



Бюллетень проекта «Социально-трудовые конфликты»

Н1 – 2021
январь – июнь, 2021





В хранилище данных Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов (СТК) Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов содержатся сведения о более чем 1380 социально-трудовых конфликтах, зарегистрированных в РФ за период с 2012 года по н.в.

При анализе событий, описывающих противостояния между работниками и работодателями по проблематике организации и устройства трудовых отношений, используются сведения и сообщения в исходном виде. Объективная картина в оценке социально-трудовой обстановки достигается за счёт использования релевантных источников и верификации каждой информационной единицы, в дальнейшем помещаемой в хранилище данных. Обработанные материалы систематизируются, подвергаются контент- и ивент-анализам, что позволяет сформировать достоверную картину состояния и развития социально-трудовых отношений.

Данный аналитический бюллетень отражает динамику и особенности формирования социально-трудовой обстановки в РФ и развитие социально-трудовых отношений в первом полугодии, с учетом постоянно меняющейся эпидемиологической ситуации, оказавшей заметное влияние на российскую экономику, производственно-трудовую сферу и в целом на общественный уклад. В начале бюллетеня представлены показатели основных системообразующих факторов, которые формируют социально-трудовую обстановку, детерминируют возникновение и развитие СТК. Аналитика представлена в разрезе федеральных округов и субъектов РФ, и содержит данные о зарегистрированных СТК с учётом их распределения по причинам возникновения, отраслям, масштабам и длительности противостояний, размерам и формам собственности предприятий, и другим существенным параметрам. Сведения о причинах трудовых конфликтов, протестных действиях работников и ответных мерах работодателей, а также о вмешательстве органов государственной власти и надзорных ведомств в урегулирование СТК, и итоги завершившихся конфликтов представлены в виде интегральных показателей с обоснованием выводов и прогнозов.

Динамика и особенности формирования социально-трудовой обстановки и анализируемые СТК в представленном бюллетене, рассмотрены в ретроспективе трехлетнего периода с 2019 по 2021 г.г.: исходная точка рассматриваемого периода - 2019 год («допандемический» этап), в котором социально-трудовая обстановка формировалась на понижающем тренде, когда с 2016 года определилась тенденция к снижению количества регистрируемых СТК и стабилизации уровня напряженности в социально-трудовых отношениях; второй этап («пандемия COVID-19», второй квартал 2020 года – н.в.) - ключевым образом повлиял на формирование социально-трудовой обстановки в стране, когда вводились ограничительные меры и режимы самоизоляции, которые ухудшили положение дел в социально-трудовой сфере и экономике, усилили существовавшие ранее проблемы и создали дополнительные источники для роста конфликтности и социальной напряженности в трудовой сфере.

Для ясного понимания содержания аналитических документов, выпускаемых в рамках проекта, рекомендуем обращаться к раз делу «Термины и определения» на сайте www.industrialconflicts.ru, так как значения живого языка могут отличаться от значения применяемых нормированных терминов.



Оглавление

Раздел 1. Факторы, определяющие социально-трудовую обстановку в первом полугодии	4
Раздел 2. Территориальные показатели СТК.....	8
Раздел 3. Отраслевые показатели СТК.....	16
Раздел 4. Содержательные характеристики СТК.....	19
Раздел 5. Действия сторон социального партнерства	31
Раздел 6. Итоги СТК.....	44
Раздел 7. Прогноз развития социально-трудовых отношений.....	47
Приложение. Смежные конфликты	49



Раздел 1. Факторы, определяющие социально-трудовую обстановку в первом полугодии

В течение 2021 года социально-трудовая обстановка в стране и конфликтный потенциал в трудовой сфере, как и в предыдущем году, формировались под влиянием развития пандемии COVID-19 и нестабильной мировой и внутренней экономической конъюнктуры. В первом квартале эпидемиологическая ситуация улучшалась, российская экономика продолжала восстанавливаться: суточное количество выздоровевших превышало число заразившихся COVID-19, постепенно закрывались «ковидные госпитали», наращивались темпы вакцинации населения российскими препаратами, рынок труда стабилизировался и сформировалась тенденция к устойчивому снижению уровня безработицы, ОГВ субъектов РФ приступили к снятию ограничительных мер, промышленное производство и ВВП росли. Однако к лету ситуация изменилась: эпидемиологическая обстановка заметно ухудшилась и суточное количество новых подтвержденных случаев заражения коронавирусом возросло с **8 500 до 24 000 человек**, что стало максимумом за последние шесть месяцев; фиксируется максимальный уровень смертности от COVID-19 за все время пандемии. В 37 субъектах РФ ОГВ приняли решение ввести обязательную вакцинацию работников отдельных профессий, много контактирующих с другими людьми (сферы здравоохранения, образования, общепита и др.), в Республике Бурятия введен локдаун. В руководстве страны обратили внимание на то, что сотрудников, которые не вакцинировались, можно отстранить от работы, но увольнения по этому основанию запрещены. Работодателям рекомендовано отправить на удаленный режим работы не менее 30% сотрудников. В течение первого полугодия российская экономика испытывала серьезное инфляционное давление и отклонилась от целевых прогнозных показателей в 4% (инфляция превысила 6,2%), что, в том числе, вело к падению покупательской способности заработных плат работников. В июне Центральный Банк РФ, второй раз в этом году, поднял ключевую

ставку сразу на 0,5% до 5,5% годовых, чем продолжил цикл ее повышения. В этих условиях ключевые факторы, определяющие формирование социально-трудовой обстановки в стране, складывались следующим образом:

- **численность рабочей силы**, по данным Росстата, **сохранялась стабильной** на уровне 75,3 млн. человек (51 % от общей численности населения страны, в их числе 71,6 млн. человек классифицировались, как занятые экономической деятельностью (Диаграмма 1). Уровень занятости населения находится на траектории роста и составляет в июне 59,3% (январь – 58,5%, март – 58,7%, май – 59,0%). Регионы с высоким текущим уровнем занятости - Чукотский АО (76,1%), ЯНАО (72,9%), Магаданская область (70,7%); наименьший уровень занятости - Карачаево-Черкесия (49,4%), Ингушетия (48,5%), Республика Дагестан (47,8%). Несмотря на продолжающийся демографический спад, стабильность рынка труда поддерживается отложенным действием пенсионной реформы и трудовой миграцией;

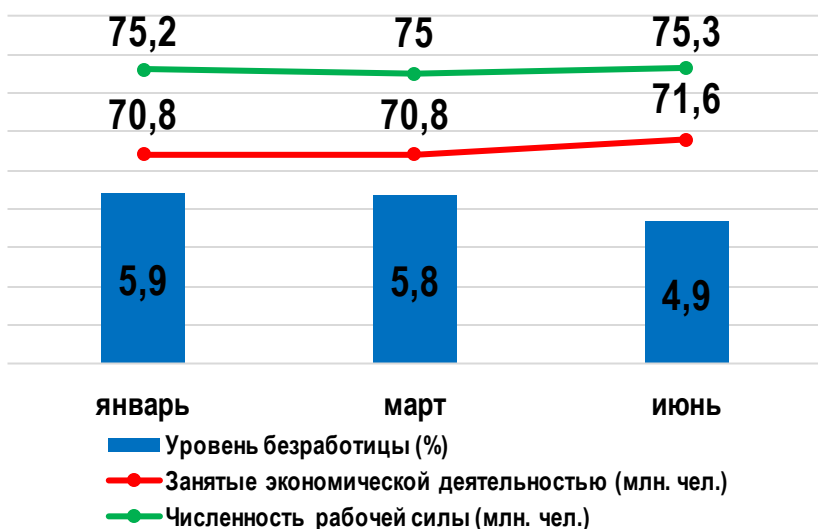


Диаграмма 1. Динамика изменений на рынке труда



- количество официально зарегистрированных безработных, в течение первого полугодия, **устойчиво снижается**, и ситуация на рынке труда стабилизировалась (Диаграмма 2). В июне, в службах занятости, безработными зарегистрировано менее 1,3 млн. человек, в том числе 0,79 млн. человек получают пособие по безработице (январь – 2,5 млн. человек, март - 2,1 млн. человек). В 26 регионах достигнуты допандемические показатели по рынку труда. Текущий уровень безработицы составляет 4,9% (январь – 5,9%, март-5,8%); максимальный уровень безработицы в период пандемии был отмечен в августе прошлого года – 6,4%. Сложная ситуация с безработицей сохраняется в СКФО – 13,5%, по регионам: Республика Ингушетия (31,7%), Республика Тыва (18,4%), Чеченская республика (17,3%), Республика Дагестан (16,1%). Субъекты РФ с наименьшим уровнем безработицы – ЯНАО (2,3%), г. Санкт-Петербург (2,3%), Хабаровский край (2,6%), Республика Татарстан (2,7%), ХМАО (3,0%), г. Москва (2,8%). Наибольшее количество граждан, официально стоящих на учете в службах занятости населения, зарегистрировано в ЦФО (793,7 тыс. человек) и ПФО (648,4 тыс. человек), наименьшее – в ДФО (240,2 тыс. человек);

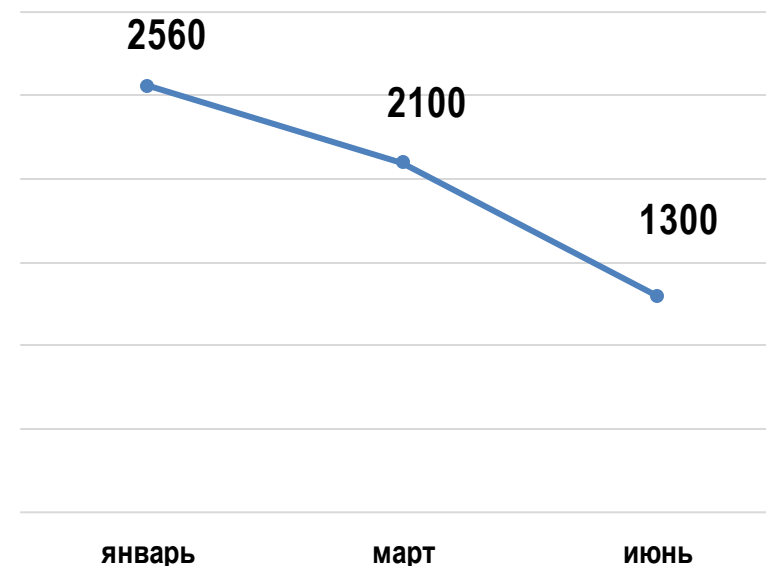


Диаграмма 2. Динамика количества безработных (тыс. чел)

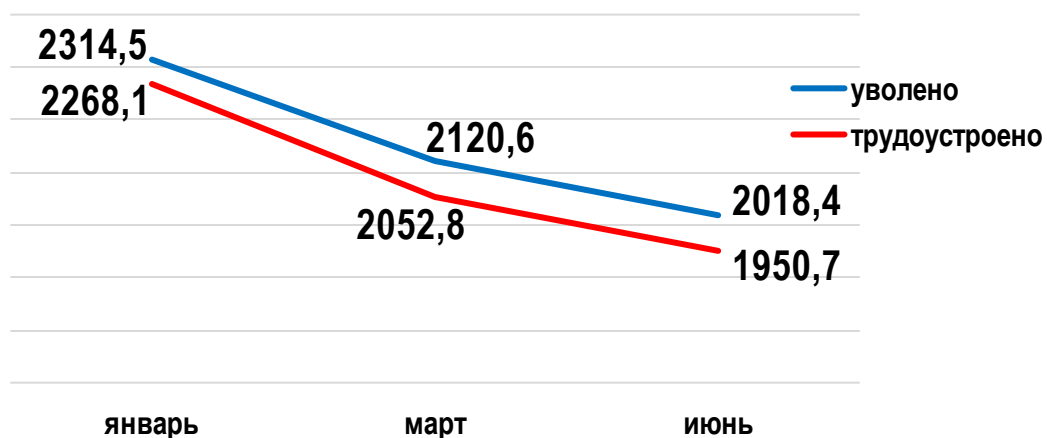


Диаграмма 3. Динамика численности трудоустроенных и уволенных сотрудников (тыс. человек)

- численность увольняемых работников, в течение первого полугодия, **стабильно превышает количество принятых на работу** (Диаграмма 3). В июне данный показатель составил +67,8 тыс. человек (+0,2%). Динамика данных Росстата показывает, что в наблюдаемом периоде на российских предприятиях и в учреждениях трудилось около 33,9 млн. человек (без данных по МСБ), из них 0,9 млн. человек по договорам ГПХ (+100 тыс. человек, в сравнении с началом года).

В стране зарегистрировано, как самозанятые, около **2,6 млн. россиян** (прирост около 5 тыс. человек в неделю, в аналогичном периоде 2020 года – 1,4 млн. человек);



- численность работников с неполной занятостью, на фоне постепенного восстановления экономики, **постепенно снижается и стабилизировалась** на уровне 3,68 млн. человек (в первом квартале – около 4 млн. человек) (Диаграмма 4). Из них: 231,5 тыс. человек - находятся в простое, 1055,1 тыс. человек - заняты неполное рабочее время по соглашению между работником и работодателем или по инициативе работодателя, 2397,1 тыс. человек - находятся в отпуске без сохранения заработной платы (по сравнению с аналогичным периодом 2020 года, численность работников с неполной занятостью снизилась на -4,3%). По данным Министерства труда РФ, удаленно работают около 3 млн. человек (4% от занятых экономической деятельностью). В первую пятерку регионов, с наибольшим количеством работников на удаленном режиме, входят Москва, Санкт-Петербург, Московская, Свердловская и Новосибирская области;

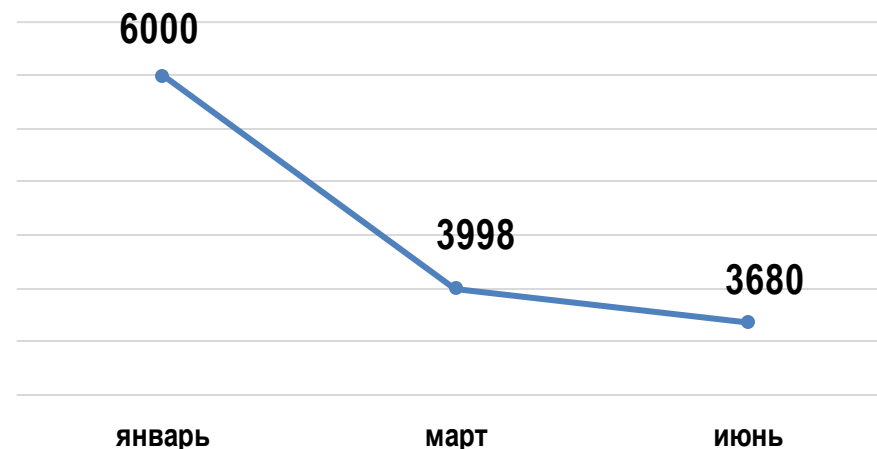


Диаграмма 4. Динамика количества работников с неполной занятостью (тыс.чел)

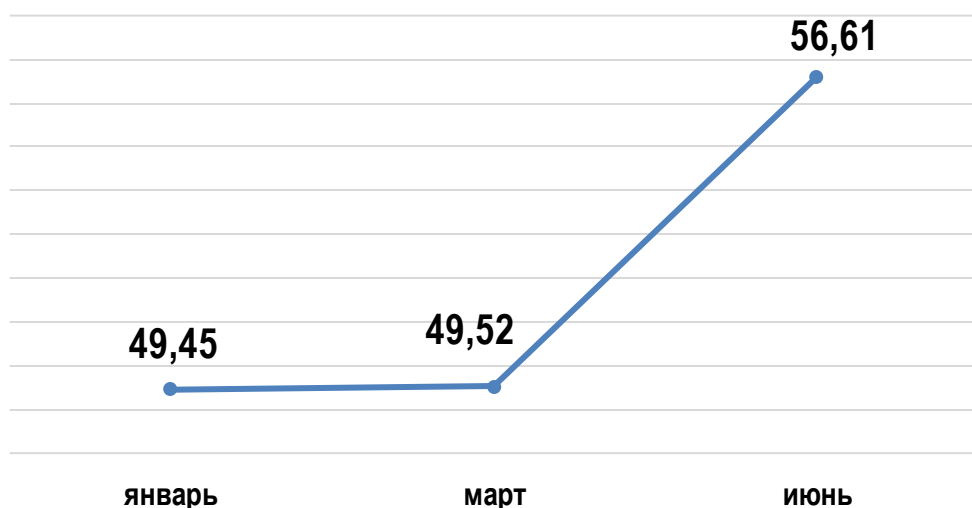


Диаграмма 5. Динамика формирования среднемесячной начисленной заработной платы (тыс. рублей)

- среднемесячная начисленная заработная плата в течение первого полугодия **продолжала расти** и к окончанию наблюдаемого периода составляет **56 614 рублей** (по сравнению с аналогичным периодом 2020 года увеличилась на +14,8%) (Диаграмма 5). Однако, следует отметить, что за время пандемии **медианная зарплата в стране снизилась** на -7,8% и достигла уровня 30 457 рублей (годом ранее – 33 022 рублей), **реальные доходы населения снизились** на -3%, при этом Росстат сообщил, что уровень бедности в стране снизился на -6% (17,8 млн. человек получают доход ниже прожиточного минимума, 2020 год - 18,8 млн. человек) и стал минимальным за предыдущие пять лет. Снижению уровня бедности способствовали беспрецедентные антикризисные меры поддержки населения со стороны государства в период пандемии и компенсационные социальные выплаты (на +5,9% больше, чем в 2019 году);



- **суммарная просроченная задолженность по заработной плате** перед работниками к окончанию первого полугодия составляет 1,59 млрд. рублей (+2,2% по отношению к маю) (Диаграмма 6). В течение наблюдаемого периода в динамике формирования показателей просроченной задолженности фиксировались разнонаправленные тенденции. Следует обратить внимание, что в аналогичном периоде прошлого года средний показатель составлял 2,5 млрд. рублей и при выходе из ограничений по пандемии коронавируса вырос практически в два раза. По видам экономической деятельности задолженности распределяются следующим образом: обрабатывающие производства – 43,5%; строительство – 22,4%; сельское хозяйство, охота – 9,2%; добыча полезных ископаемых – 8,2%; транспорт – 5,3%;

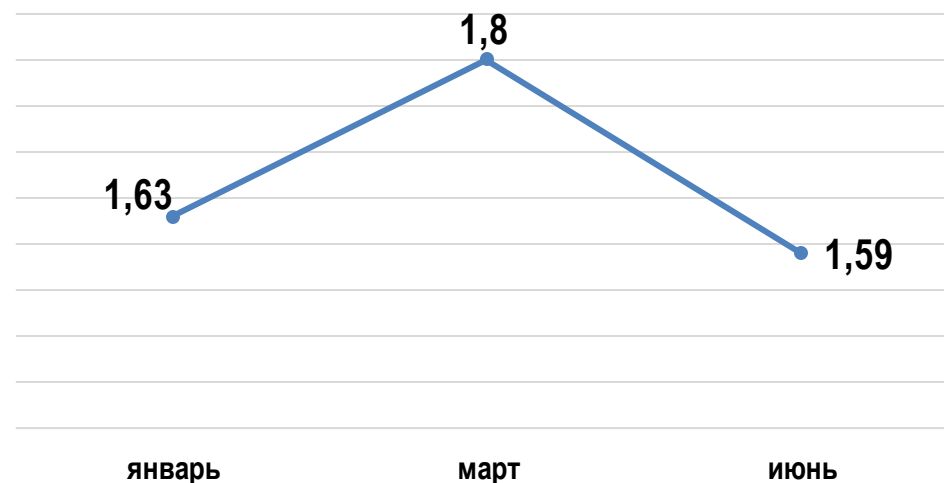


Диаграмма 6. Динамика просроченной задолженности по заработной плате перед работниками (млрд. рублей)

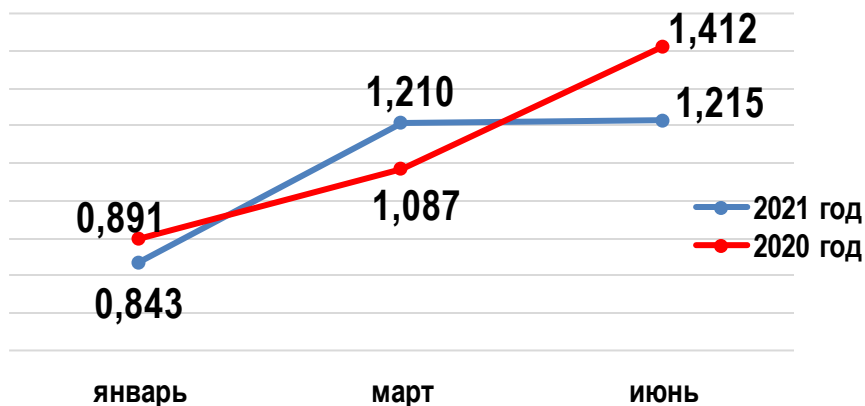


Диаграмма 7. Динамика количества предприятий-банкротов (тыс. объектов)

- количество предприятий, проходящих различные стадии банкротства, по данным Единого федерального реестра сведений о банкротствах, в наблюдаемом периоде **увеличивалось** (Диаграмма 7). По сравнению с аналогичным периодом прошлого года количество предприятий, в отношении которых были возбуждены дела о несостоятельности, снизилось на -14%;

- по методике Росстата, основанной на сведениях, подаваемых работодателями, в текущем году на территории РФ зафиксирована 1 забастовка с участием 1 человека. Потери рабочего времени составили 19 человеко-дней (www.gks.ru - стр. 216).



