считали необходимым обеспечить максимальное использование возможностей социального партнерства в социально-трудовой сфере на всех уровнях при принятии решений по основным вопросам социального и экономического развития, по вопросам регулирования трудовых отношений, а также гарантировали выполнение всех обязательств, что обеспечило низкий уровень конфликтного потенциала и минимальное количество СТК в наблюдаемом десятилетнем цикле (2014-2024 г.г.).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной научно-исследовательской работе «Эволюция форм и методов защиты трудовых прав работников в Российской Федерации в условиях существенных изменений социально-трудовой обстановки в 2014-2024 г.г.» осуществлен комплексный содержательный анализ эволюционных изменений и трансформаций, произошедших в социально-трудовой сфере Российской Федерации в период существенных изменений социально-трудовой обстановки в период с 2014 по 2024 г.г., под воздействием которых менялись подходы и тактики выбора работниками (профсоюзами) форм методов защиты трудовых прав. В основу подготовленных глав работы, диаграмм и таблиц, положены данные мониторинга и анализа зарегистрированных социально-трудовых конфликтов (СТК), осуществляемых в Центре изучения трудовых конфликтов СПбГУП.

В период с 2014 и по 2024 г.г., в формировании и развитии социально-трудовой сферы Российской Федерации, авторами выделены три исторических этапа, характеризовавшихся заметными отличиями в нормативном регулировании общественной и, как следствие, социально-трудовой жизни, изменениями конфликтного потенциала в трудовых отношениях и особенностях коллективных действий работников (профсоюзов) в противостояниях с работодателями: первый – 2014-2019 г.г. («допандемический период»), в котором конфликтность в социально-трудовой сфере характеризовалась «понижающим трендом», снижался конфликтный потенциал и количество конфликтов в трудовой сфере, несмотря на начало массированного введения западными странами санкций в связи с вхождением Крыма в состав России; второй – 2020-2021г.г. («пандемический период»), когда на фоне пандемии COVID-19 трудовые отношения развивались в условиях введения режимов самоизоляции, ограничительных мер на массовые мероприятия и других мер защиты от распространения инфекции. Часто ограничительные меры сопровождались остановкой производств, переводом работников на удаленный (дистанционный) режимы работы, сокращениями и вынужденными отпусками сотрудников с падением уровня оплаты труда, что в совокупности определило выбор специфических методов защиты интересов работниками и форм протестной активности; третий – февраль

2022 года –2024 год («постпандемический период и время экономической мобилизации») – когда формирование социально-трудовой обстановки связано с перестройкой экономики и общественной жизни страны в связи с окончанием пандемии, частичной отменой вызванных ей ограничений и началом СВО ВС РФ на Украине. Этот период характеризовался наращиванием незаконных санкций со стороны западных стран, дальнейшим ослаблением связей с зарубежными (в основном, -западными) партнёрами, решением задач импортозамещения, растущим дефицитом квалифицированных рабочих и инженерных кадров в реальных секторах экономики и других факторов, оказавших влияние на формирование конфликтного потенциала в социально-трудовой сфере.

Дан комплексный анализ эволюционных изменений в формах и методах борьбы работников за свои трудовые права, которые претерпевали значительную адаптивность к логике событий формирующей всю социально-трудовую сферу к меняющимся внешним условиям. Проведена содержательная оценка поведения и направленности действий социальных партнёров и органов власти в конфликтных ситуациях в сфере труда, при учете развития российской экономики в целом и рынка труда в частности, которые адаптировались в зависимости от внешних и внутренних вызовов.

Представляемые данные в наблюдаемом длительном историческом периоде (2014-2024 г.г.), являются важной информацией для понимания сущности возникновения и развития СТК, а их логика и динамика становятся ключевым фактором для прогнозирования процессов в социально-трудовой сфере и построении моделей и методик по предупреждению и урегулированию противостояний между работниками и работодателями по проблемам неурегулированных противоречий в трудовых отношениях.

