

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ОБСТАНОВКИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В 2020 ГОДУ. ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ НА РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

*(по материалам годового аналитического бюллетеня
Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов
Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов)*

За девять лет наблюдений в хранилище данных Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов (СТК) Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов внесена информация о более чем 1300 СТК, зарегистрированных в РФ. Оценка развития социально-трудовых отношений и формирование трудовой обстановки в стране в 2020 году осуществлена с учетом сложной эпидемиологической ситуации, оказавшей заметное влияние на российскую экономику, производственно-трудовую сферу и в целом на общественный уклад. Динамика и особенности формирования социально-трудовой обстановки, развитие СТК проанализированы в ретроспективе за период 2016-2020 г.г. 2016 год – период, в котором было зарегистрировано максимальное количество СТК за девять лет наблюдений, далее в 2016-2018 г.г. сформировалась тенденция к снижению количества конфликтов и стабилизации обстановки в социально-трудовой сфере, которая изменилась в 2018 году, когда проявился новый возрастающий тренд (социальная напряженность нарастала, количество конфликтов увеличивалось). На формирование социально-трудовой обстановки в стране в 2020 году заметно повлияло распространение новой коронавирусной инфекции COVID-19, которое неблагоприятно сказалось на мировой и внутренней экономической конъюнктуре.

Развитие социально-трудовой обстановки в стране в 2020 году следует оценивать 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 социально-трудовой сфере и экономике (вынужденный перерыв 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 течение второго полугодия эпидемиологическая ситуация в стране сохранялась сложной, при ежедневном высоком регистрируемом количестве заболевших COVID-19, органы исполнительной власти субъектов РФ и работодатели самостоятельно принимали решения о введении (снятии) ограничительных мер. К окончанию года в стране продолжало действовать обязательное требование по ношению масок в общественных местах, а работодатели были обязаны перевести часть работников на удаленный режим.

В этих условиях ключевые факторы, которые определили формирование социально-трудовой обстановки в стране, возникновение и развитие СТК, складывались следующим образом:

- численность рабочей силы сохранялась стабильной в течение всего года на уровне 74,8 - 75,3 млн. человек. Вместе с тем, по отношению к 2019 году, показатели рынка труда снизились на -1,1%. По оценке Счетной палаты, численность населения РФ сократилась на 346,9 тыс. человек и это выше, чем за предыдущий год (2019 г. - 317,2 тыс. человек). Несмотря на продолжающийся демографический спад (количество умерших превышает количество родившихся в 1,4 раза), стабильность рынка труда обеспечивалась отложенным действием пенсионной реформы и трудовой миграцией, которая компенсировала естественную убыль населения на 20,6%. Регионы с наиболее высоким уровнем занятости: Чукотский АО (77,7%), ЯНАО (71,4%), Магаданская область (72,6%), ХМАО (68,0%), Камчатский край (67,4%); низкий уровень занятости - Северная Осетия (45,7%), Дагестан (46,8%), Карачаево-Черкесия (46,5%), Ингушетия (49,7%);

- количество официально зарегистрированных безработных в период пандемии выросло с 700 тыс. человек (4,7%) до максимальных значений в сентябре – 3,6 млн. человек (6,4%). В октябре – декабре ситуацию удалось стабилизировать и снизить безработицу до 6,1%. Президентом РФ

поставлена задача Правительству РФ в течение следующего года вернуть показатели безработицы до уровня «допандемических» (4,7%). В течение всего года сложная ситуация с безработицей сохранялась в СКФО – 14,8%, по регионам: Республика Ингушетия (31,0%), Чеченская республика (22,3%), Республика Тыва (19,9%), Республика Алтай (16,3%), Республика Дагестан (15,6%); субъекты РФ с наименьшим уровнем безработицы – ЯНАО (2,6%), ХМАО (3,3%), Камчатский край (3,7%), г. Москва (3,8%), г. Санкт-Петербург (3,8%). Следует отметить, что даже в относительно благополучных регионах безработица росла;

- 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 мая. К окончанию года около 1107,1 тыс. человек - заняты неполное рабочее время по соглашению между работником и работодателем, 331,0 тыс. человек - находятся в простое, 2973,8 тыс. человек - находятся в отпуске без сохранения заработной платы. Рынок труда, в третьем-четвёртом кварталах, постепенно начал выходить из кризиса и в августе количество принятых на работу сотрудников впервые с начала эпидемии превысило численность уволенных;

- среднемесячная начисленная заработная плата в стране продемонстрировала прирост и к окончанию года зафиксировалась на уровне 49 539 рублей (+6,3% по сравнению с прошлым годом). Вместе с тем, реальные располагаемые денежные доходы россиян (доходы за вычетом обязательных платежей, скорректированные на индекс потребительских цен) снизились на 4,8%. Количество россиян, находящихся за чертой бедности, увеличилось до 19,9 млн. человек (13,5% населения страны, +0,8% по сравнению с прошлым годом);

- суммарная просроченная задолженность по заработной плате в течение первого квартала сохранялась на стабильном уровне. При выходе из ограничений по пандемии коронавируса, в мае-июне, отмечен резкий рост задолженностей по оплате труда до уровня 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. В течение третьего квартала отмечалось снижение задолженностей до уровня 1,835 млрд. рублей. К окончанию года просроченная задолженность по заработным платам, в очередной раз, увеличилась до 1,898 млрд. рублей (+28,0 млн. рублей (+1,5%)). Следует отметить, что в СФО задолженность по зарплатам увеличилась в 2,5 раза и росла в течение всего года;

- количество предприятий, проходящих различные стадии банкротства, по данным 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») в апреле резко сократилось. Однако, в мае-июне зафиксирован рост количества предприятий, в отношении которых возобновлены (запущены) процедуры банкротства (по сравнению с апрелем рост в 5,7 раза). Во втором полугодии количество предприятий, в отношении которых были возбуждены дела о несостоятельности, сохранялось на неизменном уровне.