Раздел 2. Территориальные показатели СТК

В течение первого полугодия 2021 года НМЦ «ТК» зарегистрировал сообщения и события, содержащие информацию о социально-значимых действиях сторон трудовых отношений, описывающих развитие **72 СТК** (2019 год – 84 СТК, 2020 год – 94 СТК). Наибольшее количество СТК в наблюдаемом периоде протекало в Приволжском – **17 (24%)**, Сибирском - **17 (24%)** и Дальневосточном – **14 (19%)** федеральных округах (Диаграмма 8). **По сравнению с аналогичным периодом 2020 года, количество наблюдаемых трудовых конфликтов снизилось на -23%** (Диаграмма 9). СТК были зарегистрированы во всех федеральных округах без исключения, как и в предыдущие годы. В ходе СТК зарегистрировано **57 событий**, указывающих на публичные акции протеста работников по защите трудовых прав (2019 год – 62, 2020 год - 67). **Количество протестных действий в ходе развития СТК снизилось на -17%**.

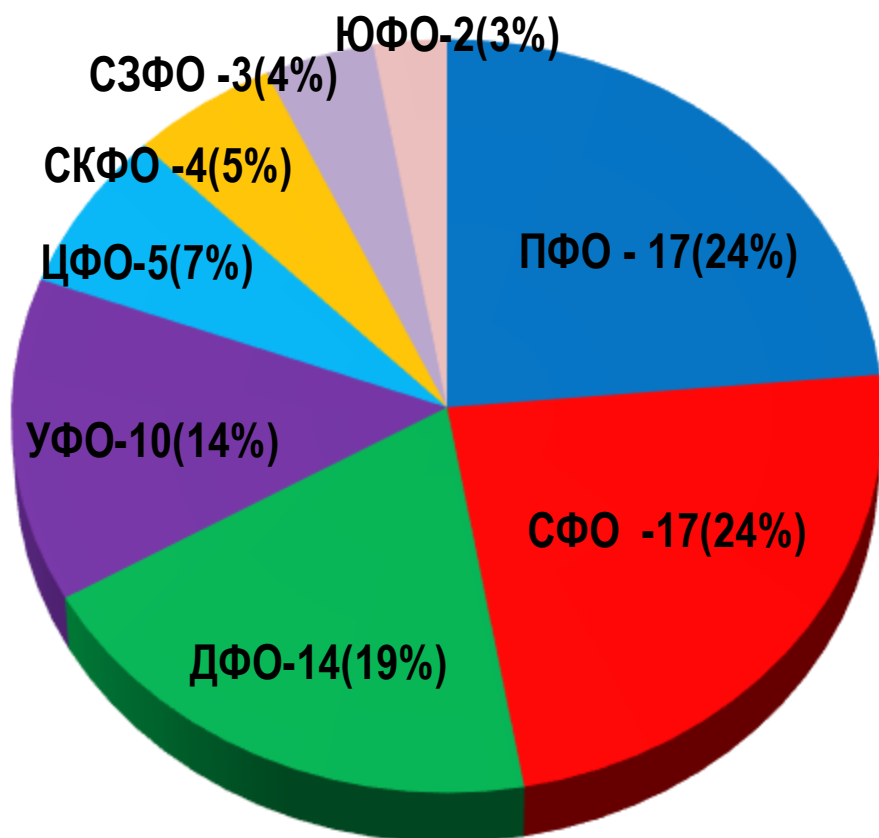


Диаграмма 8. Распределение СТК по федеральным округам

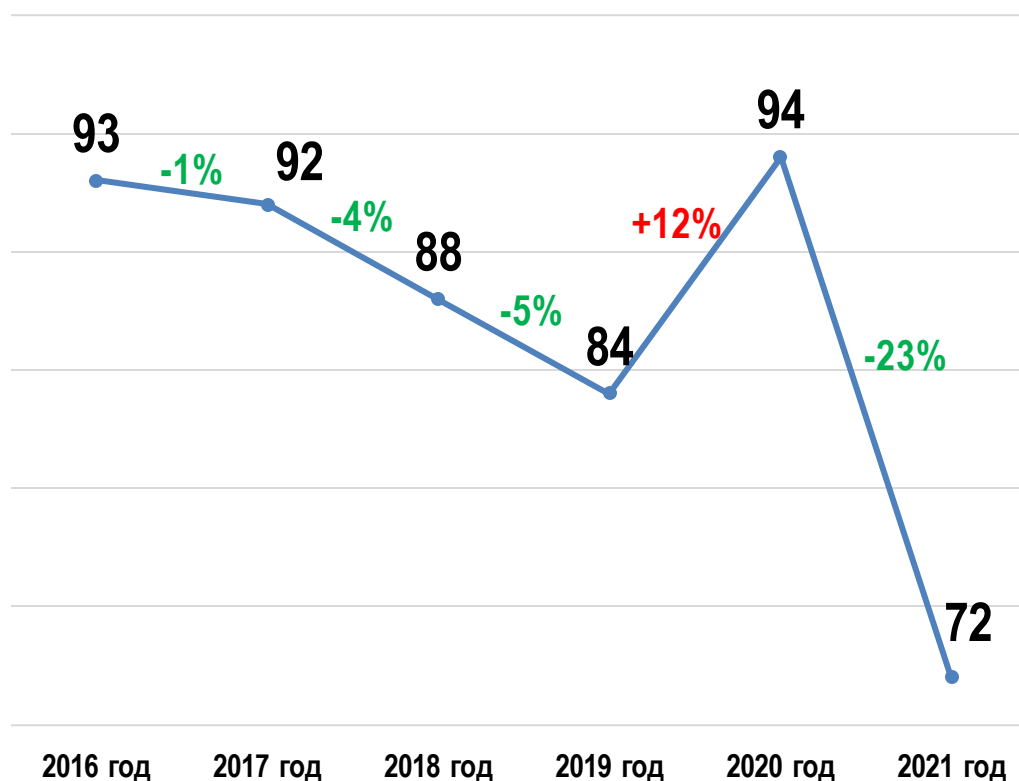


Диаграмма 9. Динамика изменения количества СТК



Значительное снижение количества СТК в текущем году, по сравнению с 2020 годом, связано с продолжающейся пандемией коронавируса COVID -19 и ее последствиями. В стране, из-за продолжающихся ограничительных противоэпидемиологических мер, действует запрет на проведение общественных массовых мероприятий, а также вмешались и другие факторы и причины, которые заметно снизили протестную активность работников и профсоюзов и будут рассмотрены ниже. В наблюдаемом периоде сложилась сложная эпидемиологическая ситуация, которая, в очередной раз, оказала негативное воздействие на социально-трудовую сферу и общественный уклад. При существующих вынужденных ограничительных мерах, качественных изменений в улучшении (гармонизации) социально-трудовых отношений не отмечено, сохраняются негативные тренды в социально-трудовой сфере, характеризующиеся высоким уровнем напряженности. Социально-трудовая обстановка меняется и, как следствие, трансформировались способы и формы защиты трудовых прав, применяемых работниками, и проявления протестного потенциала в рамках трудовых конфликтов, что будет проанализировано ниже.

Напомним, что в 2019 году социально-трудовая обстановка в стране оценивалась нами, как сложная, и значимое количество СТК (84 СТК) было связано, 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. В свою очередь, снижались покупательная способность населения и реальные доходы россиян, что обусловило рост конфликтности в социально-трудовой сфере. Второй важный фактор большого количества публичных акций протеста в 2019 году – резкий рост числа конфликтов в учреждениях сферы здравоохранения по причинам снижения заработной платы медработников и ухудшения условий их труда.

В 2020 году на рост количества зарегистрированных СТК главным образом повлияла пандемия нового коронавируса (94 СТК). Для борьбы с пандемией в РФ вводились режимы ограничений и самоизоляции, нерабочие дни, многие предприятия останавливали производство. После отмены периода нерабочих дней и снятия части ограничений, 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 за несколько месяцев выросло в 1,5 раза. Рост социальной напряженности был обеспечен проблемами в сфере здравоохранения по причине невыплат или несправедливого распределения средств медикам, ведущим борьбу с коронавирусом, по введенным федеральным и региональным стимулирующим надбавкам. Значительно возросло количество СТК в целом ряде медицинских учреждений, перепрофилированных на борьбу с коронавирусом.

Сокращения и увольнения персонала, невыплаты и снижение уровня заработных плат и дополнительных выплат работникам, стали главными драйверами конфликтного потенциала в трудовой сфере и рисками для многих россиян и в 2021 году, что подтверждается целым рядом зарегистрированных резонансных СТК, прежде всего из-за прямых нарушений трудового законодательства.

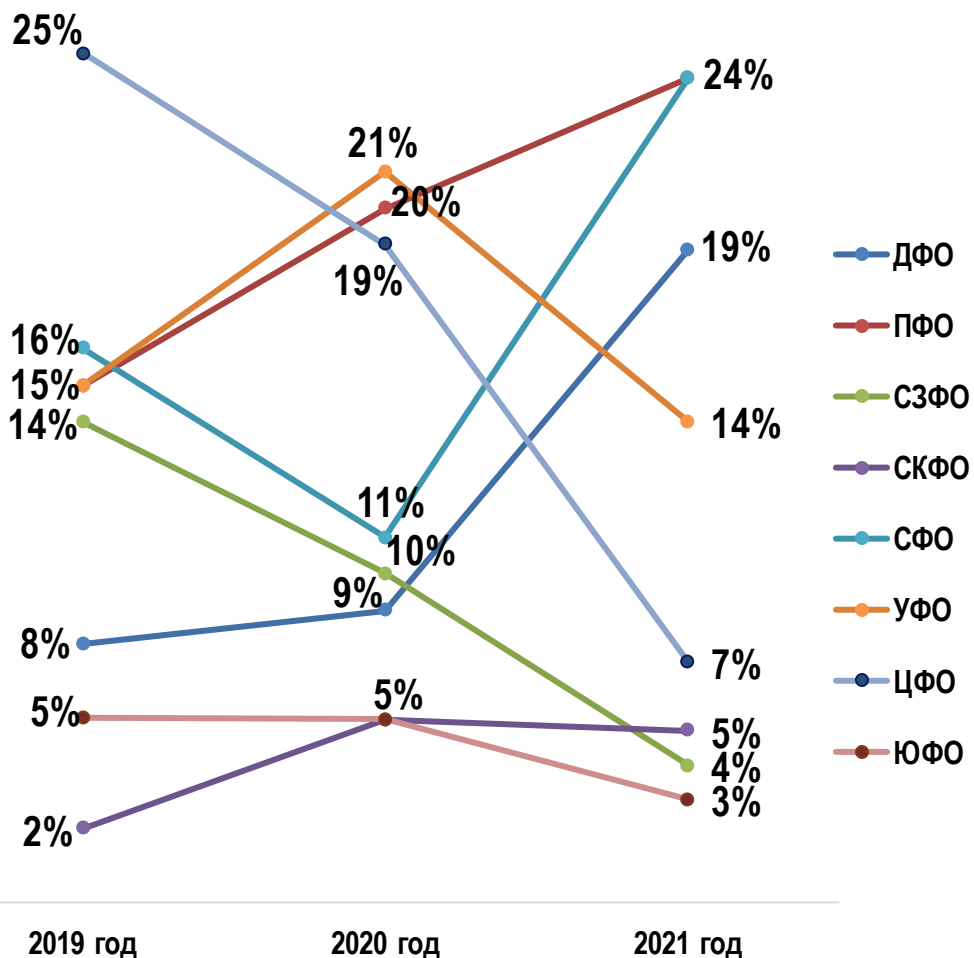


Диаграмма 10. Динамика распределения СТК по ФО

В распределении СТК и особенностях формирования социально-трудовой обстановки, в разрезе федеральных округов, за последние три года наблюдались разнонаправленные тенденции (Диаграмма 10).

Отмечается рост напряженности и количества СТК за последние два года, в ПФО, СФО и ДФО. Стабилизировалась ситуация и заметно уменьшилась напряженность в социально-трудовой сфере в ЦФО и СЗФО, где за последние три года отмечается снижение количества СТК.

Обращаем внимание, что ЦФО «улучшил свои позиции, опустившись с первого на пятое место в рейтинге конфликтности к 2021 году».

СКФО и ЮФО – федеральные округа, где традиционно фиксируется наименьшее количество трудовых конфликтов.

Таким образом, в наблюдаемом трехлетнем периоде наибольшее количество СТК по-прежнему фиксируется в наиболее экономически развитых регионах страны с высокой концентрацией промышленной и производственной инфраструктуры, высокими показателями численности рабочей силы.



В первом полугодии 2021 года СТК зафиксированы в 37 (44%) субъектах РФ (2019 год – 49 субъектов (58%), 2020 год – 53 субъекта (62%)) (Рисунок 1). В 48 субъектах РФ в наблюдаемом периоде СТК не зафиксированы. Наиболее конфликтным регионом стала Свердловская область (УФО) – 6 СТК (Таблица 1¹). **Территориальная диверсификация, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, снизилась на -30%**. К числу регионов, в которых регистрировалось более трех СТК в наблюдаемом периоде, за последние годы, также можно отнести Кемеровскую область-Кузбасс (СФО), Челябинскую область (УФО). По данным НМЦ «ТК» за все время наблюдений с 2012 года не зафиксированы противостояния между работниками и работодателями, по противоречиям в сфере трудовых отношений, только в *четырёх субъектах РФ*: Карачаево-Черкесская Республика (СКФО), Республика Тыва (СФО), Чеченская Республика (СКФО), Чукотский автономный округ (ДФО).

2019 год	кол-во СТК	2020 год	кол-во СТК	2021 год	кол-во СТК
Челябинская область	7	Челябинская область	9	Свердловская область	6
Хабаровский край	4	Свердловская область	6	Саратовская область	4
Московская область	4	Кемеровская область-Кузбасс	5	Кемеровская область-Кузбасс	4
Кемеровская область-Кузбасс	4	Республика Татарстан	4	Приморский край	4

Таблица 1. Рейтинг конфликтности субъектов РФ

¹ в других субъектах РФ зарегистрировано три и менее СТК



Рис. 1. Локализация социально-трудовых конфликтов на территории РФ



Самым напряженным месяцем, как по количеству развивающихся конфликтов, так и по акциям протеста, стал март (в 2020 году – май) (Диаграмма 11). Большая часть СТК, как и в прошлом году, была связана с невыплатой заработной плат, нарушениями со стороны работодателей условий и режимов труда и сокращением (увольнением) работников на ликвидируемых или банкротящихся предприятиях.

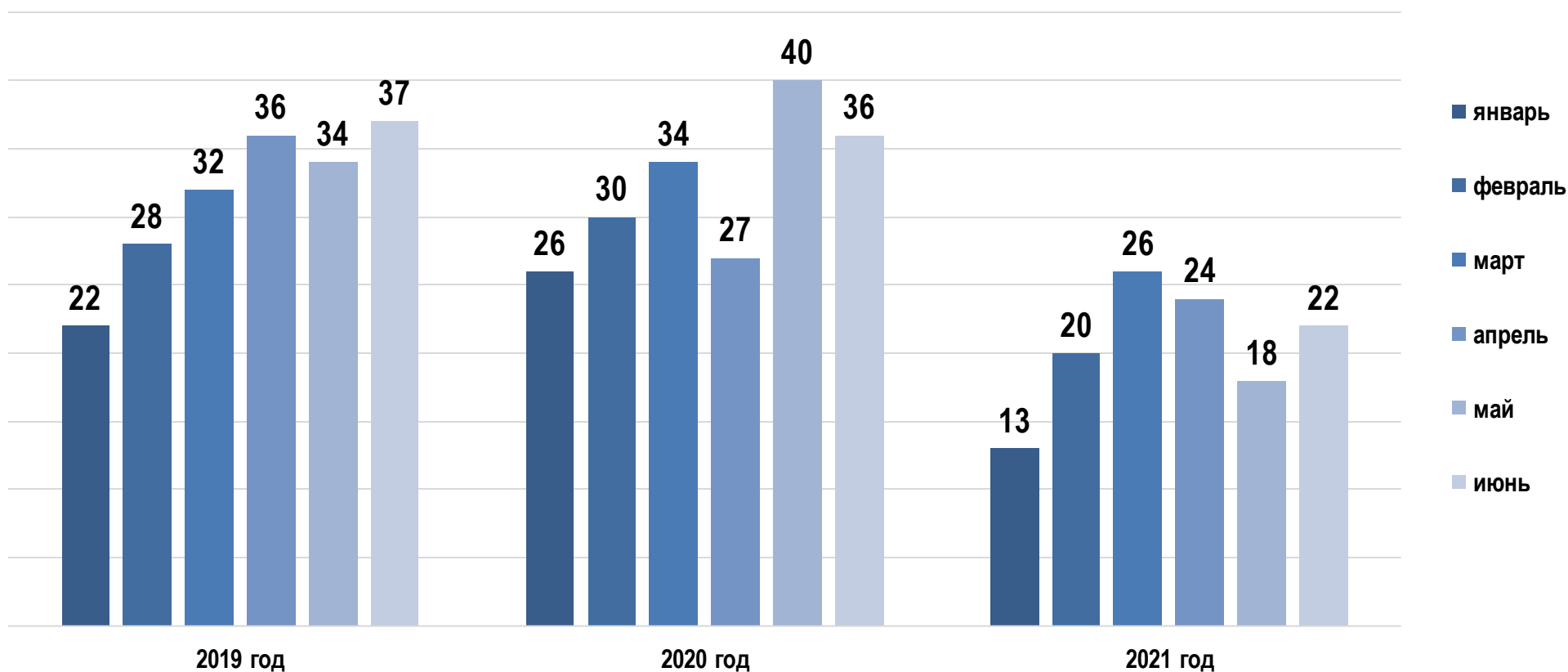


Диаграмма 11. Динамика распределения СТК по месяцам



ФМЦ «Трудовые конфликты» осуществляет всесторонний мониторинг и анализ конфликтности в социально-трудовой сфере по субъектам РФ не только по формальному (объективному) показателю – количеству СТК, но и другим критериям, позволяющим более точно и всеобъемлюще оценивать развитие социально-трудовой обстановки. Одним из таких параметров является – **Напряженность социально-трудовой обстановки**, интегральный коэффициент которой (KNSTO) рассчитывается для каждого субъекта РФ к окончанию текущего месяца. Данный коэффициент представляет собой отношение произведения данных, определяемых на основе характеристик, зарегистрированных СТК, других событий (сообщений), указывающих на неразрешенные противоречия в социально-трудовых отношениях между работниками (трудовыми коллективами) и работодателями (владельцами бизнеса), к численности рабочей силы в регионе и других параметров (уровень безработицы, численность работников предприятий, где регистрируются СТК, значимость причины конфликта, характер протестного действия, отрасль экономики, длительность и итог СТК и др.). Место субъекта РФ определяется по числовому значению KNSTO, а группировка субъектов РФ по уровням напряженности (высокий уровень напряженности, средний уровень напряженности, угроза нарастания напряженности, благоприятная социально-трудовая обстановка) (более подробно в ежемесячных информационно-аналитических бюллетенях).