Рост значимости прикладных исследований в области социально-трудовых отношений и СТК как системе научного знания о конфликтах, так и в сфере практики их регулирования, не только определяет возрастающий интерес большого числа исследователей к специализированному научному набору методологических решений, направленных на сбор опытных данных и количественные методы их

обработки, но и определяет новые перспективные направления по развитию социального партнерства с целью гармонизации трудовых отношений – выбор пути от противостояний в социально-трудовой сфере к достижению целей через переговоры и взаимодействия.

Показанная в данном исследовании возрастающая роль органов исполнительной власти и надзорных ведомств по контролю за соблюдением трудового законодательства и при обеспечении защиты трудовых прав работников, не только в рамках системы социального партнёрства, является гарантом и исключительной задачей по рассмотрению и разрешению проблем, связанных с совершенствованием нормативной и законодательной базы в сфере труда. Вопросам повышения эффективности деятельности органов власти Российской Федерации всех ветвей по контролю за соблюдением трудовых прав уделяется особое внимание, что подтверждается наличием действующих федеральных и региональных нормативных правовых актов в данной сфере, важнейшим из которых является Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления». Подтверждён тезис, что одним из важнейших направлений в обеспечении защиты трудовых прав работников является государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Следовательно, государственный контроль в сфере трудового законодательства, как специфический вид деятельности государственных органов, имеет своей целью обеспечение законности и конституционных прав граждан в сфере трудовых отношений и важным механизмом при предупреждении и урегулировании СТК.

В XXI веке изучение широкого круга проблем, связанных с противостояниями в социально-трудовой сфере и социально-трудовыми конфликтами, продолжает сохранять как научное теоретическое, так и прикладное практическое значение, поскольку от понимания источников и движущих сил СТК, владения методиками их урегулирования и предупреждения в значительной степени зависит эффективность мер по обеспечению социальной стабильности в обществе, в муниципальных образованиях, на конкретных предприятиях и организациях. Новые исследования в

этой области ведутся по пути создания нового знания в понимании всех процессов, происходящих в трудовых коллективах и связанных с трудовыми отношениями, предоставление более объективной и верифицированной информации, позволяющей выработать адекватные, целесообразные походы и формы коллективных действий в условиях социально-трудовой напряженности, идти в направлении избегания политизации социально-экономических процессов, действуя исключительно в интересах сторон трудовых отношений.

Анализ развития социально-трудовых конфликтов, изучение эволюционных изменений в формах и методах борьбы работников за свои трудовые права, способов разрешения, урегулирования и предупреждения противостояний в социально-трудовой сфере в период, начиная с 2014 года по 2024 год, показал:

- активные трудовые протесты в ходе СТК сохраняются важным инструментом достижения работниками своих целей - от организованной и значимой роли профсоюзов при проведении акций протеста, в ходе трудовых конфликтов, все чаще стороной противоборства выступают неорганизованные работники;

- акции протеста самых разнообразных форм, как публичных, так и непубличных, способствовали урегулированию наиболее острых вопросов, связанных прежде всего с оплатой труда, побуждали работодателей садиться за стол переговоров с представителями работников;

- постепенно эпицентр коллективных акций протеста сместился в непроизводственную сферу и бюджетные отрасли (здравоохранение, образование, ЖКХ и транспорт, сферы обслуживания населения);

- работники все чаще выдвигают требования по государственному управлению предприятиями и усилению роли властей в организации трудовых отношений, вместе с тем осознавая, что причины ухудшения их положения связаны с действиями конкретных менеджеров, не способных к эффективному управлению и алчности.