В течение первого полугодия в «красной зоне - высокого уровня напряженности» постоянно находятся четыре субъекта РФ: Санкт-Петербург, Свердловская область, Новосибирская область и Пермский край по причине регистрируемых новых и продолжающихся СТК высокого уровня интенсивности противостояний между работниками и работодателями по широкому кругу проблем в трудовых отношениях. В течение наблюдаемого периода, от месяца к месяцу, устойчиво нарастала напряженность социально-трудовой обстановки в Свердловской области, где регистрировались новые СТК, при высокой доле сохраняющихся неурегулированных противостояний. Более четырех месяцев в «красной зоне» находились Удмуртская Республика, Калужская область, Нижегородская область, Приморский край, Республика Башкортостан, Саратовская область; около трех месяцев - Забайкальский край, Иркутская область, Кемеровская область-Кузбасс, Республика Дагестан, Челябинская область.

Следует отметить, что только пять субъектов РФ - Карачаево-Черкесская Республика, Магаданская область, Ненецкий автономный округ, Чеченская Республика, Республика Тыва, Чукотский автономный округ, регулярно находятся в «зеленой зоне – благоприятной социально-трудовой обстановки», в которых не отмечено сообщений и событий, указывающих на потенциальные угрозы к возможному ухудшению социально-трудовой обстановки и возникновению СТК.



ВЫВОДЫ:

- в первом полугодии НМЦ «Трудовые конфликты» зарегистрировано 72 СТК, и по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, снижение составило -23%, что обусловлено нестабильной эпидемиологической обстановкой в стране и действующими ограничительными мерами, а также заметным снижением напряженности в самой конфликтной отрасли прошлого года - Здравоохранении. 2020 год стал периодом, в котором было зафиксировано наибольшее количество трудовых конфликтов за девять лет наблюдений;
- количество протестных действий в ходе развития СТК снизилось на -17%;
- СТК зарегистрированы во всех федеральных округах без исключения;
- СТК зафиксированы в 37 (44%) субъектах РФ (2019 год – 49 субъектов (58%), 2020 год – 53 субъекта (62%). В 48 субъектах РФ в наблюдаемом периоде СТК не зафиксированы. Территориальная диверсификация, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, снизилась на -30%;
- самыми конфликтными федеральными округами стали ПФО, СФО и ДФО, субъектом – Свердловская область. ЦФО «улучшил свои позиции, опустившись с первого на пятое место в рейтинге конфликтности к 2021 году»;
- в текущем году отмечены субъекты РФ, где зафиксированы трудовые конфликты между работниками и работодателями, в которых их не было в прошлом году: Амурская, Архангельская и Калужская области, Удмуртская и Кабардино-Балкарская Республики, Республики Калмыкия, Ингушетия и Марий Эл, Хабаровский край;
- в течение первого полугодия в «красной зоне - высокого уровня напряженности» постоянно находятся четыре субъекта РФ: Санкт-Петербург, Свердловская область, Новосибирская область и Пермский край и по причине регистрируемых новых и продолжающихся СТК. От месяца к месяцу нарастала напряженность социально-трудовой обстановки в Свердловской области, где регистрировались новые СТК, при сохраняющихся неурегулированных противостояниях;
- Карачаево-Черкесская Республика, Магаданская область, Ненецкий автономный округ, Чеченская Республика, Республика Тыва, Чукотский автономный округ, регулярно находятся в «зеленой зоне – благоприятной социально-трудовой обстановки», в которых не отмечено сообщений и событий, указывающих на потенциальные угрозы к возможному ухудшению социально-трудовой обстановки и возникновению СТК.



Раздел 3. Отраслевые показатели СТК

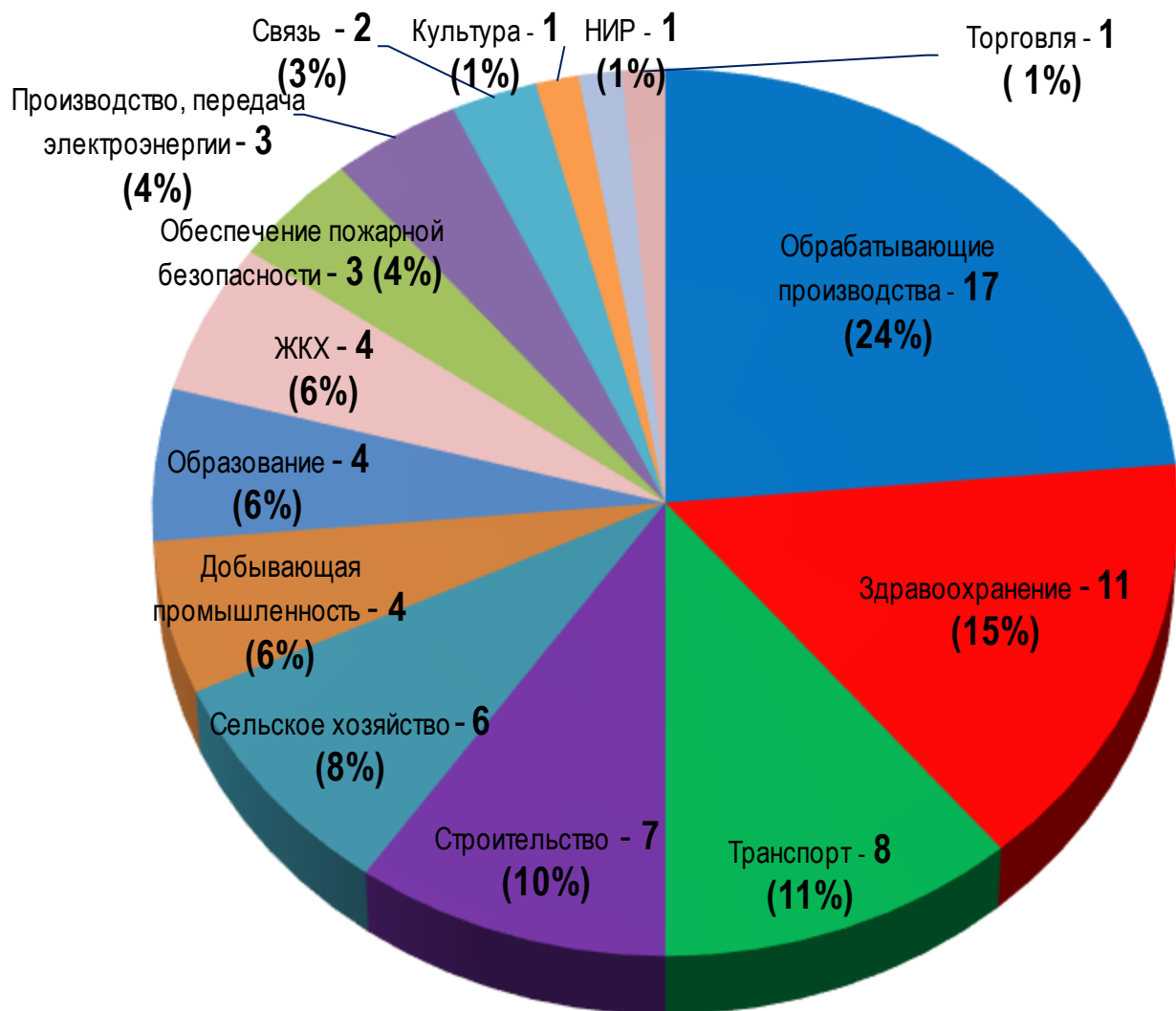


Диаграмма 12. Распределение конфликтов по отраслям экономики

В наблюдаемом периоде СТК зафиксированы в **27 отраслях экономики** (2019 год – 28 отраслей, 2020 год – 23 отрасли). Отраслевая диверсификация, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, составляет +17%.

В отраслевом разрезе производственной и непромышленной сфер экономической деятельности наиболее конфликтными стали: Обработывающие производства (**17 СТК, 24%**), Здравоохранение (**11 СТК, 15%**), Транспорт (**8 СТК, 11%**) и Строительство (**7 СТК, 10%**) (Диаграмма 12)².

В отраслях обрабатывающих производств наиболее конфликтными стали Производство готовых металлических изделий (5 СТК), Производство прочих неметаллических минеральных продуктов (3 СТК), Metallургическое производство (3 СТК).

В течение первого полугодия напряженность социально-трудовой обстановки по отраслям экономической деятельности продолжала сохраняться на достаточно высоком уровне из-за негативных последствий развития пандемии нового коронавируса, и конфликтный потенциал в ключевых секторах определялась, не только экономическими факторами, но и новыми рисками в связи с изменением эпидемиологической обстановки.

² на Диаграмме 12 приведены данные о СТК по ключевым отраслям, так как в секторах Обработывающие производства, Транспорт, ЖКХ, Добыча полезных ископаемых, Сельское хозяйство отмечены СТК более чем в одной подотрасли. Отраслевая привязка СТК произведена в соответствии с ОКВЭД по данным ЕГРЮЛ. В других отраслях зарегистрировано по одному СТК.



В отраслевом перераспределении СТК отмечены следующие закономерности и изменения (Диаграмма 13):

- наиболее конфликтной сферой экономики, после «двухлетнего перерыва», стали в очередной раз предприятия отраслей Обрабатывающих производств (17 СТК, 24% от общего количества СТК). Значительные проблемы в экономике из-за тяжелой эпидемиологической обстановки и возврат ограничительных мер, негативно сказались на финансовом положении предприятий ряда отраслей обрабатывающих производств, особенно МСБ. Большие градообразующие и системообразующие предприятия российской экономики, при финансовой поддержке государства в сложной эпидемиологической обстановке, прошли 2020 год без масштабных потрясений в трудовой сфере, и в наступившем году сохранили производства и трудовые коллективы. Главными драйверами конфликтности на современном этапе стали сокращения (увольнения) работников из-за ухудшающегося экономического положения предприятий, которые не смогли восстановиться в течение прошлого года после снятия ряда ограничений и продолжают испытывать серьезные затруднения в производственной деятельности, а также продолжающиеся нарушения трудового законодательства со стороны многих работодателей по своевременной оплате труда работников, отсутствие индексаций заработной платы, изменения графиков и продолжительности рабочего времени, ухудшающие условия труда;

- Отрасль Здравоохранения стала второй по количеству СТК в первом полугодии (11 СТК, 15%). Если в 2020 году рост социальной напряженности и наибольшее количество СТК в медучреждениях было обеспечено противостояниями между медиками и работодателями из-за невыплат или несправедливого распределения средств по федеральным и региональным стимулирующим надбавкам за работу в условиях коронавируса, то после вмешательства ОГВ и наведения порядка в этих вопросах, конфликтный потенциал в отрасли Здравоохранения значительно снизился. Большая часть СТК в медицине в этом году связана с продолжающейся оптимизацией учреждений, в результате которой многие работники теряют работу; проведением организационно-штатных мероприятий с переводом сотрудников на нижестоящие должности с понижением заработной платы; передачей части функций медорганизаций аутсорсинговым компаниям, которые нанимают работников по договорам ГПХ или в статусе самозанятых, что не может обеспечить работникам соблюдение и обеспечение защиты трудовых прав и социальных гарантий;

- следует отметить, что о неблагоприятной социально-трудовой обстановке и высоком уровне напряженности социально-трудовых отношений на предприятиях ряда «не основных отраслей» экономики (пожарная безопасность, культура, НИР и др.) и происходящих СТК стало известно, благодаря возможности работников обратиться на «Прямую линию» с Президентом РФ и последовавшем широком общественном резонансе;

- высокий конфликтный потенциал поддерживается не только на предприятиях отраслей обрабатывающих производств, но и на транспорте, в сфере услуг населению, которые несли финансовые потери в период пандемии и продолжают испытывать серьезные затруднения из-за падения спроса, действующих ограничений, отсутствия оборотных средств и недоступности «дешевых кредитов» и государственной поддержки.

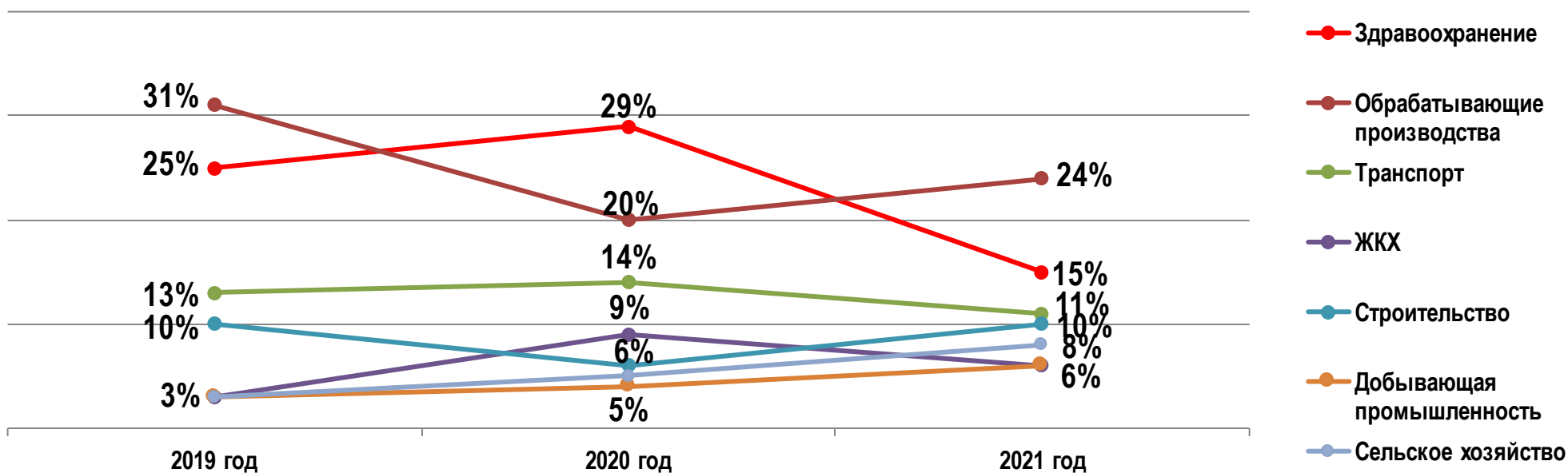


Диаграмма 13. Динамика распределения СТК в основных отраслях экономики

Выводы:

- наиболее конфликтными отраслями в первом полугодии стали: Обрабатывающие производства (17 СТК, 24%), Здравоохранение (11 СТК, 15%), Транспорт (8 СТК, 11%) и Строительство (7 СТК, 10%);
- отраслевая диверсификация, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, составляет +17%;
- в Обрабатывающих производствах наиболее конфликтными стали Производство готовых металлических изделий (СФО, ПФО, ДФО), Производство прочих неметаллических минеральных продуктов (УФО, СКФО, ПФО), Metallургическое производство (УФО, ПФО);
- большие градообразующие и системообразующие предприятия российской экономики, при финансовой поддержке государства в сложной эпидемиологической обстановке, прошли 2020 год без масштабных потрясений в трудовой сфере, и в наступившем году сохранили производства и трудовые коллективы;
- высокий конфликтный потенциал сохраняется в здравоохранении: большая часть СТК связана с продолжающейся оптимизацией учреждений, в результате которой многие работники теряют работу; проведением организационно-штатных мероприятий с переводом сотрудников на нижестоящие должности с понижением заработной платы; передачей части функций медорганизаций аутсорсинговым компаниям, которые нанимают работников по договорам ГПХ или в статусе самозанятых, что не может обеспечить работникам соблюдение и обеспечение защиты трудовых прав и социальных гарантий.



Раздел 4. Содержательные характеристики СТК

4.1. Причины СТК

Основными причинами возникновения СТК в первом полугодии 2021 года определены: **невыплаты заработной платы работникам (46,1%), сокращение работников (29,0%) и нарушения условий труда (26,0%)** (Таблица 2). Следует отметить, что в «допандемический период» 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 пандемию. В течение первого полугодия, ключевых изменений в перераспределении причинности СТК, не отмечалось.

Группа причин	Причина	Количество СТК по причине (% от общего количества СТК) ³
заработная плата	полная невыплата заработной платы	33 (46,1%)
	низкий уровень оплаты труда	9 (12,5%)
	снижение уровня оплаты труда	9 (12,5%)
	невыплата надбавок, доплат и компенсаций	8 (11,1%)
	отсутствие индексации оплаты труда	4 (5,6%)
	невыплата расчета в связи с увольнением	2 (2,8%)
	стимулирующие выплаты за работу в условиях коронавируса	2 (2,8%)
оформление трудовых отношений	сокращение работников	21 (29,0%)
	нарушение работодателем правил при оформлении трудовых отношений	3 (4,2%)
	принудительное изменение формы трудовых отношений	2 (2,8%)
условия труда	нарушения условий труда	19 (26,0%)
ликвидация (банкротство) предприятия	ликвидация предприятия (производства), учреждения, организации	6 (8,3%)
	угроза банкротства предприятия	3 (4,2%)
остановка производства	временная остановка производства работодателем	2 (2,8%)
социальное партнерство	недовольство работников в связи с назначением руководителя	3 (4,2%)
	препятствие деятельности профсоюзов со стороны работодателя	1 (1,4%)
	невыполнение условий действующего коллективного договора	3 (4,2%)
	невыполнение условий отраслевого (тарифного) соглашения	1 (1,4%)

Таблица 2. Причины социально-трудовых конфликтов

³ в ряде СТК зарегистрировано более одной причины, поэтому сумма СТК по графе 3 превышает их общее количество, а сумма процентов превышает 100%.

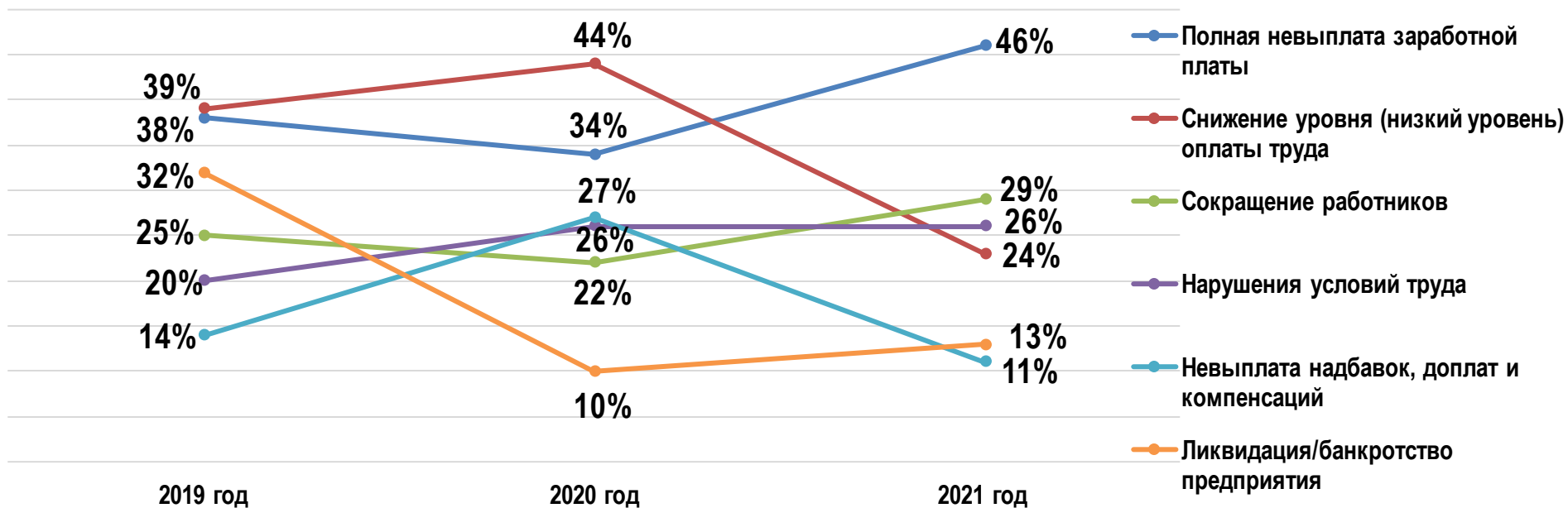


Диаграмма 14. Динамика распределения СТК по основным причинам возникновения

В динамике распределения СТК, по основанию причин возникновения, отмечены следующие тенденции и изменения (Диаграмма 14):

- доля СТК, возникших по причинам полной невыплаты заработной платы работникам, по сравнению с аналогичным периодом 2020 года выросла и сохраняется, как главный источник большинства СТК на протяжении многих лет, несмотря на меняющуюся внутреннюю и внешнюю экономическую и общественную конъюнктуру, а также значительно возросшую роль ОГВ и надзорных ведомств по контролю за соблюдением трудового законодательства в части оплаты за труд работников, что было отмечено Президентом РФ В. Путиным на коллегии в Генеральной прокуратуре, состоявшейся 17 марта 2021 года, где было заявлено, что за период пандемии удалось не допустить взрывного роста задолженностей по заработным платам (www.kremlin.ru);

- уменьшилась доля СТК, возникших по причинам невыплаты надбавок (доплат, компенсаций) работникам, что является прямым следствием нормализации ситуации по выплатам стимулирующих надбавок медикам за работу в «красных зонах борьбы с коронавирусом»;
- выросла доля СТК по причинам ликвидации (закрытия) предприятий, которые сопровождаются массовыми сокращениями персонала;
- в «тройку» основных причин СТК вошли нарушения условий труда, так как большая часть работодателей, по-прежнему придерживаются курса, направленного на минимизацию финансовых и производственных издержек, не допуская потерь в прибыли, поэтому начали изменять продолжительность рабочего времени, количество смен и графиков работы (снижая продолжительность рабочего времени – снижают заработные платы работников).



Анализ основных причин СТК в наиболее конфликтных отраслях экономики (Таблица 3) за последние три года, показывает, что невыплаты заработной платы являются главной причиной противостояний в отрасли Деятельность сухопутного транспорта (муниципальные перевозки). Устойчиво растет доля СТК, связанных с сокращениями работников, в отраслях обрабатывающих производств. Для всех отраслей Обрабатывающих производств другой ключевой проблемой возникновения СТК стали нарушения условий труда, несоблюдение техники безопасности, нарушения норм охраны труда.

2019 год			2020 год			2021 год		
отрасль	основные причины	доля СТК по отрасли	отрасль	основные причины	доля СТК по отрасли	отрасль	основные причины	доля СТК по отрасли
обрабатывающие производства	Полная невыплата заработной платы	54%	здравоохранение	Невыплата надбавок, доплат и компенсаций	70%	обрабатывающие производства	Полная невыплата заработной платы	47%
	Сокращение работников	38%		Снижение уровня оплаты труда	56%		Сокращение работников	35%
	Ликвидация предприятия	35%		Нарушение условий труда	30%		Нарушение условий труда	24%
	Угроза банкротства предприятия	23%		Сокращение работников	15%		Временная остановка производства работодателем	18%
здравоохранение	Низкий уровень оплаты труда	59%	обрабатывающие производства	Полная невыплата заработной платы	63%	здравоохранение	Невыплата надбавок, доплат и компенсаций	36%
	Невыплата надбавок, доплат и компенсаций	35%		Сокращение работников	37%		Сокращение работников	18%
	Ликвидация предприятия	29%		Временная остановка производства работодателем	26%		Принудительное изменение формы трудовых отношений	18%
	Нарушение условий труда	29%					Нарушение условий труда	18%
транспорт	Низкий уровень оплаты труда	42%	транспорт	Полная невыплата заработной платы	26%	транспорт	Полная невыплата заработной платы	50%
	Полная невыплата заработной платы	33%		Снижение уровня оплаты труда	37%		Нарушение условий труда	25%
	Нарушение условий труда	25%		Нарушение условий труда	21%		Сокращение работников	25%
				Сокращение работников	11%			

Таблица 3. Основные причины СТК в наиболее конфликтных отраслях экономики



4.2. Юрисдикционная форма и длительность СТК

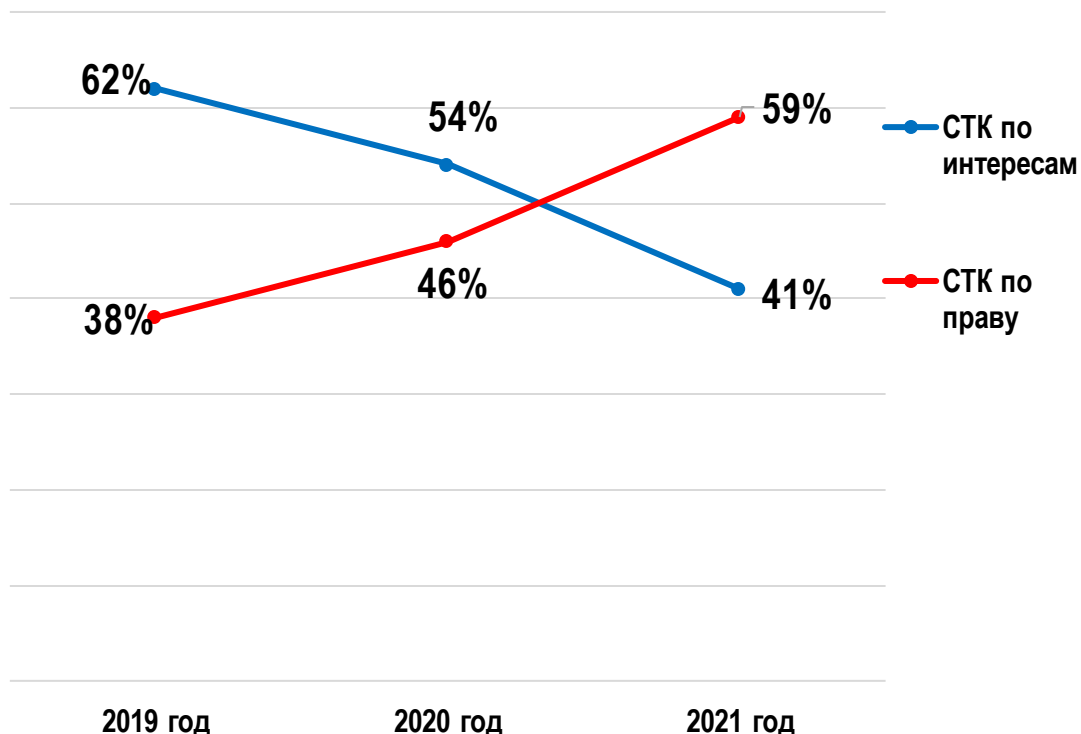


Диаграмма 15. Распределение СТК по юрисдикционной форме

Исходя из причин и движущих сил возникновения трудовых конфликтов, НМЦ «ТК» осуществляет их классификацию по юрисдикционной форме - на конфликты по праву и конфликты по интересам. В текущем году сохраняется тенденция к дальнейшему росту СТК по праву, которая сформировалась в период пандемии (Диаграмма 15). События 2020 года, связанные с распространением коронавируса COVID-19 и сохраняющейся неблагоприятной экономической конъюнктурой, оказали заметное влияние на формирование социально-трудовой обстановки и перераспределение СТК: проблемы невыплаты заработной платы в очередной раз становятся основными источниками трудовых конфликтов по праву (59% от общего количества СТК).

По итогам 2021 года НМЦ «Трудовые конфликты» прогнозирует, что СТК по праву будут заметно превышать число конфликтов по интересам.

За время комплексного изучения СТК и их классификации на конфликты по праву и по интересам, экспертами Центра установлена прямая взаимосвязь между юрисдикционными основаниями СТК и длительностью их протекания. Увеличение доли СТК по праву ведет к увеличению количества так называемых «коротких СТК» (от недели до месяца), и снижает долю «СТК средней и большой длительности» (от одного месяца до трех и более полугодия) (Диаграмма 16). Так, за последние три года, когда заметно росла доля СТК по праву, и **средняя продолжительность СТК снизилась с 25 до 14 дней**. СТК по праву вытекают из прямых нарушений трудового законодательства и могут



быть урегулированы исключительно при вмешательстве ОГВ и надзорных ведомств в очень короткие сроки. СТК по интересам не находятся в рамках законодательной базы и решаются исключительно в формате работники (профсоюз) – работодатель (администрация), что увеличивает длительность решения проблем. Экономические и финансовые проблемы хозяйствующих субъектов, ликвидации предприятий, банкротства, остановки работодателями производств, в текущем году продолжают усугублять проблемы с выплатами заработной платы работникам, что и обеспечит высокую долю СТК по праву.

Самыми длительными СТК, из завершенных в наблюдаемом периоде, стали:

- СТК в ФГУП «Российский научный центр «Прикладная химия» (СЗФО, Санкт-Петербург), возникший по причинам невыполнения условий действующего коллективного договора и препятствия деятельности профсоюзов со стороны работодателя. Руководство учреждения игнорировало требования профсоюза и уклонялось от переговоров с лидерами профсоюза. Сотрудники учреждения – члены профсоюза, которые работали в комиссии по проверке соблюдения коллективного договора, уволены. Требованиями работников оставлены без удовлетворения. СТК длился – 336 дней.

- СТК в АО «АП Саратовский завод резервуарных металлоконструкций» (ПФО, Саратовская область) – 102 дня. Работники ликвидируемого предприятия были уволены. Оба СТК были конфликтами по интересам.

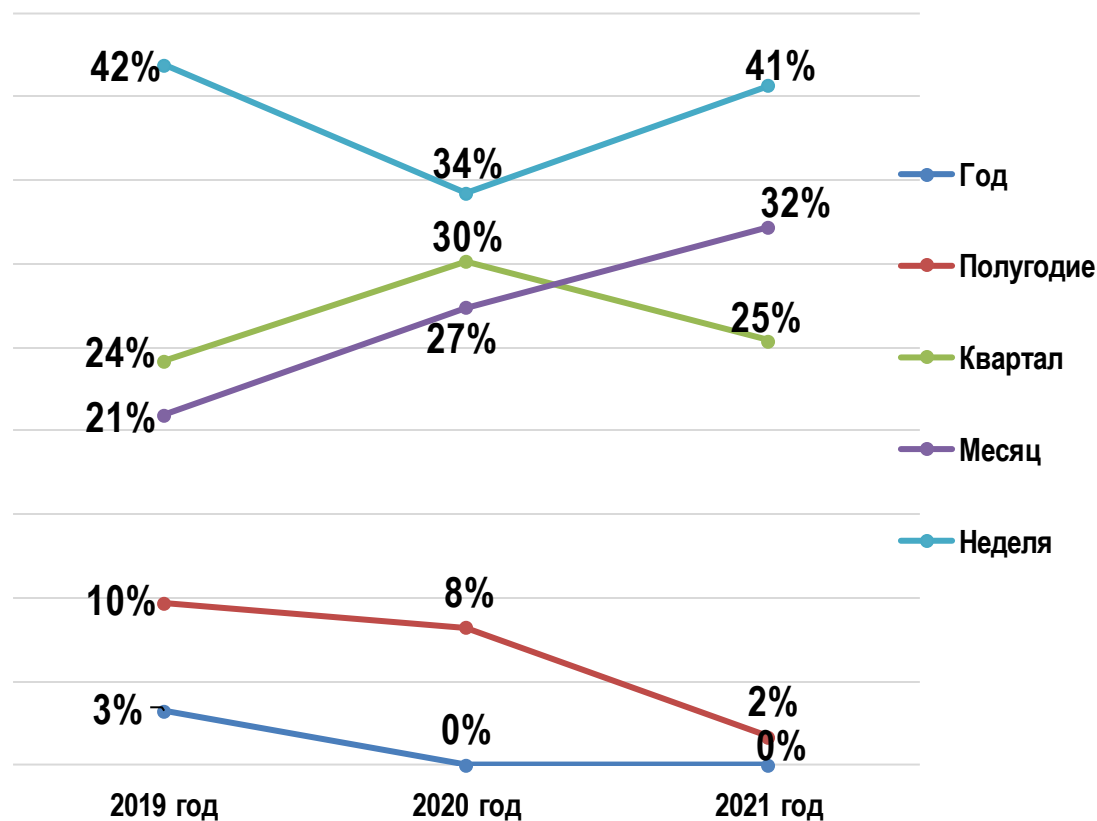


Диаграмма 16. Динамика распределения СТК по длительности протекания

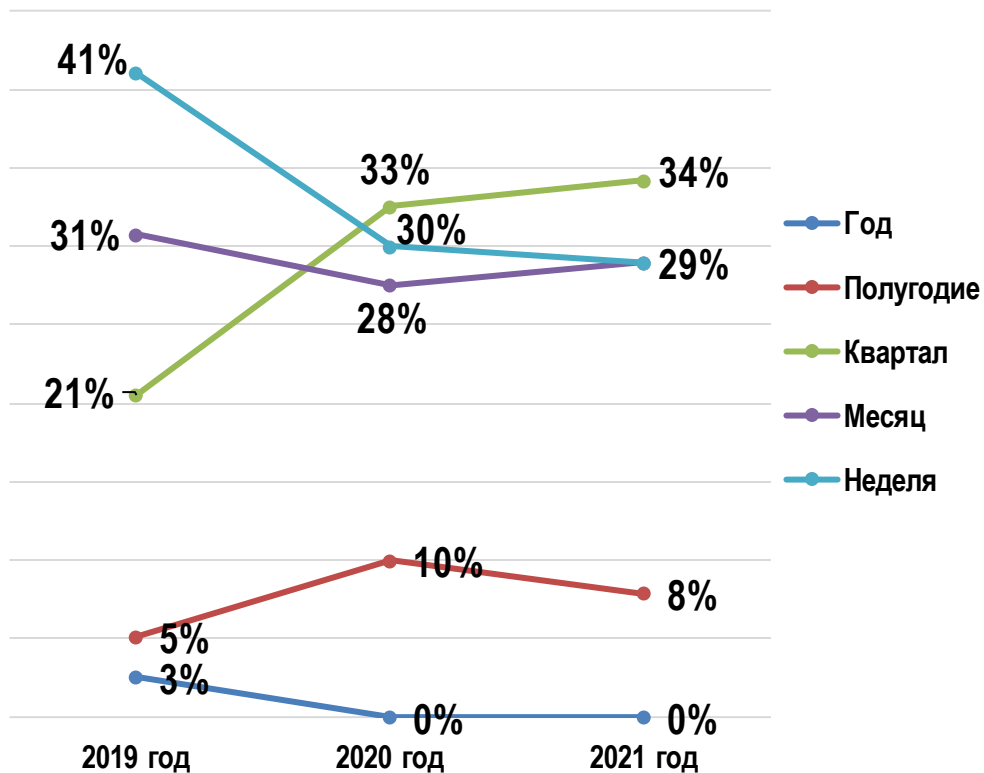


Диаграмма 17. Распределение длительности СТК по интересам

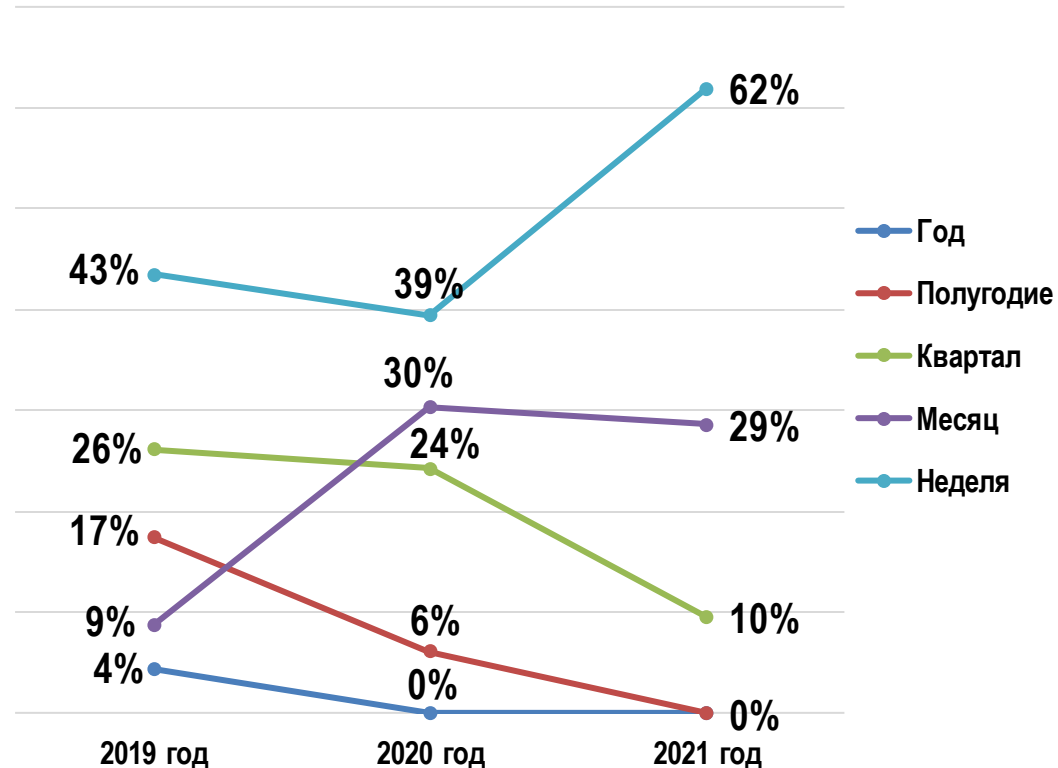


Диаграмма 18. Распределение длительности СТК по праву

В наблюдаемом периоде сохраняется тенденция, при которой трудовые конфликты по праву урегулировались быстрее и эффективнее, чем по интересам (Диаграмма 17, Диаграмма 18).

Все завершённые СТК по праву, длительность которых не превысила недели, возникли по причине невыплаты заработной платы, к разрешению противоречий оперативно подключались ОГВ разных уровней и надзорные ведомства, что позволило быстро разрешить конфликтные ситуации. СТК в здравоохранении в текущем периоде, имели другие причины возникновения, чем в прошлом году. Только 18% из них были связаны с невыплатами медикам стимулирующих надбавок за работу в условиях коронавируса.



4.3. Формы собственности предприятий (организаций), на которых зарегистрированы СТК

В первом полугодии 42 СТК (58%) развивались на предприятиях, в учреждениях (организациях), находящихся в частной собственности, 30 СТК (42%) – государственной (муниципальной) собственности (Диаграмма 19). **Несмотря на более, чем двукратное снижение количества СТК в здравоохранении, доля СТК на объектах, находящихся в государственной (муниципальной) собственности, выросла на +7%.** По отношению к первому кварталу текущего года продолжает увеличиваться количество СТК на предприятиях муниципального транспорта, производства и распределения электроэнергии, ЖКХ. В ЮФО СТК фиксировались исключительно на предприятиях, находящихся в частной собственности; наибольшее число СТК на государственных предприятиях отмечено в ДФО и ПФО (Диаграмма 20). Следует отметить, что в наблюдаемом периоде в отраслях Строительство, Добывающая промышленность, Торговля, Связь, СТК протекали только на предприятиях, находящихся в частной собственности.