БИБЛИОГРАФИЯ**НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ**

1. "Генеральное соглашение между Правительством Российской Федерации, российскими объединениями профессиональных союзов и объединениями предпринимателей (работодателей) на 1992 год" от 25.03.1992 (вместе с протоколом заседания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 03.04.1992 №10. – URL: <https://legalacts.ru/doc/generalnoe-soglashenie-mezhdu-pravitelstvom-rossiiskoi-federatsii-rossiiskimi/>
2. "Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Советом Министров - Правительством Российской Федерации на 1993 год". – URL: https://legalacts.ru/doc/generalnoe-soglashenie-mezhdu-obshcherossiiskimi-obedinenijami-profsoiuzov-obshcherossiiskimi-obedinenijami-rabotodatelei_3/
3. "Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 1994 год" от 08.04.1994. – URL: https://legalacts.ru/doc/generalnoe-soglashenie-mezhdu-obshcherossiiskimi-obedinenijami-profsoiuzov-obshcherossiiskimi-obedinenijami-rabotodatelei_8/
4. "Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 1995 год" от 30.12.1994. – URL: https://legalacts.ru/doc/generalnoe-soglashenie-mezhdu-obshcherossiiskimi-obedinenijami-profsoiuzov-obshcherossiiskimi-obedinenijami-rabotodatelei_2/
5. Генеральное соглашение от 29.12.1995 "Между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 1996 - 1997 годы" <https://legalacts.ru/doc/generalnoe-soglashenie-ot-29121995-mezhdu-obshcherossiiskimi-obedinenijami/>
6. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством

Российской Федерации на 1998 - 1999 годы. – URL: <https://legalacts.ru/doc/generalnoe-soglashenie-mezhdu-obshcherossiiskimi-obedinenijami-profsoiuzov-obshcherossiiskimi/>

7. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2000 - 2001 годы от 16.12.1999. – URL: <https://legalacts.ru/doc/generalnoe-soglashenie-mezhdu-obshcherossiiskimi-obedinenijami-profsoiuzov-obshcherossiiskimi-obedinenijami-rabotodatelei/>

8. "Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2002 - 2004 годы" от 20.12.2001. – URL: <https://rspp.ru/upload/iblock/874/2002-2004.pdf>

9. "Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005 - 2007 годы" от 29.12.2004. – URL: https://legalacts.ru/doc/generalnoe-soglashenie-mezhdu-obshcherossiiskimi-obedinenijami-profsoiuzov-obshcherossiiskimi-obedinenijami-rabotodatelei_7/

10. Генеральное Соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008-2010 годы. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/92514/>

11. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011 – 2013. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12081629/>

12. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 – 2016 годы. – URL: <http://government.ru/info/9763/>

13. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России продлено на 2017 год. – URL: <https://mintrud.gov.ru/labour/relationship/271>

14. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы от 29 января 2018 г. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71771532/>

15. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021 - 2023 годы. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400435873/>

16. "Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024 - 2026 годы". – URL: <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/generalnoe-soglashenie-mezhdu-obshcherossiyskimi-obedineniyami-profsoyuzov-2024-2026.html>

17. Конституция Российской Федерации (РФ). – URL: <https://base.garant.ru/10103000/>

18. Концепция общественной безопасности в Российской Федерации" (утв. Президентом РФ 14.11.2013 № Пр-2685) – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/news/19653>

19. Перечень поручений по вопросам реализации Концепции государственной миграционной политики на 2019–2025 годы. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/copy/62960>

20. Постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2020 года №428. О введении моратория на возбуждение дел о банкротстве по заявлению кредиторов в отношении отдельных должников. – URL: <http://government.ru/docs/39372/>

21. Постановление Правительства Российской Федерации от 27 февраля 2021 года №279. Об утверждении Правил предоставления субсидий из федерального бюджета российским кредитным организациям на возмещение недополученных ими доходов по кредитам, выданным в 2021 году юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям на восстановление предпринимательской деятельности. – URL: <http://government.ru/news/41623/>