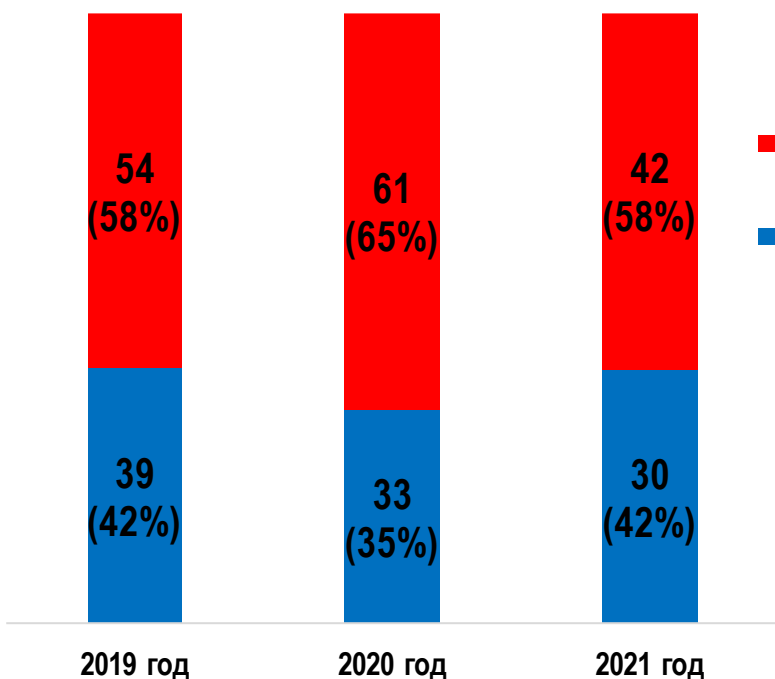


Диаграмма 19. Динамика распределения форм собственности по объектам СТК

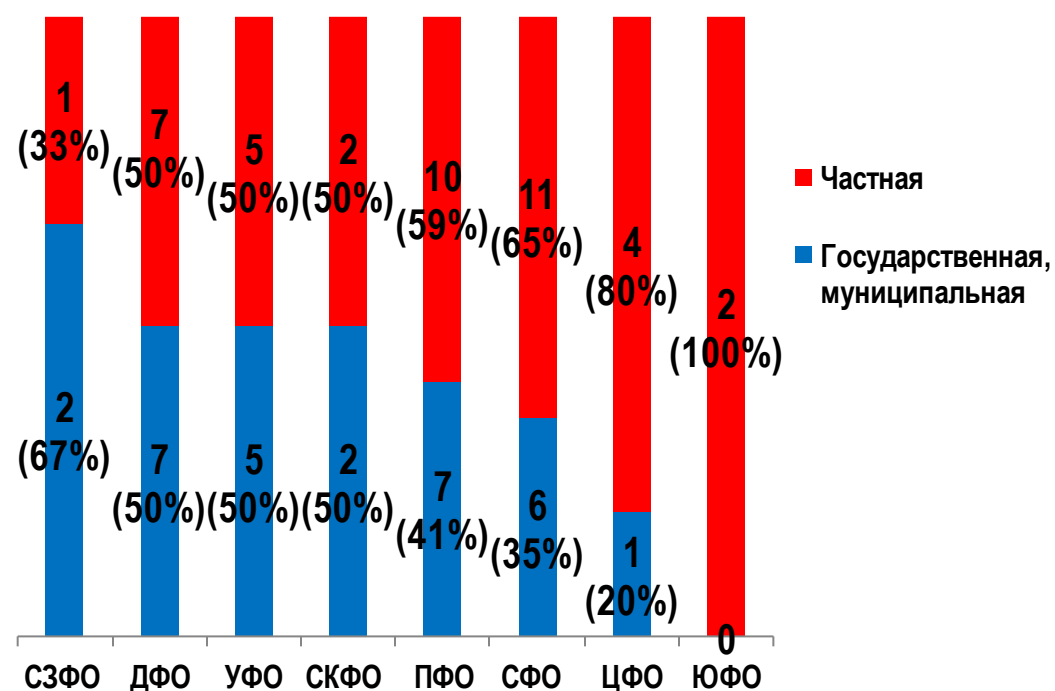


Диаграмма 20. Распределение форм собственности объектов СТК по федеральным округам

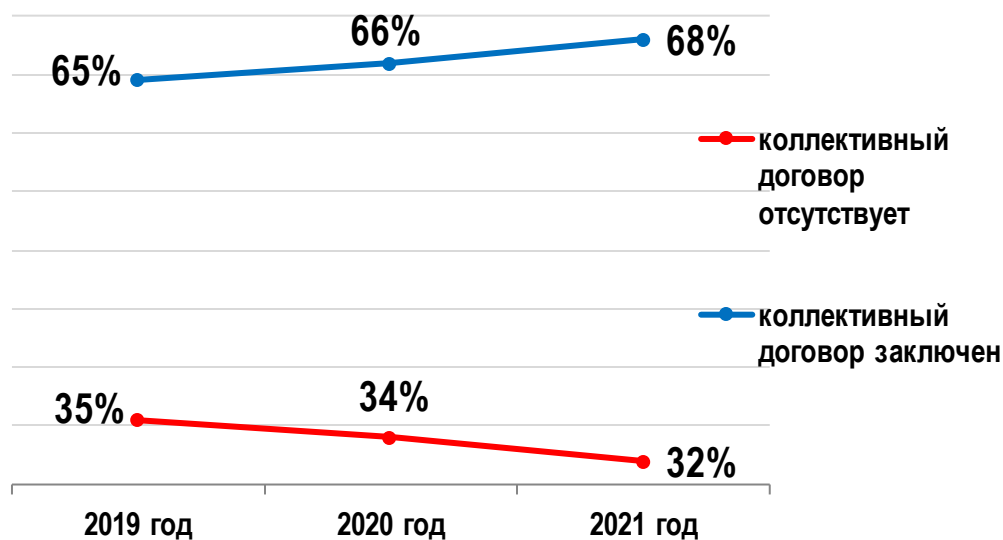


Диаграмма 21. Распределение СТК с учетом действующих коллективных договоров

в коллективно-договорной кампании 2020 года на всех уровнях социального партнерства содействовало сохранению стабильной ситуации на рынке труда, повышению средней заработной платы, отсутствию задолженности по заработной плате в организациях, где действуют организации профсоюзов, развитию социального партнерства (из материалов Исполкома ФНПР от 23.06.21).

В динамике распределения СТК, по основанию наличия (отсутствия) на предприятии коллективного договора, за последние три года значимых изменений не отмечено (доля СТК на предприятиях, где заключены коллективные договора выросла +2%) (Диаграмма 21). Вместе с тем, противостояния чаще возникают там, где интересы работников не защищены коллективным договором и отсутствуют представительные органы по защите трудовых прав (профсоюзы, советы трудовых коллективов, производственные собрания и др.).

Если правовыми документами не закреплены обязательства работников и работодателей, то возможностей для ущемления трудовых прав работников со стороны работодателей гораздо больше. В современных условиях роль коллективного договора на уровне предприятия, как, впрочем, и соглашений на отраслевом, региональном и федеральном уровнях велика, так как они регулируют не только конкретные важнейшие вопросы трудовых отношений, решение которых составляет основу социального партнерства, но и являются важным инструментом обеспечения социального мира и фактором снижения вероятности возникновения новых СТК. Текущий год показал, что работодатели продолжают нередко использовать деструктивные действия, чтобы уклониться от исполнения своих обязательств, как



стороны социального партнёрства: затягивают ведение коллективных переговоров, отказываются присоединяться к отраслевым(тарифным) соглашениям, создают «карманные профсоюзы» для заключения с ними выгодных администрации коллективных договоров, открыто запугивают профсоюзных лидеров и препятствуют их деятельности, под угрозой сокращений принуждают работников к выходу из профсоюзов и др. Подтверждением такой тактики действий недобросовестных руководителей предприятий, могут служить СТК, которые были зарегистрированы НМЦ «ТК» на предприятиях: ФГУП «Российский научный центр «Прикладная химия» (СЗФО, Санкт-Петербург), ООО «ТПО «Нижне-Волжская Студия Кинохроники» (ПФО, Саратовская область), ГБУ РМЭ «Аэропорт Йошкар-Ола» (ПФО, Республика Марий Эл), ГБУЗ СО «ГБ №1 г. Нижний Тагил» (УФО, Свердловская область).

4.4. Размеры предприятий (организаций), на которых зарегистрированы СТК

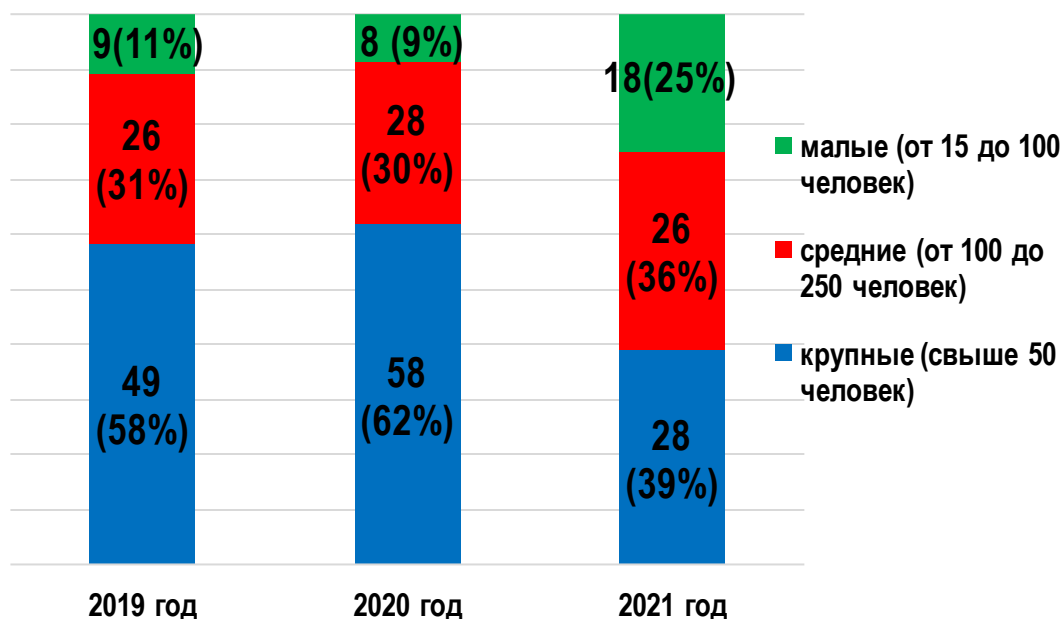


Диаграмма 22. Динамика распределения СТК по размерам предприятий

В первом полугодии 2021 года 28 СТК (39%) зарегистрированы на крупных предприятиях, численностью свыше 250 человек, на средних предприятиях, численностью от 100 до 250 человек – 26 СТК (36%), и на малых предприятиях – 18 СТК (25%) (Диаграмма 22).

По сравнению с аналогичным периодом 2020 года продолжает расти доля СТК (+ 23%) на предприятиях МСБ. Экономические и финансовые проблемы, возникшие в период пандемии, благодаря помощи и поддержке со стороны государства меньше ударили по системообразующим крупным предприятиям, и сильнее всего пострадали малые и средние предприятия частного бизнеса.



Динамика распределения СТК, по основанию размеров предприятий в наиболее конфликтных отраслях, показана в Таблице 4.

2019 год			2020 год			2021 год		
отрасль	размер	доля СТК по группе	отрасль	размер	доля СТК по группе	отрасль	размер	доля СТК по группе
обрабатывающие производства	крупные	81%	здравоохранение	крупные	63%	обрабатывающие производства	крупные	76%
	средние	15%		средние	33%		средние	24%
	малые	4%		малые	4%		малые	-
здравоохранение	крупные	35%	обрабатывающие производства	крупные	89%	здравоохранение	крупные	27%
	средние	65%		средние	11%		средние	64%
	малые	-		малые	-		малые	9%
транспорт	крупные	50%	транспорт	крупные	46%	транспорт	крупные	34%
	средние	50%		средние	54%		средние	66%

Таблица 4. Распределение СТК в наиболее конфликтных отраслях экономики



размер предприятия	2019 год		2020 год		2021 год	
	основные причины	доля СТК по отрасли	основные причины	доля СТК по отрасли	основные причины	доля СТК по отрасли
крупные	Полная невыплата заработной платы	31%	Полная невыплата заработной платы	41%	Полная невыплата заработной платы	32%
	Общее снижение уровня оплаты труда	18%	Невыплата надбавок, доплат и компенсаций	21%	Сокращение работников	18%
	Ликвидация/банкротство	18%	Общее снижение уровня оплаты труда	17%	Нарушение условий труда	18%
	Нарушение условий труда	12%	Сокращение работников	10%	Общее снижение уровня оплаты труда	18%
	Сокращение работников	10%	Нарушение условий труда	9%	Остановка производства работодателем	7%
средние	Общее снижение уровня оплаты труда	36%	Полная невыплата заработной платы	46%	Полная невыплата заработной платы	42%
	Полная невыплата заработной платы	23%	Общее снижение уровня оплаты труда	21%	Невыплата надбавок, доплат и компенсаций	15%
	Ликвидация/банкротство	15%	Нарушение условий труда	18%	Ликвидация/банкротство	15%
	Сокращение работников	15%	Сокращение работников	7%	Сокращение работников	8%
малые	Общее снижение уровня оплаты труда	56%	Нарушение условий труда	38%	Полная невыплата заработной платы	44%
	Полная невыплата заработной платы	25%	Полная невыплата заработной платы	33%	Нарушение условий труда	28%

Таблица 5. Распределение основных причин СТК в разрезе размеров предприятий

Динамика изменения основных причин возникновения СТК, по основанию размера предприятия, демонстрирует, что в текущем году проблемы с невыплатой заработной платы становятся основным источником противостояний работников и работодателей на предприятиях всех форм бизнеса. (Таблица 5).



Выводы:

- основными причинами возникновения СТК в первом полугодии определены: **невыплаты заработной платы работникам (46%), сокращение работников (29,0%) и нарушения условий труда (26,0%)** (Таблица 2). Следует отметить, что в «допандемический период» 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 продолжают оставаться следствием проблем, возникших перед большинством граждан страны в пандемию. В течение первого полугодия, ключевых изменений в перераспределении причинности СТК, не отмечалось;
- доля СТК, возникших по причинам полной невыплаты заработной платы работникам, по сравнению с аналогичным периодом 2020 года выросла и сохраняется, как главный источник 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;
- уменьшилась доля СТК, возникших по причинам невыплаты надбавок (доплат, компенсаций) работникам, что является прямым следствием нормализации ситуации по выплатам стимулирующих надбавок медикам за работу в «красных зонах борьбы с коронавирусом»;
- выросла доля СТК по причинам ликвидации (закрытия) предприятий, которые сопровождаются массовыми сокращениями персонала;
- проблемы невыплаты заработной платы в очередной раз становятся основными источниками трудовых конфликтов по праву (59% от общего количества СТК). По итогам 2021 года НМЦ «ТК» прогнозирует, что СТК по праву будут заметно превышать число конфликтов по интересам;
- за последние три года, при возросшем количестве СТК по праву, средняя продолжительность СТК снизилась с 25 до 14 дней;
- в динамике распределения СТК, по основанию наличия (отсутствия) на предприятии коллективного договора, за последние три года значимых изменений не отмечено (доля СТК на предприятиях, где заключены коллективные договора выросла +3%). Вместе с тем, противостояния чаще возникают там, где интересы работников не защищены коллективным договором и отсутствуют представительные органы по защите трудовых прав (профсоюзы, советы трудовых коллективов, производственные собрания и др.);
- продолжает расти доля СТК (+ 23%) на предприятиях МСБ. Экономические и финансовые проблемы, возникшие в период пандемии, благодаря помощи и поддержке со стороны государства меньше ударили по системообразующим крупным предприятиям, и сильнее всего пострадали малые и средние предприятия частного бизнеса.
- проблемы с невыплатой заработной платы становятся основным источником противостояний работников и работодателей на предприятиях всех форм бизнеса.



Раздел 5. Действия сторон социального партнерства

5.1. Действия работников и профсоюзов по защите трудовых прав

В развитии 59 СТК (83% от общего числа СТК) (2019 год – 78 СТК (93%), 2020 год – 79 СТК (84%)) работники и профсоюзы с целью защиты нарушенных трудовых прав и достижения выдвинутых к работодателям требований применяли активные формы протеста и общественно-наблюдаемые действия (акции) (Диаграмма 23)⁴. **По сравнению с аналогичным периодом прошлого года, при снижении общего количества СТК на -23%, количество протестных действий, в рамках трудовых конфликтов, сохраняется на прежнем уровне.** В стране, в период развития пандемии COVID-19, с 2020 года продолжает действовать запрет на проведение массовых общественных мероприятий, и работники, в рамках СТК, не имеют возможности активно использовать традиционные массовые (публичные) формы протеста (забастовки, митинги, пикеты), поэтому избирают другие способы коллективных действий для выражения своего недовольства и защиты трудовых прав (коллективные видеообращения, флэшмобы, интернет-акции), которые в автоматизированной информационной системе Центра объединены и сгруппированы в *акциях протеста*.

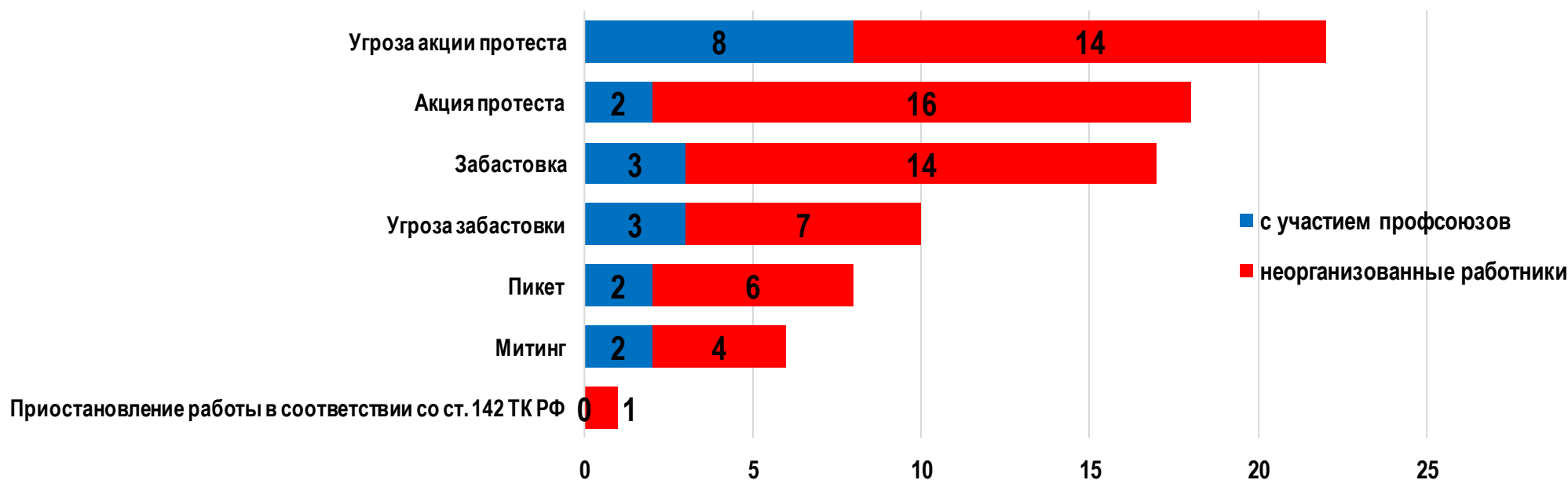


Диаграмма 23. Формы протестных действий, применяемые работниками в СТК

⁴ в рамках одного СТК могли применяться несколько форм протестных действий

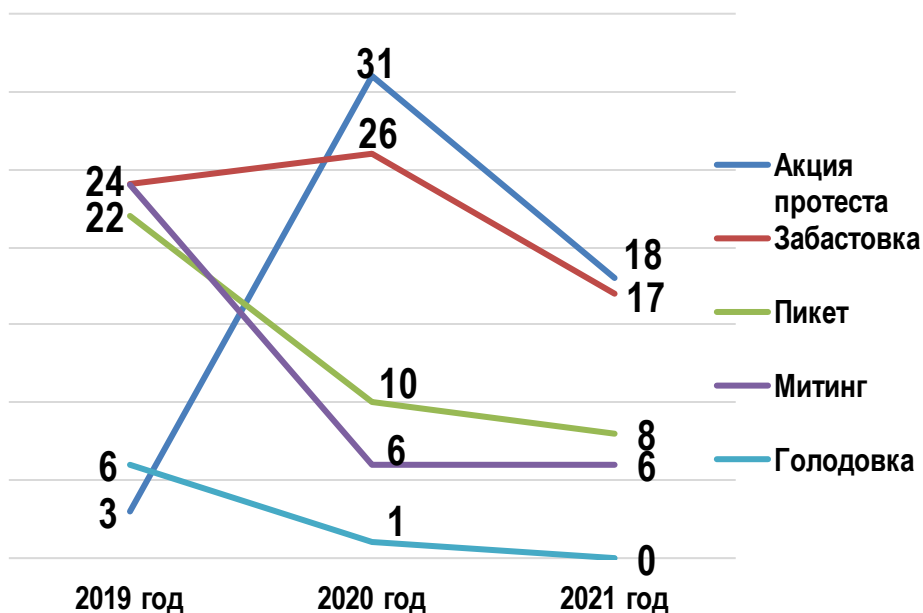


Диаграмма 24. Динамика распределения публичных форм протестных действий работников в ходе СТК