22. Постановление Правительства Российской Федерации от 20.03.2024 г. № 343. О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации. – URL: <http://government.ru/docs/all/152662/>
23. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324. «Об утверждении положения о федеральной службе по труду и занятости». – URL: <https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/polozhenie-o-rostrude.php>
24. Постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2024 г. № 194. О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324. – URL: <http://government.ru/docs/all/152232/>
25. Постановление Правительства Российской Федерации от 27.12.2024 № 1927 "Об утверждении Правил ведения реестра работодателей, у которых выявлены факты нелегальной занятости". – URL: <http://government.ru/docs/all/157228/>
26. Приказ Генпрокуратуры России от 15.03.2019 № 196 “Об организации прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан”. – URL: <https://epp.genproc.gov.ru/web/gprf/documents?item=4766032>
27. Приказ Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 5 февраля 2024 г. № 98 “Об организации прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан”. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408392823/>
28. Приказ Роструда от 11.11.2022 № 253 "Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства". – URL: https://git22.rostrud.gov.ru/upload/iblock/4e3/prikaz-rostruda-ot-11.11.2022-_-253.pdf
29. Распоряжение Правительства РФ от 16 января 2024 г. № 30-р. О плане мероприятий по реализации в 2024-2025 гг. Концепции государственной миграционной политики РФ на 2019-2025 гг. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408306707/>
30. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ). – URL: <https://base.garant.ru/12125268/>
31. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики". – URL: <https://base.garant.ru/70170950/>

32. Указ Президента РФ от 16 декабря 1993 № 2146 «О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы». – URL: <https://base.garant.ru/10100655/>

33. Указ Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Указ Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей». – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/36598>

34. Указ Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы». – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/35418>

35. Указ Президента РФ от 15 июня 2021 г. № 364 "О временных мерах по урегулированию правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации в период преодоления последствий распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)". – URL: <https://base.garant.ru/400895679/>

36. Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203. О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 – 2030 годы. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41919>

37. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027>

38. Устав Общероссийской общественной организации «Российский союз промышленников и предпринимателей» (РСПП). Документ утверждён 19 декабря 1991 года на учредительном съезде. – URL: <https://rspp.ru/about/docs/>

39. Указ Президента Российской Федерации от 31.10.2018 г. № 622. О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019 - 2025 годы. – URL: <http://government.ru/docs/all/119037/>

40. Указ Президента Российской Федерации от 29.10.2024 г. № 922. О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда федеральных

государственных гражданских служащих территориальных органов (органов) федеральных государственных органов, аппаратов федеральных судов общей юрисдикции и федеральных арбитражных судов, управлений Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации в субъектах Российской Федерации. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/410532908/>

41. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". – URL: <https://base.garant.ru/10105872/>

42. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ "Об общественных объединениях". – URL: <https://base.garant.ru/10164186/>

43. Федеральный закон от 30.11.2024 №419-ФЗ «О федеральном бюджете на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов». – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/51411>

44. Федеральный закон от 25 июля 2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». – URL: <https://base.garant.ru/184755/>

45. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". – URL: <https://base.garant.ru/10105872/>

46. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ "Об объединениях работодателей". – URL: <https://base.garant.ru/185261/>

47. Федеральный закон "О стратегическом планировании в Российской Федерации" от 28.06.2014 №172-ФЗ. – URL: <https://base.garant.ru/70684666/>

48. Федеральный закон от 18.07.2006 г. № 109-ФЗ. О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации. – URL: <https://base.garant.ru/12148419/>

49. Федеральная служба государственной статистики. Социально-экономическое положение России 2024. – URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Soc_pol_RF-2024.rar

50. Федеральная служба государственной статистики. Социально-экономическое положение России 2023. – URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/soc_pol_RF_2023.rar

51. Федеральная служба государственной статистики. Социально-экономическое положение России 2022. – URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/soc_pol_RF_2022.rar
52. Федеральная служба государственной статистики. Социально-экономическое положение России 2021. – URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/social21.rar>
53. Федеральная служба государственной статистики. Социально-экономическое положение России 2020. – URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/rXaxNx93/social20.rar>
54. Федеральная служба государственной статистики. Социально-экономическое положение России 2019. – URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/social19.rar>
55. Федеральная служба государственной статистики. Социально-экономическое положение России 2018. – URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/social\(10\).rar](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/social(10).rar)
56. Федеральная служба государственной статистики. Социально-экономическое положение России 2017. – URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/social\(9\).rar](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/social(9).rar)
57. Федеральная служба государственной статистики. Социально-экономическое положение России 2016. – URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/social\(8\).rar](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/social(8).rar)
58. Федеральная служба государственной статистики. Социально-экономическое положение России 2015. – URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/social\(7\).rar](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/social(7).rar)
59. Федеральная служба государственной статистики. Социально-экономическое положение России 2014. – URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/social\(6\).rar](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/social(6).rar)

НАУЧНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

60. *Адамчук В.В.* Экономика и социология труда: учебник для вузов. – М.: Юнити, 1999.

61. *Александров С.В.* Правовые категории «трудовой спор» и «трудовой конфликт»: способы разрешения // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2013. – №3 – С. 25-29
62. *Анциупов А.Я., Шипилов А.И.* Словарь конфликтолога. – СПб.: Питер, 2006.
63. *Бекярова К.* Социальное партнерство: современная теория и практика / К. Бекярова. — София, 1989.
64. *Борисов В. А.* Социальное партнерство в России: специфика или подмена понятий / В. А. Борисов // Социологические исследования. — 2001. — № 5.
65. *Борисов В. А.* Социальное партнерство: опять российская специфика / В. А. Борисов // ЕКО. — 1999. — № 12. — С. 89–97.
66. *Бородин И. В.* Об основах правового регулирования содержания коллективного договора / И. В. Бородин // Труд и социальные отношения. — 2002. — № 3.
67. *Бородин И. В.* Общие понятия социального партнерства / И. В. Бородин // Труд и право. — 2003. — № 2.
68. *Власов В. И.* Занятость населения и профсоюзы / В. И. Власов. — М.: Профиздат, 1996. — (Б-чка профсоюзного активиста; Вып. 7).
69. *Волгин Н. А.* Социальное партнерство в социальном государстве / Н. А. Волгин // Государственная служба. — 2004.
70. *Голова Е. Е.* Трудовая миграция в современных условиях: новые вызовы для рынка труда и перспективы / Е. Е. Голова // Экономика труда. – 2025. – Т. 12, № 5.
71. *Гостенина В.* Социальное партнерство в системе управления социально-трудовыми отношениями / В. Гостенина. — М., 2000
72. *Гурьянова Л. П.* Теория и практика заключения коллективных договоров: учеб. пособие / Л. П. Гурьянова. — М.: АТиСО, 2001
73. *Дудников С. Е.* Регулирование социально-трудовых отношений: московская модель / С. Е. Дудников // Человек и труд. — 1999. — № 9. — С. 70–73
74. *Жуков А. Л.* Регулирование заработной платы в системе социального партнерства / А. Л. Жуков // Российский социально-политический вестник. — 1998. — № 5. — С. 156–163