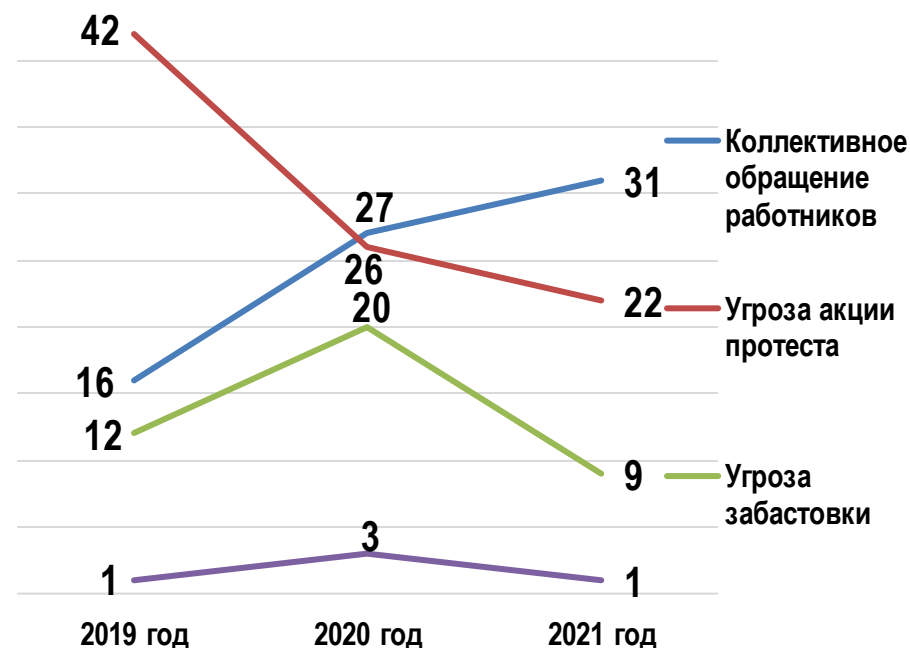


Диаграмма 25. Динамика распределения непубличных форм протестных действий работников в ходе СТК

Все протестные действия работников, зарегистрированные в информационной системе Центра, классифицируются на *публичные (общественно-активные)* и *непубличные формы защиты трудовых прав* (Диаграмма 24, Диаграмма 25). В первом полугодии сохраняется тенденция к общему снижению количества публичных и непубличных форм протестных действий в ходе СТК, за исключением коллективных акций, которые работники организуют и проводят с использованием социальных сетей и интернет-платформ.

Следует отметить, что сформировавшаяся в течение последних лет тактика действий работников и профсоюзов в ходе 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, эффективно применяется и в 2021 году.

Отдельно следует отметить, что профсоюзы, как ответственная сторона социального партнерства, продолжают занимать конструктивную позицию и используют для урегулирования конфликтов и решения проблем переговоры, социальный диалог, прибегая к открытому противостоянию лишь в исключительных случаях, когда потенциал переговоров исчерпан. Гарантируемое ст.37 Конституции РФ



право работников на забастовку, как возможности разрешения коллективного трудового спора или урегулирования СТК остается, по-прежнему, одной из главных форм защиты трудовых прав. Неорганизованные работники и (или) трудовые коллективы, при активной поддержке профсоюзов, для достижения своих целей в наблюдаемом периоде **9 раз** угрожали начать забастовку и **17 раз** объявляли состояние забастовки. В то же время, Росстат в первом полугодии зафиксировал одну забастовку с участием 1 человека. Потери рабочего времени составили 19 человеко-дней (www.gks.ru - стр.216). Самое большое количество забастовок объявлялось на предприятиях муниципального пассажирского транспорта (6) и в отраслях обрабатывающих производств (4).

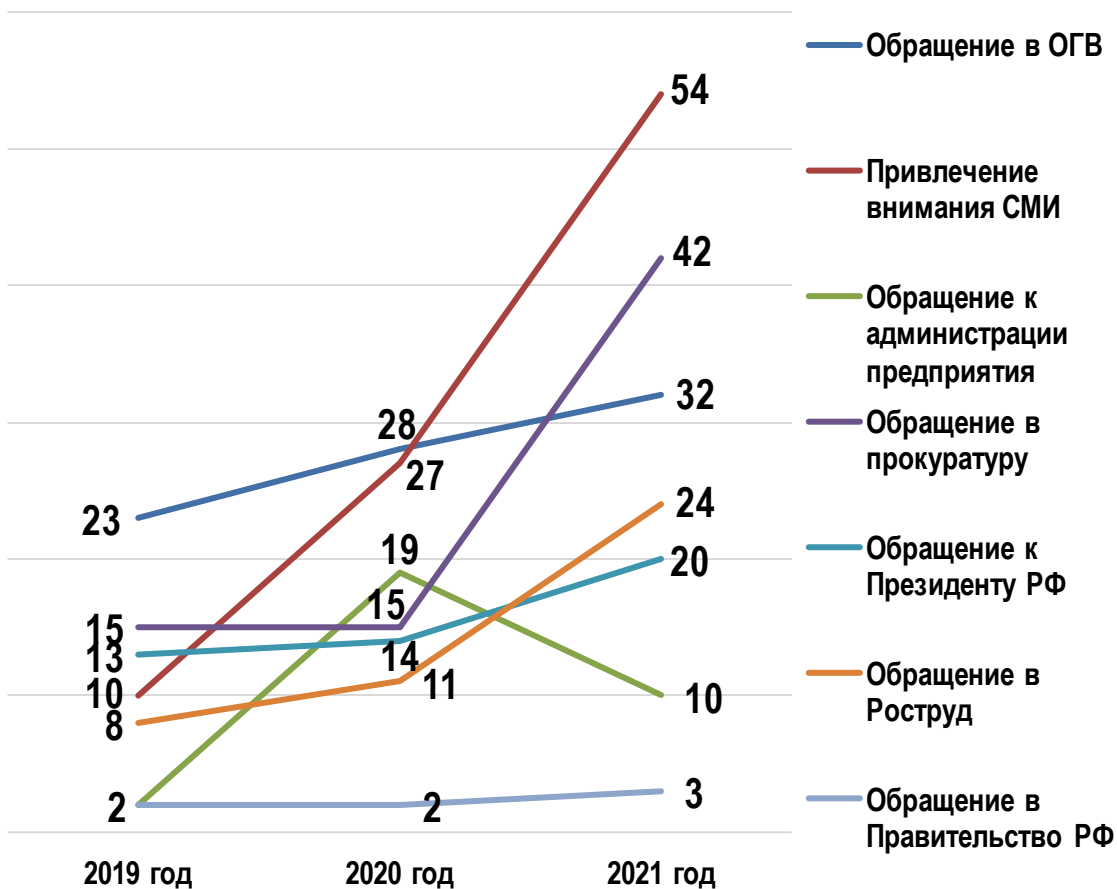


Диаграмма 26. Изменение адресности обращений работников в ходе СТК

Наиболее резонансными забастовками 2021 года, по данным НМЦ «ТК», стали:

- акция протеста работников одного из крупнейших предприятий агропромышленного комплекса Челябинской области ООО «Агрокомплекс «Чурилово» по причине долгов по заработной плате; забастовка работников ПАО «Хабаровский завод имени А.М. Горького» (ДФО, Хабаровский край) по причине долгов по заработной плате; забастовка на красноярском оборонном заводе «Красмаш» (СФО, Красноярский край) по причине снижения оплаты труда работников.

В **50 СТК (69%)** (2020 год - 58 СТК (62%)), для защиты трудовых прав и урегулирования противоречий в трудовых отношениях, работники коллективно обращались с просьбами и требованиями (коллективные заявления, письма, жалобы к работодателям, представителям органов государственной власти различных ветвей, СМИ, при этом не прибегая к публичным общественно - активным акциям протеста (Диаграмма 26). В 2021 году увеличилось количество обращений работников в прокуратуру, Роструд, обращений к Президенту РФ и в Правительство РФ, ОГВ местного и регионального уровней. Наиболее результативно для работников разрешались СТК после обращений в Роструд и прокуратуру.



Используя современные инструменты информационного пространства, работники чаще, чем в прошлом году, привлекали к конфликтным ситуациям внимание СМИ и социальных сетей. Практика успешного урегулирования СТК показала, что обращения работников на уровень федеральной (региональной) власти более эффективны и результативны, чем попытки урегулировать конфликтные ситуации на уровне диалога с работодателем и муниципальными ОГВ.

В **34 СТК (32%)** интересы и трудовые права работников активно защищали профсоюзные организации различных уровней и профцентров (Диаграмма 27): первичные организации предприятий (учреждений) принимали участие в **18 СТК (25%)**; территориальные (региональные) и отраслевые объединения профсоюзов – **20 СТК (28%)**. **В течение пандемического периода продолжает расти доля СТК, инициированных неорганизованными работниками, и снижается доля СТК с участием профсоюзов** (Диаграмма 28).



Диаграмма 27. Организованность работников в ходе СТК

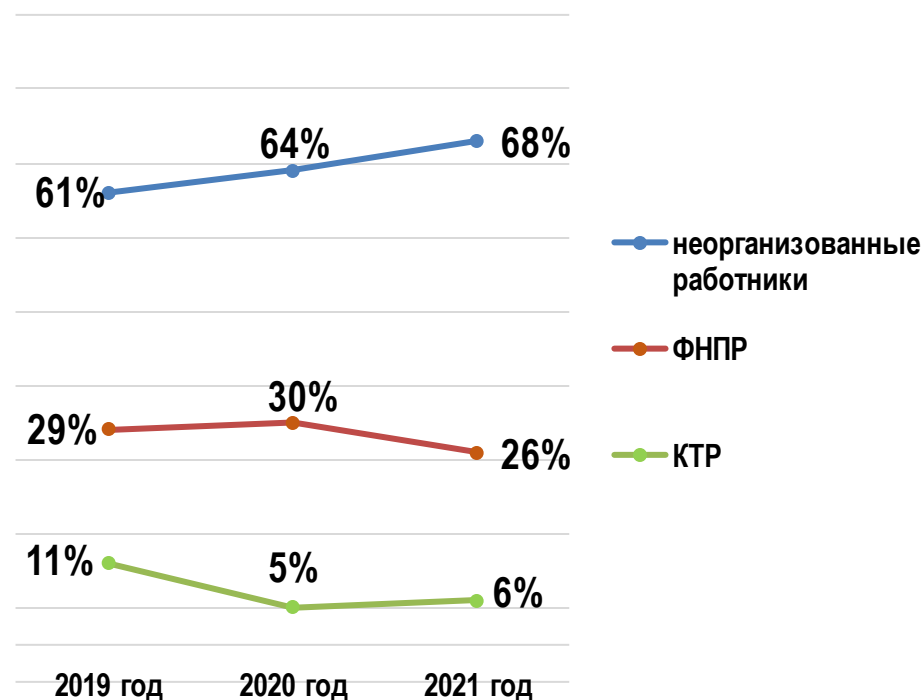


Диаграмма 28. Динамика распределения организованности работников в ходе СТК



Данные тенденции экспертами НМЦ «ТК» объясняются следующим образом: во-первых, увеличение количества СТК по праву, которые возникали в связи с грубым и очевидным неисполнением работодателями трудового законодательства, а именно: невыплаты заработной платы, невыплаты расчетов увольняемым работникам при ликвидации предприятий и др., требовали активных действий надзорных органов и ОГВ, и не находятся в компетенциях профорганизаций, которые сосредоточились на проведении колдоговорных компаний и использование механизмов социального партнерства для обеспечения защиты конституционных прав работников на оплату труда: во-вторых, профсоюзы, как ответственная сторона социального партнерства, в сложившихся тяжелых для страны экономических и эпидемиологических обстоятельствах, временно отказались от выдвижения требований по росту заработных плат и улучшению условия труда, сосредоточившись на сохранении достигнутых договоренностей, закрепленных в коллективных договорах, «не раскачивая ситуацию».

В текущем году в развитии 2 СТК (2020 год - 6 СТК), для более эффективной защиты трудовых прав, работники приняли решения и создали первичные профсоюзные организации для участия в переговорах с работодателями и выдвижения единых требований от всех работников: АО "Анжеро-Судженское погрузочно-транспортное управление" (СФО, Кемеровская область-Кузбасс), ООО "ТПО "Нижне-Волжская Студия Кинохроники" (ПФО, Саратовская область).

Наиболее резонансные СТК в текущем году с участием профсоюзов представлены в Таблице 6.

Организация/ Отрасль	Профсоюз/ Причины	Формы протеста	Итог
<i>Первичные профсоюзные организации</i>			
ФКП "Завод имени Я.М. Свердлова" (ПФО)/ Химическое производство	Сокращение работников Полная невыплата заработной платы Снижение уровня оплаты труда	Угроза забастовки Коллективное обращение работников	Требования работников удовлетворены частично
ОАО "Медногорский медно-серный комбинат" (ПФО)/ Металлургическое производство	Нарушение условий труда	Коллективное обращение работников Митинг	Требования работников удовлетворены полностью
АО "Салаватнефтемаш" (ПФО)/ Производство готовых металлических изделий	Сокращение работников	Коллективное обращение работников	Требования работников удовлетворены полностью



Отраслевые профсоюзы			
ФГУП "Российский научный центр "Прикладная химия" (СЗФО)/ Научные исследования и разработки	Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Сокращение работников Невыполнение условий действующего КД Препятствие деятельности профсоюзов	Коллективное обращение работников	Требования работников оставлены без удовлетворения
ГБУ РМЭ "Аэропорт Йошкар-Ола" (ПФО)/ Деятельность воздушного и космического транспорта	Марийская организация Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ Сокращение работников	Коллективное обращение работников	Требования работников удовлетворены полностью
МУП "Чаинское ПОЖКХ" (СФО)/ ЖКХ	Томская областная организация Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения Низкий уровень оплаты труда Отсутствие индексации оплаты труда	Коллективное обращение работников Акция протеста	Требования работников оставлены без удовлетворения
Территориальные организации профсоюзов			
КГБУЗ "Находкинская городская больница" (ДФО)/ Здравоохранение	Федерация профсоюзов Приморского края Нарушение условий труда Низкий уровень оплаты труда	Коллективное обращение работников	Требования работников оставлены без удовлетворения
АО "Серовский завод ферросплавов" (УФО)	Федерация профсоюзов Свердловской области Отсутствие индексации оплаты труда	Угроза акции протеста	Требования работников удовлетворены полностью
ОАО "Губахинский кокс" ПФО)/ Производство кокса, нефтепродуктов и ядерных материалов	Пермский краевой союз организаций профсоюзов Временная остановка производства работодателем	Угроза акции протеста	СТК длится

Таблица 6. Резонансные СТК с участием профсоюзных организаций



В СТК, где известна численность участников протестных действий и работающих на предприятии, определена средняя вовлеченность работников в СТК, которая за последний год снизилась на -5% и в текущем периоде составляет 31% (Диаграмма 29). **Потери рабочего времени от забастовок и приостановлений работы в ходе СТК незначительно выросли и составили около 9600 человеко-дней, что сопоставимо с данными 2019 года, периода стабильной социально-трудовой обстановки, без ограничений и локдаунов** (Диаграмма 30).

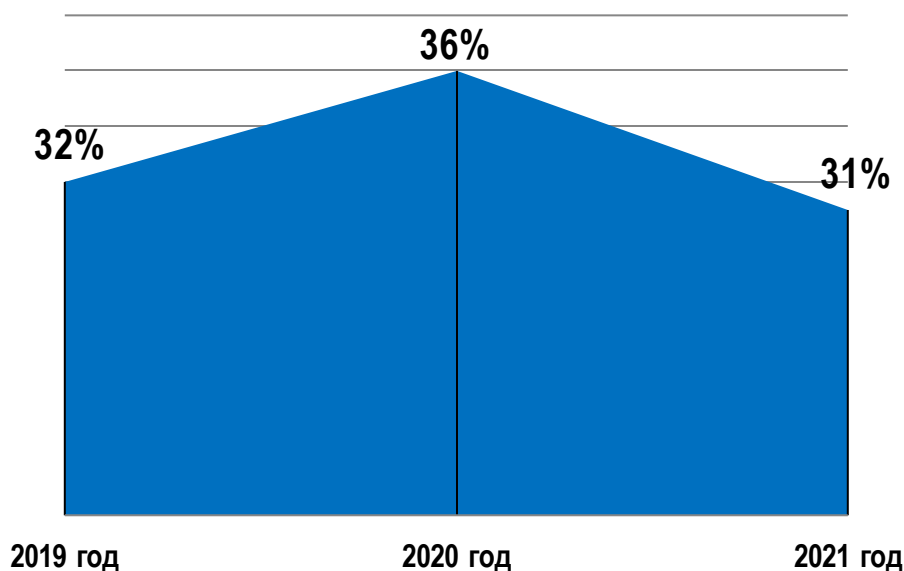


Диаграмма 29. Динамика средней вовлеченности работников в протестные действия

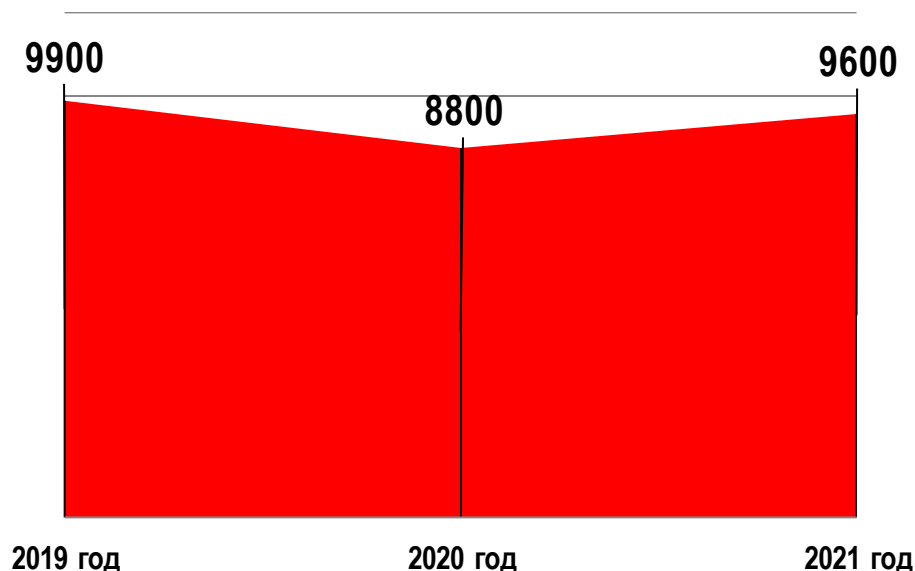


Диаграмма 30. Динамика потерь рабочего времени от протестов

5.2. Характеристика действий работодателей в ходе СТК

Социальное партнерство в сфере труда, как система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направлено на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст.23 ТК РФ). Важными принципами социального партнерства в трудовом законодательстве определены: соблюдение сторонами и их представителями нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;



обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений. Однако работодатели, как сторона социального партнерства, не всегда придерживаются законодательных и договорных положений, что ведет к возникновению противоречий и, как следствие, к социально-трудовым конфликтам. Следует отметить, что в ежегодном Глобальном индексе по соблюдению прав трудящихся в разных странах мира, подготовленном МКП (Международная конфедерация профсоюзов), также отмечено повсеместное наступление правительств и работодателей на права профсоюзов и трудящихся, ограничение их прав и свобод. Примером деструктивных действий работодателей, которые вели к развитию резонансных СТК, в которых отмечены и препятствия деятельности профсоюзов, и давление с угрозами профсоюзным лидерам, по оценке НМЦ «ТК» стали:

- СТК в ООО "ТПО "Нижне-Волжская Студия Кинохроники" (ПФО, Саратовская область), где работниками была создана первичная профсоюзная организация. Руководство учреждения приказало не допускать на рабочее место председателя созданного профсоюза;
- СТК в ГБУ РМЭ "Аэропорт Йошкар-Ола" (ПФО, Республика Марий Эл), где за «надуманное» совершение противоправных действий работниками, обслуживающими денежные или товарные ценности, увольняли именно членов профсоюза и отказали профсоюзам в участии в расследованиях;
- СТК в ГБУЗ СО "ГБ №1 г. Нижний Тагил" (УФО, Свердловская область), где сотни врачей и медсестер увольнялись по причине снижения заработной платы. Со стороны руководства учреждения оказывалось давление на профсоюзную организацию, которая выступила в защиту работников. Главврач больницы выселил профсоюзный комитет из кабинета в больнице в помещение, неудобное для взаимодействия с трудовым коллективом. Это произошло после того, как профсоюз стал поднимать «неудобные вопросы» о перегрузках врачей, оплате труда и их массовых увольнениях. На сотрудников оказывалось давление с целью их выхода из профсоюза.

В наблюдаемом периоде НМЦ «ТК» в 58 (81%) СТК зафиксированы действия работодателей, в которых напрямую нарушались законные трудовые права работников:

- в 29 (40%) СТК невыплата заработной платы работникам свыше двух месяцев;
- в 18 (25%) СТК нарушались условия труда и техника безопасности;
- в 3 (4%) СТК работодатели открыто препятствовали деятельности профсоюза предприятия;
- в 2 (3%) СТК работодателями был нарушен порядок стимулирующих выплат медработникам за работу с коронавирусными больными;
- в 3 СТК (4%) работодателями были нарушены порядок и правила при оформлении трудовых отношений: у работников отсутствовали трудовые договоры, оформленные в соответствии со ст. 67 ТК РФ;
- в 3 (4%) работодатели не выполняли положения действующего коллективного договора.

В 6 (8%) СТК работодатели не только не вступали в социальный диалог с работниками, но и защищая свои интересы, откровенно осуществляли деструктивные действия:

- давление на профсоюзные организации: ГБУЗ СО "ГБ №1 г. Нижний Тагил" (УФО, Свердловская область);



- давление, иное воздействие на профсоюзных лидеров (активистов): ГБУ РМЭ "Аэропорт Йошкар-Ола" (ПФО, Республика Марий Эл), ООО "ТПО "Нижне-Волжская Студия Кинохроники" (ПФО, Саратовская область);
- отправление работников в неоплачиваемый отпуск: АО "АП Саратовский завод резервуарных металлоконструкций" (ПФО, Саратовская область);
- принуждение работников к увольнению по собственному желанию: МАДОУ "Детский сад №14 г. Горно-Алтайска" (СФО, Республика Алтай);
- привлечение правоохранительных органов: Ртищевское МУП "Теплотехник" (ПФО, Саратовская область).

Работодатели редко шли на диалог со своими работниками. Объединения работодателей субъектов РФ, как сторона социального партнерства, представляющая интересы работодателей (Ст. 33 ТК РФ) за десять лет себя не проявили ни в одном СТК.

5.3. Социально-трудовые конфликты в моногородах

НМЦ «Трудовые конфликты» продолжает мониторинг социально-трудовой обстановки в моногородах Российской Федерации, перечень которых утвержден Правительством РФ (*Постановление от 29 июля 2014 г. N 709 (<http://www.pravo.gov.ru>)*)*.

В первом полугодии 2021 года в данных муниципальных образованиях зарегистрировано **11 СТК (15% от общего числа СТК)** на предприятиях 10 моногородов в 4 федеральных округах (3 СТК – в моногородах 1-й категории, 3 СТК - в моногородах 2-й категории, 5 СТК - в моногородах 3-й категории).

Наиболее конфликтными субъектами стали Свердловская область (4 СТК) и Кемеровская область-Кузбасс (3 СТК). СТК протекали в отраслях экономики: Здравоохранение (4 СТК), Строительство (2 СТК), Обрабатывающие производства (2 СТК), Добывающая промышленность (1 СТК), Транспорт (1 СТК), Обеспечение пожарной безопасности (1 СТК). **По сравнению с аналогичным периодом прошлого года (14 СТК) (2019 год – 14 СТК, 2020 год – 15 СТК) социально-трудовая обстановка в моногородах не изменилась.**

Основными причинами возникновения СТК стали нарушение условий труда (3 СТК), полная невыплата заработной платы (3 СТК), снижение уровня оплаты труда (3 СТК), сокращение работников (2 СТК). 1 СТК протекал на предприятии, находящегося в стадии банкротства.

В наблюдаемом периоде все 11 СТК завершились. Итоги: требования работников удовлетворены полностью – 4 СТК; требования работников удовлетворены частично – 4 СТК; выдвинутые требования работников оставлены без удовлетворения – 3 СТК: ГБУЗ СО "Городская станция скорой медицинской помощи г. Нижний Тагил" (УФО, Свердловская область), ГАСУСО СО "Каменск-Уральский психоневрологический интернат" (УФО, Свердловская область), Пожарная часть №8 (г. Златоуст) ФПС ГПС ГУ МЧС России по Челябинской области (УФО, Челябинская область).



5.4. Роль и место ОГВ и надзорных ведомств в урегулировании СТК

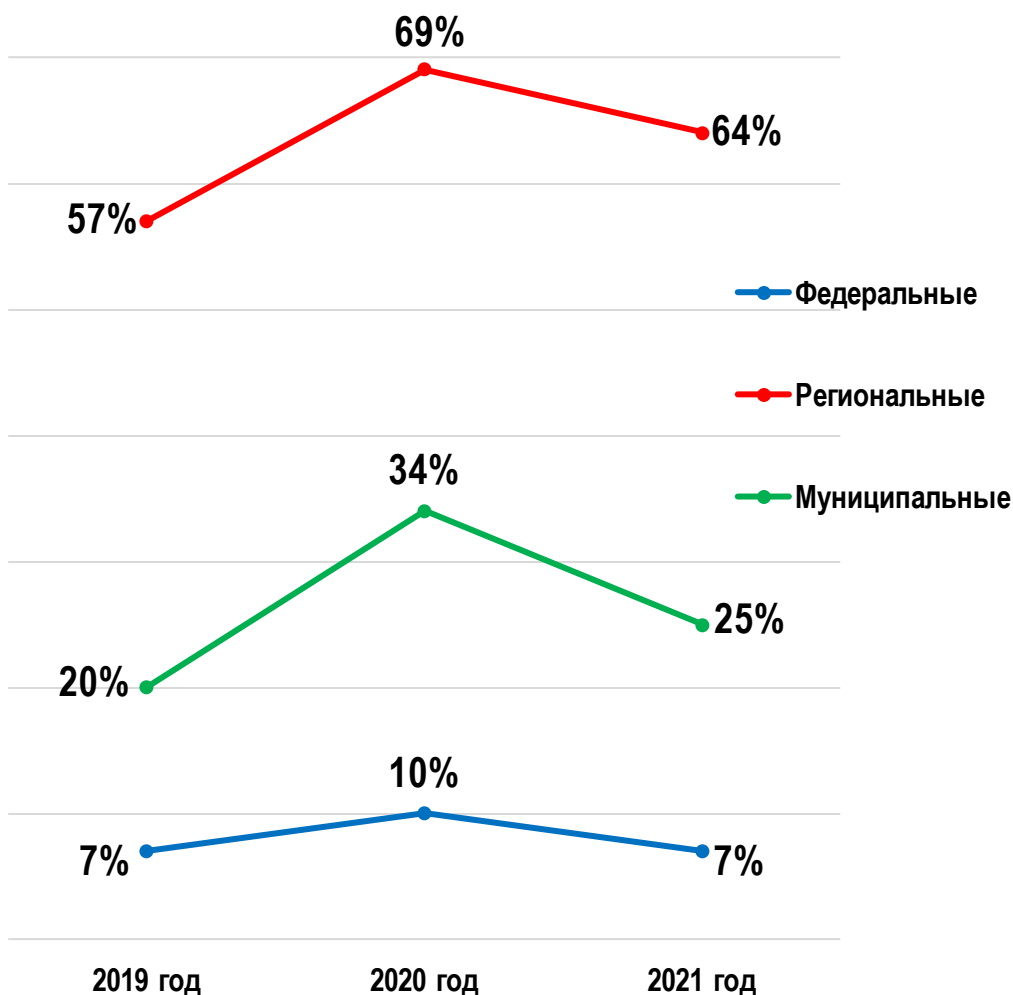


Диаграмма 31. Динамика включенности ОГВ в урегулирование СТК

Анализ НМЦ «ТК» показывает, что органы государственной власти (в том числе и надзорные ведомства) всех уровней в качестве стороны социального партнерства играют заметную, а порой решающую роль в урегулировании СТК.

С 2019 по 2021 г.г. представители департаментов, министерств и ведомств ОГВ различных уровней принимали участие в урегулировании не менее двух третей всех зарегистрированных СТК (Диаграмма 31).

Следует отметить, что на протяжении многих лет сохраняется закономерность, что в урегулировании СТК активное участие принимают именно ОГВ и надзорные ведомства субъектов РФ.

В 2021 году в урегулирование пяти резонансных СТК вмешались ОГВ федерального уровня, включая Президента РФ: АО «Шахта «Алексиевская» (СФО, Кемеровская область-Кузбасс, невыплата заработной платы бывшим сотрудникам), ПАО «Тяжстанкогидропресс» (СФО, Новосибирская область, ликвидация одного из крупнейших в РФ производителей металлорежущих станков и гидравлических прессов), ОАО «Медногорский медно-серный комбинат» (ПФО, Оренбургская область, нарушение условий труда – гибель работника на рабочем месте), ООО «ЕвроСибОйл» (ЮФО, Республика Калмыкия, долги по заработной плате), ГУ «Забайкалпожспас» (ДФО, Забайкальский край, низкий уровень оплаты труда).



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
ПФО	17	29%	12%	29%	-	71%
СФО	17	53%	18%	41%	12%	47%
ДФО	14	71%	21%	57%	7%	29%
УФО	10	40%	10%	30%	-	60%
ЦФО	5	100%	20%	100%	-	-
СКФО	4	50%	25%	25%	-	50%
СЗФО	3	-	-	-	-	100%
ЮФО	2	50%	-	50%	-	50%

Таблица 7. Участие ОГВ в урегулировании СТК

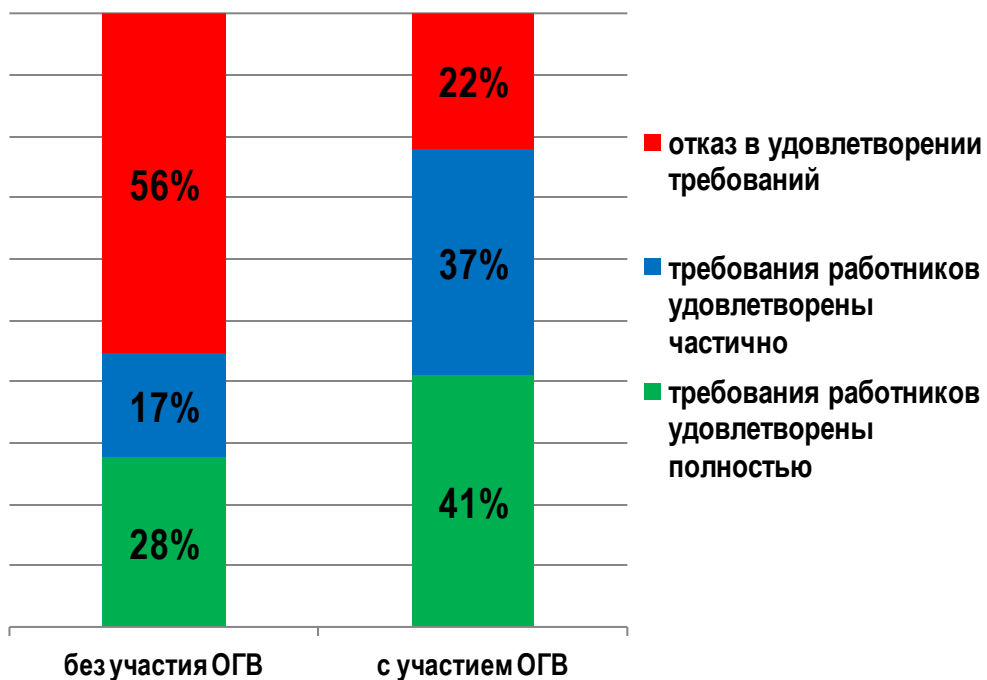
Федеральный округ	Всего СТК	Процент участия НО в СТК	Процент участия НО местного уровня в СТК	Процент участия НО уровня субъекта РФ в СТК	Процент участие НО федерального уровня в СТК	Не участвовали
ПФО	17	50%	12%	47%	6%	50%
СФО	17	53%	18%	47%	12%	47%
ДФО	14	50%	21%	29%	-	50%
УФО	10	50%	20%	30%	-	50%
ЦФО	5	60%	20%	60%	-	40%
СКФО	4	50%	-	50%	-	50%
СЗФО	3	-	-	-	-	100%
ЮФО	2	50%	-	50%	50%	50%

Таблица 8. Участие надзорных органов в урегулировании СТК



Наиболее эффективно в урегулировании СТК участвовали ОГВ муниципального (ЦФО, ДФО) и регионального уровней (ЦФО, ДФО), низкая включенность ОГВ в разрешение конфликтных ситуаций - традиционно в СЗФО и ПФО (Таблица 7). Наиболее эффективно в урегулировании СТК участвовали надзорные ведомства муниципального (ДФО) и регионального (ЦФО) уровней (Таблица 8). В ПФО и УФО надзорные ведомства принимали участие в урегулировании большего количества СТК, чем ОГВ.

НМЦ «ТК» обращает внимание, **что из 46 СТК, где непосредственно были нарушены требования трудового законодательства, территориальные подразделения Роструда приняли участие в урегулировании только 8 СТК (11%):** ООО "Агрокомплекс "Чурилово" (УФО, Челябинская область), ООО "Элемент" (СФО, Кемеровская область-Кузбасс), ГК "Автодор" (ПФО, Нижегородская область), ПАО "Тяжстанкогидропресс" (СФО, Новосибирская область), ООО "Нестле Россия" (Пермский филиал) (ПФО, Пермский край), АО "Почта России" (ПФО, Нижегородская область), ОАО "Медногорский медно-серный комбинат" (ПФО, Оренбургская область), ООО "АТК" (СФО, Иркутская область).



Анализ итогов, урегулированных в первом полугодии СТК, показывает, что при включении ОГВ и надзорных ведомств, конфликты разрешаются более результативно для работников (Диаграмма 32). 78% СТК завершились полным или частичным удовлетворением требований работников, а без участия ОГВ – только 45%.

Диаграмма 32. Итоги СТК по основанию участия ОГВ



Выводы:

- по сравнению с прошлым годом, при снижении общего количества СТК на - 23%, количество протестных действий, в рамках трудовых конфликтов, сохраняется на прежнем уровне на фоне продолжающегося запрета на проведение массовых общественных мероприятий. Работники избирают другие способы коллективных действий для выражения своего недовольства и защиты трудовых прав (коллективные видеообращения, флэшмобы, интернет-акции);
- наибольшее количество протестных действий, в ходе СТК, осуществили работники предприятий в ПФО, СФО и УФО;
- Неорганизованные работники и (или) трудовые коллективы, при активной поддержке профсоюзов, для достижения своих целей в наблюдаемом периоде 9 раз угрожали начать забастовку и 17 раз объявляли состояние забастовки. В то же время, Росстат в первом полугодии зафиксировал одну забастовку с участием 1 человека. Потери рабочего времени составили 19 человеко-дней (www.gks.ru - стр.216);
- в течение пандемического периода продолжает расти доля СТК, инициированных неорганизованными работниками, и снижается доля СТК с участием профсоюзов; только в развитии 2 СТК (2020 год - 6 СТК), для более эффективной защиты трудовых прав, работники приняли решения и создали первичные профсоюзные организации для участия в переговорах с работодателями и выдвижения единых требований от всех работников;
- численность участников протестных действий и вовлеченность работников в СТК снизилась на -5% и в текущем периоде составляет 31%, потери рабочего времени от забастовок и приостановлений работы в ходе СТК выросли и составили около 9600 человеко-дней;
- объединения работодателей субъектов РФ, как сторона социального партнерства, представляющая интересы работодателей (ст.33 ТК РФ) за десять лет себя не проявили ни в одном СТК;
- увеличилось количество обращений работников о защите трудовых прав в ОГВ муниципального и регионального уровней, а также в Роструд, прокуратуру. Следует отметить, что на протяжении многих лет сохраняется закономерность, что в урегулировании СТК активное участие принимают именно ОГВ и надзорные ведомства субъектов РФ.
- анализ итогов, урегулированных в первом полугодии СТК, показывает, что при участии и включении ОГВ и надзорных ведомств, конфликты разрешаются более результативно для работников.



Раздел 6. Итоги СТК

В наблюдаемом периоде урегулированы и завершены 59 СТК (13 СТК продолжаются) (Диаграмма 33). 36% СТК завершились полным удовлетворением требований работников, 32% СТК - частичным удовлетворением требований, в 32% СТК работникам было отказано от удовлетворения выдвигаемых требований. **В течение трех последних лет устойчиво растет, как доля СТК завершившихся отказом в удовлетворении требований работников, так и доля СТК, в которых работники защитили трудовые права и добились положительного результата** (Диаграмма 34).