75. *Иванов С. Ю.* К вопросу о развитии социально-трудовых отношений в современной России: материалы межвузовского теоретико-методологического семинара научно-педагогических работников г. Москвы, руководителей и специалистов общероссийских профсоюзов / С. Ю. Иванов, Ш. З. Санату
76. *Ильина К.С.* Взаимодействие социальных партнерств на региональных рынках труда / К. С. Ильина // Федеральные отношения и региональная со-
77. *Ионова О. Б.* Социальные технологии партнерства / О. Б. Ионова // Вестник Московского ун-та. Сер. 1. Социология и политология. — 2000. — № 4. — С. 108–114
78. *Караткевич А. Г.* Социальное партнерство как механизм оптимизации трудовых отношений в условиях системы трансформации общества. Социальная ответственность как фактор устойчивого развития бизнеса и общества: сб. науч. трудов / А. Г. Караткевич. — М.: АТиСО, 2012. — С. 141–149
79. *Катальников В. Д.* Проблемы социальной защиты наемных работников и роль профсоюзов / В. Д. Катальников // Вестник Южно-Российского гос. тех. ун-та. — 2012. — № 2. — С. 191–197.
80. *Киселев В. Н.* Актуальные проблемы становления социального партнерства в России / В. Н. Киселев // Социальная политика в период осуществления экономических реформ. — М.: АТиКО, 1994.
81. *Киселев В. Н.* Российская модель социального партнерства: Сущность, проблемы, факторы становления / В. Н. Киселев // Труд и социальные отношения. Спецвыпуск. — 2001. — С. 103–106.
82. *Киселев В. Н.* Социальное партнерство в России: специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ / В. Н. Киселев, В. Г. Смольков. — М., 2002.
83. *Козина И. М.* Профсоюзы в коллективных трудовых конфликтах / И. М. Козина // Социологические исследования. — 2001. — № 5. — С. 49–56.
84. *Козина И. М.* Что меняется в содержании коллективных договоров на предприятиях / И. М. Козина, Е. А. Плотникова // Человек и труд. — 2000. — № 6. — С. 69–71.

85. Коллективный договор в новых условиях. — М.: Профиздат, 2002. — (Б-чка профсоюзного актива и предпринимателей; Вып. 8).
86. Коллективный договор на предприятии. Согласование условий труда профорганизации с работодателем. Отражение вопросов оплаты труда и занятости в колдоговоре. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях». — М.: Профиздат. — 1997. — (Б-чка профсоюзного актива и предпринимателей; Вып. 9).
87. *Комаровский В. В.* Система социального партнерства в России / В. В. Комаровский // *Общественные науки и современность*. — 1998. — № 2. — С. 21–32.
88. *Чернышова И. В.* Социальное партнерство: вопросы труда и занятости / И. В. Чернышова // *ЕКО*. — 2000. — № 1. — С. 112–117.
89. *Комаровский В. В.* Становление системы социального партнерства как социального института в России / В. В. Комаровский // *Социальное партнерство в переходном обществе России*. — М., 1998.
90. *Коршунова Т. Ю.* Социальное партнерство в сфере труда: проблемы совершенствования законодательства / Т. Ю. Коршунова // *Трудовое право*. — 2004. — № 3. — С. 33–37.
91. *Лернер Г. В.* Контроль профсоюзов по заработной плате и нормативного труда рабочих / Г. В. Лернер, Г. А. Петухов. — М.: Профиздат, 2011.
92. *Лушникова М. В.* Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование) / М. В. Лушникова. — Ярославль: ЯрГУ, 1997.
93. *Любимова Е. А.* Социальное партнерство как условие трансформации трудовых отношений / Е. А. Любимова // *Возрождение России: общество — образование — культура — молодежь: тезисы науч.-практ. конф.* — Екатеринбург, 1998.
94. *Максимов Б. И.* Западный и мировой опыт социально-трудовых отношений на российской почве в 1990-е и начале 2000-х / Б. И. Максимов // *Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России*. — Самара: Самарский гос. ун-т, 2013. — С. 135–146.
95. *Максимов Б. И.* Рабочие в период реформ: положение, ориентация, коллективные действия / Б. И. Максимов // *Мир России*. — 2002. — № 3.