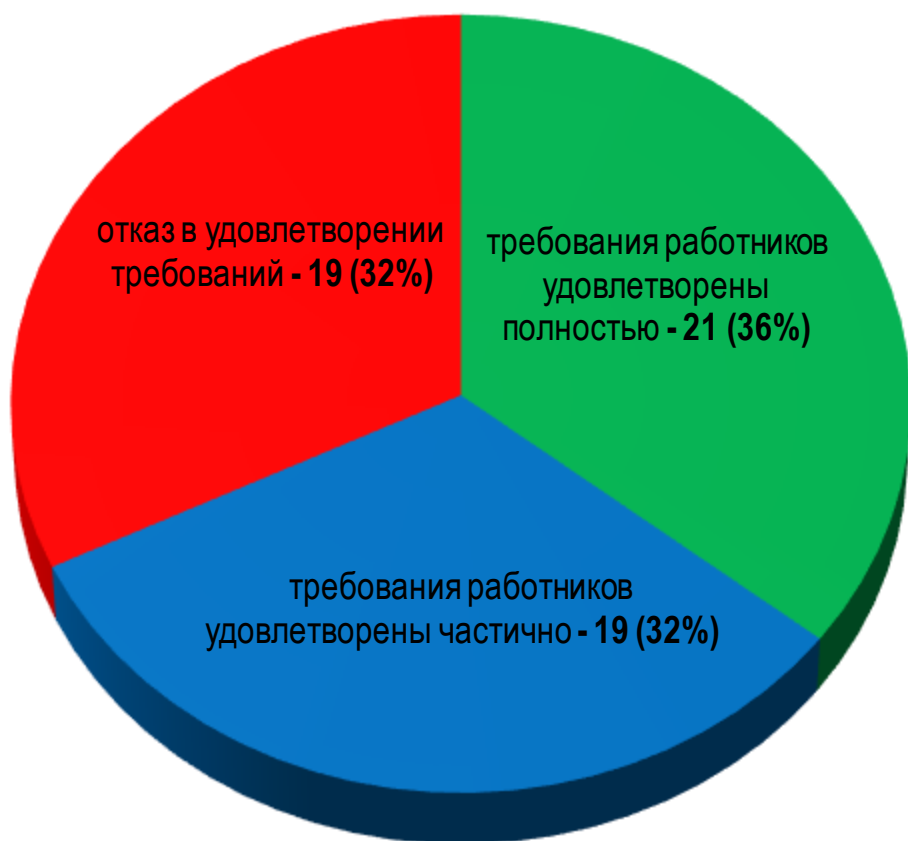


Диаграмма 33. Итоги завершившихся СТК

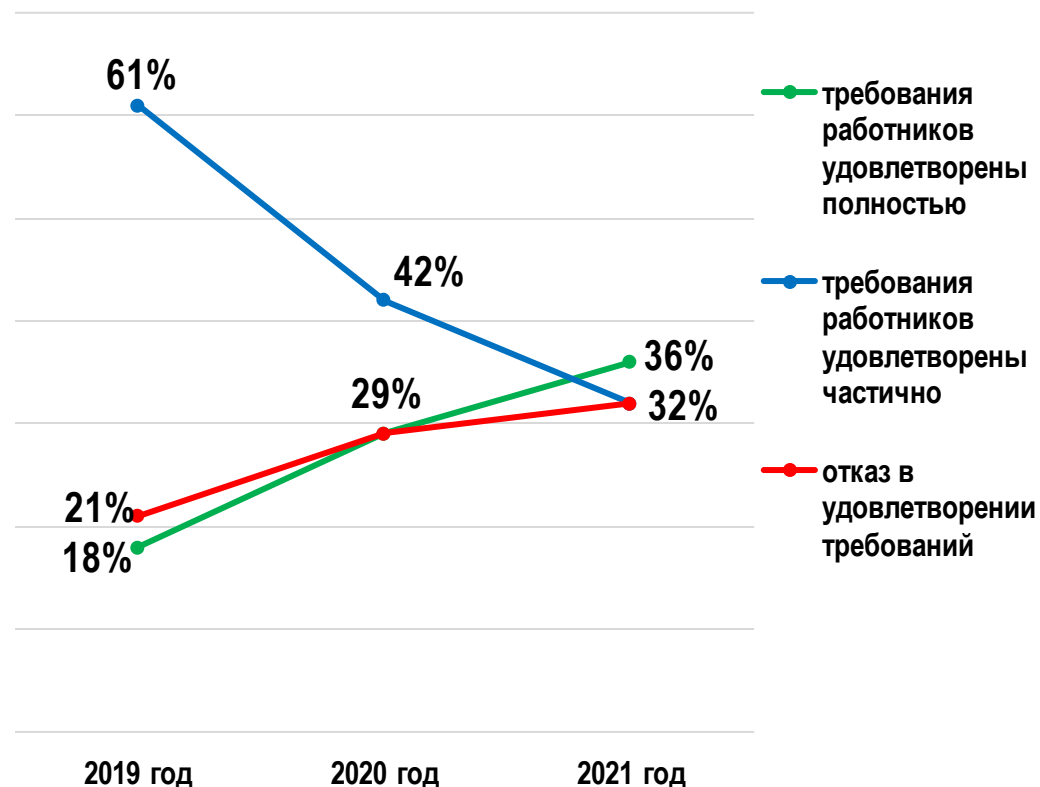


Диаграмма 34. Динамика распределения итогов завершившихся СТК



СТК, завершившиеся отказом в удовлетворении требований работников, характеризовались следующими особенностями: 7 СТК возникли по причинам ликвидации предприятий и сокращения работников (ФГУП «Прикладная химия», ОАО «Радиоприбор», Санаторий-профилакторий «Сосновые родники», Восточно-Сибирская железная дорога (ОАО «РЖД», ЗАО АПХ «АгроЯрск», АО «ЗабТЭК», АО «АП Саратовский завод резервуарных металлоконструкций», АО «Почта России»); 7 СТК возникли по причине низкого уровня (снижения уровня) оплаты труда: КГБУЗ "Находкинская городская больница", КГУП "Примтеплоэнерго", ГКУ Пермского края "Управление государственной противопожарной службы Пермского края", ООО "СКтранс", ООО «Судостроительный комплекс «Звезда», МУП "Чаинское ПОЖКХ", ГАСУСО СО "Каменск-Уральский психоневрологический интернат"; 2 СТК по причине невыплаты надбавок, доплат и компенсаций, по одному СТК возникло из-за принудительного изменения формы трудовых отношений, полной невыплаты заработной платы, невыполнения условий действующего коллективного договора. Наиболее результативно для работников завершались СТК, которые возникали из-за долгов по заработной плате (частичное удовлетворение требований связано с тем, что не устранены другие причины возникновения СТК). Оперативное вмешательство надзорных ведомств и предостережения работодателям позволяли в кратчайшие сроки устранять нарушения трудового законодательства (Таблица 9). Тем не менее, СТК, связанные с нарушением условий труда (режим рабочего времени, график сменности) разрешались не в пользу работников.

Основная причина СТК	требований работников удовлетворены полностью	частичное удовлетворение требований	отказ от удовлетворения требований
Заработная плата » Невыплата заработной платы » Полная невыплата заработной платы	10	11	2
Заработная плата » Невыплата надбавок, доплат и компенсаций	1	2	1
Заработная плата » Невыплата расчета в связи с увольнением		2	
Заработная плата » Низкий уровень оплаты труда	2		3
Заработная плата » Снижение уровня оплаты труда	2	1	1
Ликвидация предприятия		1	3
Нарушение условий труда	2		5
Невыполнение условий действующего коллективного договора			1
Недовольство работников в связи с назначением руководителя	1		
Принудительное изменение формы трудовых отношений	1		1
Сокращение работников	3	1	2

Таблица 9. Итоги СТК по причинам возникновения



Анализ итогов СТК по основанию юрисдикционной формы конфликта также продемонстрировал описанную в главе 4 закономерность, когда СТК по праву протекают менее длительно и не так чувствительны и разрушительны для трудовых отношений, они же завершаются для работников более результативно, чем СТК, по интересам (Таблица 10).

Форма СТК	требований работников удовлетворены полностью	частичное удовлетворение требований	отказ от удовлетворения требований
СТК по праву	41%	48%	10%
СТК по интересам	33%	13%	53%

Таблица 10. Итоги СТК по юрисдикционной форме

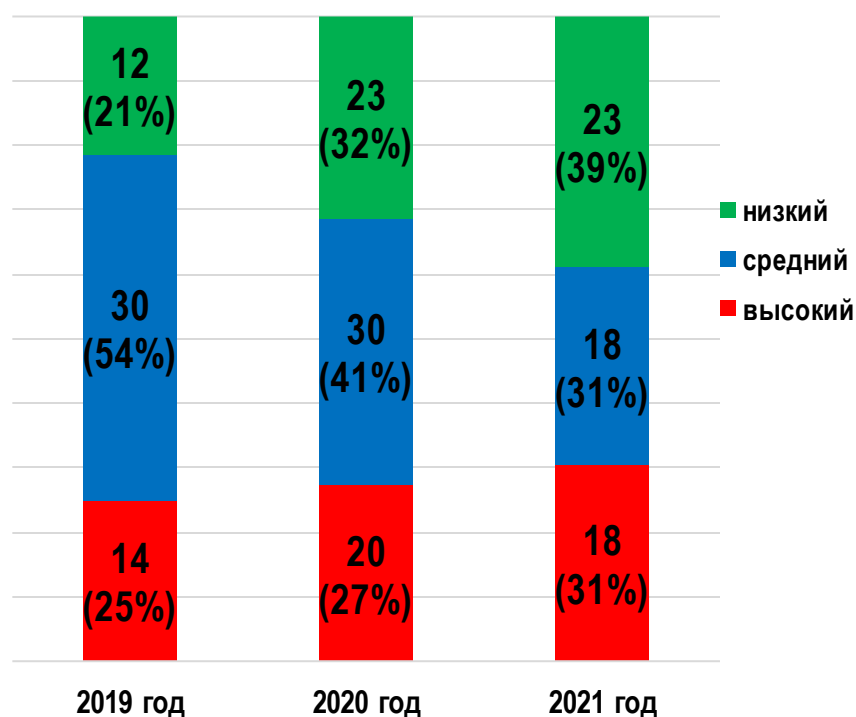


Диаграмма 35. Остаточный потенциал завершившихся СТК

Все СТК, завершившиеся отказом от удовлетворения требований работников или частичным удовлетворением их требований, создают остаточный потенциал, который является питательной средой для возобновления СТК или начала нового противостояния по другим причинам.

Наличие остаточного потенциала указывает на последующую возможность возобновления конфликта, либо начала нового конфликта между работниками и работодателем. Уровень остаточного потенциала (низкий, средний, высокий) указывает на вероятность возобновления СТК.

В соответствии со шкалой оценки ОП, распределение ОП выглядит следующим образом: по сравнению с аналогичным периодом 2020 года на 10% снизилась доля СТК, завершившихся частичным удовлетворением требований работников и имеющих средний ОП; на 7% выросла доля завершившихся с низким ОП (Диаграмма 35).

Высокий остаточный потенциал продолжает сохраняться в обрабатывающих отраслях в здравоохранении.

В территориальном разрезе высокий остаточный потенциал конфликтности сохраняется в ДФО и УФО, которые в 2021 году не стали лидерами по количеству зарегистрированных СТК, но показали низкое разрешение СТК.



Раздел 7. Прогноз развития социально-трудовых отношений

В течение 2021 года социально-трудовая обстановка в стране и конфликтный потенциал в трудовой сфере продолжают формироваться под влиянием развития пандемии COVID-19 и нестабильной мировой и внутренней экономической конъюнктуры. Страна второй год функционирует в условиях частичных ограничений и запретов, как в экономике, так и в общественной жизни. К окончанию первого полугодия эпидемиологическая ситуация в РФ заметно ухудшилась, фиксируется максимальный уровень смертности от COVID-19 за все время пандемии, ОГВ в субъектах вводят обязательную вакцинацию отдельных групп работников, которые много контактируют с другими людьми, работодателям рекомендовано отправить на удаленный режим работы не менее 30% сотрудников. При высоком инфляционном давлении в нынешнем году (уровень инфляции за полгода вырос до 6,2% и отклонился от целевых 4%), продолжает восстанавливаться промышленное производство – лидерами стали обрабатывающие отрасли (+11,4% к маю прошлого года). Во всех отраслях обрабатывающей промышленности производство уверенно превышает уровни мая последних двух лет.

Учитывая сложность эпидемиологической ситуации, которая оказывает заметное влияние на формирование социально-трудовой обстановки в стране, структурном и содержательном анализе СТК, можно сделать следующий краткосрочный прогноз развития социально-трудовых отношений на второе полугодие:

- ситуация на рынке труда сохранится стабильной, и умеренно продолжит снижаться уровень безработицы, который фиксируется на протяжении первого полугодия. В руководстве страны на данном этапе исключили риски введения локдауна, который может скачкообразно увеличить численность сокращаемых и увольняемых работников. Рынок труда будет поддержан восстановительным трендом в экономике и ростом промышленного производства и ВВП, а также активным участием Правительства РФ в реализации мероприятий по поддержке МСБ (на 2021 год дополнительно выделяется 80 млрд. рублей). *Возможно к окончанию года и достижение допандемических показателей по уровню безработицы (4,9%);*

- следует ожидать, что во втором полугодии численность увольняемых работников с предприятий (учреждений), как и в начале года, будет превышать количество принятых на работу, так как большинство предприятий продолжают испытывать серьезные финансовые затруднения, и количество банкротств предприятий продолжает увеличиваться, численность СТК на ликвидируемых производствах умеренно вырастет;

- новая экономическая реальность будет способствовать дальнейшему увеличению численности работников с неполной занятостью (работающих удаленно), которая к окончанию первого полугодия составляет около 4 млн. человек;

- численность сотрудников предприятий, работающих по договорам ГПХ (в наблюдаемом периоде около 0,9 млн. человек), а также самозанятых (по данным ФНС в июне около 2,6 млн. человек) продолжит увеличиваться, что будет создавать дополнительный конфликтный потенциал в социально-трудовой сфере в силу слабой защищенности трудовых прав данной категории работников;



- с целью минимизации экономических потерь и поддержания (восстановления) производственной деятельности, работодатели продолжают сокращения и увольнения персонала, а невыплаты и снижение уровня оплаты труда работников станут главным источником возникновения новых СТК на предприятиях реального сектора экономики;
- высокий уровень напряженности социально-трудовых отношений будет поддержан в отраслях обрабатывающих производств и на транспорте, и стабильным в ранее наиболее конфликтной отрасли здравоохранения;
- длительность СТК и вовлеченность работников в протесты начнет умеренно расти с наступлением четвертого квартала, когда наступает период окончания действия коллективных договоров на многих предприятиях и профсоюзы включаются в переговорные процессы по заключению новых, что вызывает противодействие и отторжение участия работодателей, и протестная активность работников начинает возрастать;
- высокая активность и оперативное вмешательство ОГВ и надзорных ведомств позволит сохранять соблюдение законности в трудовой сфере и обеспечит не высокую продолжительность большинства СТК по праву;
- около трети, из урегулированных СТК, как и раньше будут завершаться лишь частичным разрешением противоречий, при заметной доле отказов;
- доля СТК по праву продолжит увеличиваться, и акции протеста работников будут связаны с прямыми нарушениями трудового законодательства из-за невыплат заработной платы, изменений режимов и графиков рабочего времени, отсутствием премирования и доплат за переработки;
- высокий протестный потенциал будет поддерживаться в ПФО и СФО, низкий – сохранится в ЮФО и СКФО;
- следует принять во внимание, что в стране стартовал новый политический цикл, связанный с очередными выборами в Государственную Думу РФ и региональными выборами в органы власти в субъектах РФ, которые состоятся осенью текущего года. Ожидаем политизации протестной активности и возникновения СТК, в основу которых ляжет влияние сил, участвующих в выборах.



Приложение. Смежные конфликты

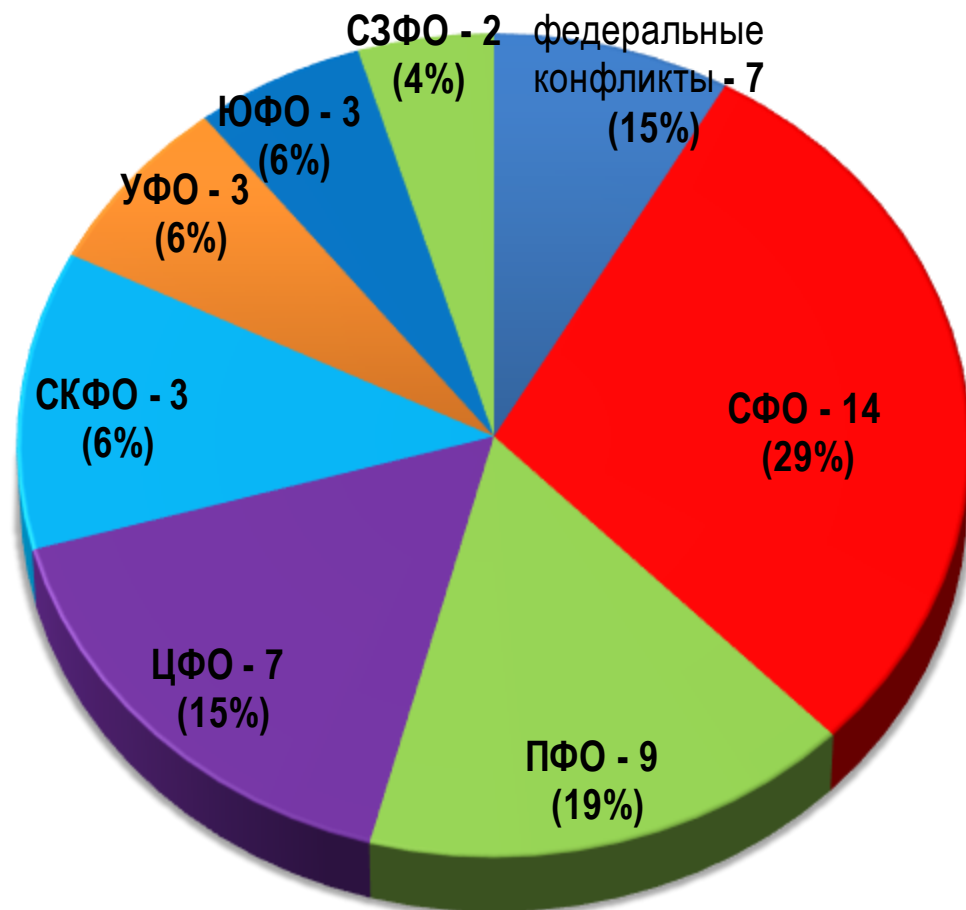


Диаграмма 36. Территориальные характеристики смежных конфликтов

В первом полугодии 2021 года год НМЦ «Трудовые конфликты» зафиксировал **рост** числа конфликтов, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, **напрямую не вытекающих из легальных трудовых отношений** между работодателями и работниками, но подобные конфликты, способны оказывать влияние на социально-экономическую обстановку в регионах и в стране в целом.

Такие протестные проявления определены как **смежные конфликты**. В них принимали участие как наёмные работники, так и самозанятые, а также активное население, выступавшие против экономических и административных условий ведения бизнеса, тарифной политики, роста налогов, реформ в сфере ЖКХ и др.

В ходе мониторинга в наблюдаемом периоде было зарегистрировано 85 смежных конфликтов (2019 год – 116, 2020 год – 44):

- 7 конфликтов федерального уровня в городах федерального значения Москве (4) и Санкт-Петербурге (1), межрегиональные конфликты в ЦФО, ПФО, СЗФО (2);

- 79 конфликтов местного (муниципального) уровня.

Значительное увеличение количества смежных конфликтов, по сравнению с аналогичным периодом 2020 года, связано с акциями протеста водителей такси агрегаторов, работающих как самозанятые, против тяжелых условий труда и низких заработных плат.

Наибольшее количество смежных конфликтов было зарегистрировано в СФО (14), ПФО (9) и ЦФО (7) (Диаграмма 36).



Основная проблематика смежных конфликтов:

- 2019 год – ухудшение условий жизни граждан, материального положения самозанятых работников;
- 2020 год – ограничения, связанные с пандемией, требования отставки руководителей муниципальных образований, недовольство социальной политикой;
- 2021 год – повышение тарифов ЖКХ, недовольство частных перевозчиков-самозанятых водителей такси низкими тарифными ставками и политикой агрегаторов.

В **58 (68%)** конфликтах протесты начались после решений (постановлений) принятых ОГВ (ОМСУ), в 27 (32%) – вызваны недовольством решениями руководства (собственников). В 10 конфликтах организаторами протестных действий выступили политические партии, в 5 - гражданские активисты, в 9 – общественные движения и НКО, в 1 конфликте – профсоюзная организация, в 60 конфликтах организаторы протестных действий не установлены.

В первом полугодии 2021 года в большинстве конфликтных ситуаций принимали участие активные граждане (59 конфликтов), самозанятые работники сервисов такси и водители (22 конфликта), самозанятые работники торговли (2 конфликта), наемные работники (2 конфликта).

НМЦ «Трудовые конфликты» отмечает, что в 2021 году, как и во все предыдущие годы, основной причиной смежных конфликтов становились решения и действия ОГВ, а также внутренняя политика владельцев крупного бизнеса (агрегаторы такси, общественное питание, интернет-торговые площадки и др.) социально-экономические последствия которых не вполне спрогнозированы, или такие решения были приняты без учёта интересов заинтересованных участников социально-экономических отношений.