96. *Максимов Б. И.* Состояние и динамика социального положения рабочих в условиях трансформации / Б. И. Максимов // СОЦИС. — 2008. — № 12.
97. *Максимов Б. И.* Трудовые коллективы, рабочее движение и профсоюзы в процессе трансформаций / Б. И. Максимов. — СПб. : Наука, 2001.
98. Социально-трудовые отношения в современной России: перспективные модели социального партнерства / науч. ред. А. С. Запесоцкий. — СПб.: СПбГУП, 2017. (Социально-трудовые конфликты; Вып. 2). — 120 с.
99. *Малафеев Н.* Развитие социального партнерства в Российской Федерации. Проблемы формирования представительных органов работодателей / Н. Малафеев // Материалы семинара-совещания руководителей органов исполнительной власти по труду субъектов Российской Федерации. — М., 1995. — С. 12–18
100. *Семенов Ю.* Роль профсоюза в формировании и развитии организационной культуры предприятия / Ю. Семенов // Человек и труд. — 2008. — № 6.
101. Социальные конфликты в контексте процессов глобализации и регионализации. — М.: ЛЕНАНД, 2005.
102. Социальные конфликты: экспертиза, прогнозирование, технологии разрешения. — М., 1993. — Вып. 4.
103. Социальный конфликт: современные исследования: реф. сб. / ИНИОН АН СССР. М., 1991.
104. Социальный протест и трудовой конфликт на российских предприятиях / под ред. В. В. Козловского. — СПб., 1999.
105. *Сперанский В. И.* Конфликтология для каждого и на каждый день / В. И. Сперанский. — М.: Русская новь, 2002.
106. *Таскаев Г.С.* Социально-трудовой конфликт на предприятии: экономико-социологический анализ: Автореф. дисс. ... канд. соц. наук. — М., 2008. — 28 с.
107. *Трунин С. Н.* Проблемы терминологии трудового конфликта / С. Н. Трунин, А. Р. Муратова. — Текст: непосредственный // Труд и социальные отношения. — 2011. — № 1. — С. 48–52.

108. *Увицкая Ю.* Производственные конфликты как социальные индикаторы / Ю. Увицкая, О. Шувалова. — Текст: непосредственный // Человек и труд. — 1994. — № 11. — С. 112–115.
109. *Цой Л. Н.* Организационный конфликтменеджмент / Л. Н. Цой. — Москва: Книжный мир, 2007. — 352 с.
110. *Черняева Д. В.* Правовое регулирование забастовок и локаутов в зарубежных странах / Д. В. Черняева. — Текст: непосредственный // Труд за рубежом. — 2008. — № 2. — С. 122–142.
111. *Чуча С. Ю.* Реформа законодательства и коллективные трудовые конфликты / С. Ю. Чуча. — Текст: непосредственный // Актуальные проблемы правоведения в современный период: [сборник статей] / под ред. В. Ф. Воловича. — Томск: Томский гос. ун-т, 1996. — С. 120–121.
112. *Шаленко В. Н.* Конфликты в трудовых коллективах / В. Н. Шаленко. — М., 1992.
113. *Шевчук Г. Ю.* Конфликт в системе трудовых отношений / Г. Ю. Шевчук. — Текст: непосредственный // Вестник Читинского государственного университета. — 2009. № 1. — С. 189–193.
114. *Щеглова С. Н.* Социальное партнерство в сфере труда / С. Н. Щеглова. М.: Профиздат. — 2000. — (Б-чка профсоюзного активиста; Вып. 12).
115. *Щербак, В. Е.* Конфликтные ситуации на предприятиях / В. Е. Щербак. — Текст: непосредственный // ЭКО. — 1999. — № 11. — С. 157–167.
116. *Щербакова Л.* Производство в тисках конфликтов / Л. Щербакова. — Текст: непосредственный // ЭКО. — 1991. — № 7. — С. 122–137
117. *Щербина В. В.* Современные концепции структурных изменений в организациях / В. В. Щербина [и др.] // Социс. — 1996. — № 1.
118. *Шмаков М. В.* Защита прав и интересов трудящихся России — ответ профсоюзов на новые глобальные вызовы / М. В. Шмаков // Современные глобальные вызовы и национальные интересы: XV Междунар. Лихачевские науч. чтения, 14–15 мая 2015 г. — СПб.: СПбГУП, 2015.

119. *Шмаков М. В.* Профсоюзное движение как явление мировой культуры в контексте глобализации / М. В. Шмаков // Диалог культур и партнерство цивилизаций: IX Междунар. Лихачевские науч. чтения, 14–15 мая 2009 г. — СПб.: СПбГУП, 2009. С. 169–171.
120. *Якимов В. Н.* Человек труда в управлении организацией / В. Н. Якимов // Современное управление. — 2001. — № 10.
121. *Яковлев Р.* Парадоксы реформирования оплаты труда / Р. Яковлев // Человек и труд. — 1993. — № 4. — С. 52–58.
122. *Addison, J. P.* The Effect of Dismissals Protection on Employment: More on a Vexed Theme / J. P. Addison, P. Teixeira, J.-L. Grosso. — Текст: непосредственный // Southern Economic Journal. — 2000. — Vol. 67, № 1.
123. *Amin, M.* Labor Regulation and Employment in India's Retail Stores / M. Amin. — Текст: непосредственный // Journal of Comparative Economics. — 2009. — Vol. 37, № 1.
124. *Boulding K.* Conflict and Defence. A general theory / K. Boulding. — N. Y.: Harper&Brothers, 1962.
125. *Burguet, R.* Does the market provide sufficient employment protection? / R. Burguet, R. Caminal. — Текст: непосредственный // Labour Economics. — 2008. — Vol. 15, № 3.
126. *Card, D.* Does Inflation 'Grease the Wheels of the Labor Market? / D. Card, D. Hyslop. Текст : электронный // Reducing Inflation: Motivation and Strategy / editors C. D. Romer, D. H. Romer. — Chicago, IL: Univ. of Chicago Press, 1997. — URL: <https://www.nber.org/system/files/chapters/c8882/c8882.pdf>
127. *Carley, M.* The regulation of industrial conflict in Europe / M. Carley. — Текст: непосредственный // Strikes and lock-outs in 15 European countries, EIRR. — London: Eclipse Group, 1989.
128. *Clarke S.* Post-Communism and the Emergence of Industrial Relations in the Workplace / S. Clarke, P. Fairbrother // New Frontiers in European Industrial Relation / eds. R. Hyman, A. Femer. — Oxford, 1994.

129. *Clauwaert, S.* International/transnational primary and secondary collective action / S. Clauwaert. — Текст: непосредственный // An overview of international, European and national legislation, DWP, ETUI. — Brussels, 2002.
130. *Contemporary Political Analysis* / ed. by J. C. Charlcrsworth. — N. Y., 1977.
131. *Coser L.* The Function of Social Conflict / L. Coser. — L.: Routledge & Paul, 1968.
132. *Dunlop J.* Industrial Relations System / J. Dinlop. — N. Y.: Holt and Winston, 1958.
133. *Fahly J.* Research Methods in International Relations / J. Fahly, N. Fahly // International Relation Theory / eds. A. Groom, C. Mitchell. — L., 1978.
134. *Green G. D.* Industrial Relations / G. D. Green // Text and Case Studies. — 1994.
135. *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations* / ed. R. Blanpain. — Deventer: Kluwer Law International, 2002.
136. *Krueger, A. B.* Strikes, scabs, and tread separations: Labor strife and the production of defective Bridgestone/Firestone tires / A. B. Krueger, A. Mas. — Текст: непосредственный // Journal of Political Economy. — 2004.
137. *Minimum wages* / D. Neumark, W. L. Wascher. — Cambridge, Massachusetts: First MIT Press paperback edition, 2010.
138. *Minimum wages, pay equity, and comparative industrial relations* / ed. by D. Grimshaw. — N. Y.; L.: Routledge, 2013.
139. *Moerel H.* The Study of Labour relations / H. Moerel // Labour Relations in Transition / ed. by H. Moerel. — 1994.
140. *Salomon M. W.* Industrial Relatios: Theory and Practice / M. W. Salomon. — L., 1987.
141. *Wheeler H. N.* Industrial Conflict. An Integrative Theory / H. N. Wheeler — Columbia: University of South Carolina Press, 1985.