В этих условиях НМЦ «Трудовые конфликты» зарегистрировал 194 СТК (2016 год – 186 СТК, 2017 год – 176 СТК, 2018 год – 166 СТК, 2019 год – 171 СТК). Наибольшее количество конфликтов 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%. 2020 год стал периодом, в котором зафиксировано наибольшее количество трудовых конфликтов за девять лет наблюдений (ранее 2016 год отмечался, как наиболее конфликтный – 186 СТК). СТК были зарегистрированы во всех федеральных округах без исключения, как и в предыдущие годы. 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, что будет проанализировано ниже.

Напомним, что в 2019 году социально-трудовая обстановка оценивалась, как сложная, и отмеченный рост в +3% по количеству СТК (в сравнении с 2018 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. 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 рост количества зарегистрированных СТК продолжился, к причинам высокой конфликтности в социально-трудовой сфере добавились последствия мер по противодействию новой коронавирусной инфекции. 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 во втором квартале 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 превышает 3 млн. человек (выросло почти в 30 раз за время пандемии), за этот же период уволено 4,5 млн. граждан.

В 2020 году 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 периода нерабочих дней и режимов самоизоляции (в мае) – количество СТК начало расти и к окончанию первого полугодия трудовые конфликты были зафиксированы в 53 субъектах. 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. В летние месяцы уровень напряженности социально-трудовой обстановки сохранялся на стабильно высоком уровне, что не характерно для предыдущих аналогичных периодов годовых наблюдений. Лишь в сентябре количество СТК незначительно снизилось. Качественного улучшения ситуации в социально-трудовой сфере в четвертом квартале не произошло, отмечалась лишь относительная стабилизация показателей. Наиболее конфликтными регионами РФ в текущем году стали Челябинская область (УФО) – 14 СТК, Москва (ЦФО) – 9 СТК, Свердловская область (УФО) – 8 СТК. Свердловская и Челябинская области за последние пять лет регулярно входят в число наиболее конфликтных субъектов.

СТК зафиксированы в 38 отраслях экономики (2019 год – 36 отраслей, 2018 год – 31 отрасль, 2017 год – 37 отраслей, 2016 год – 42 отрасли). В отраслевом разрезе производственной и непроизводственной сфер экономической деятельности наиболее конфликтными стали: Здравоохранение (49 СТК, 25%), Обрабатывающие производства (33 СТК, 17%), Транспорт (28 СТК, 14%) и ЖКХ (25СТК, 13%).

В течение года, когда стремительно менялась социально-трудовая обстановка из-за последствий пандемии нового коронавируса, 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, осталось в период пандемии наиболее конфликтной отраслью российской экономики (в 2020 году - 25% от общего количества СТК, в 2019 – 29%). 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. Второй виток 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 год без масштабных потрясений в трудовой сфере, в сравнении с 2019 годом количество СТК в отраслях обрабатывающих производств снизилось на 6%;

- высокий конфликтный потенциал во втором полугодии сформировался и поддерживался в сфере ЖКХ. Основные причины и источники возникновения трудовых конфликтов на коммунальных муниципальных предприятиях – невыплаты заработной платы работникам, снижение премиальных надбавок, и неоплата переработок (сверхурочных, выходные дни и др.). Руководители предприятий ЖКХ объясняют

возникшие проблемы ростом долгов населения за оплату коммунальных услуг и ограничениями, введенными в период борьбы с коронавирусом;

- деятельность сухопутного транспорта на протяжении последних лет регулярно входит в тройку наиболее конфликтных отраслей экономики (2019 - 13% от общего количества СТК, 2018 – 15%). При выходе из режимов ограничений и самоизоляции большая часть новых конфликтов, зарегистрированных на муниципальных предприятиях пассажирских перевозок, была связана с протестами водителей и кондукторов против невыплаты заработной платы, ее низкого уровня и тяжелых условий труда. По причине значительного снижения пассажиропотока в период пандемии выручка на предприятиях значительно снизилась, что повлекло снижение заработной платы работников. Компенсационных выплат за работу в условиях распространения коронавирусной инфекции водителям и кондукторам общественного транспорта законодательством не предусмотрено, дополнительно наложился проблемы несвоевременного перечисления субсидий из бюджетов за перевозки льготных категорий пассажиров;

- в течение года сложилась неблагоприятная социально-трудовая обстановка в отрасли, где ранее НМЦ «Трудовые конфликты» противостояния не фиксировались – Деятельность по трудоустройству и подбору персонала, а именно, в компаниях по аутсорсингу. По решению органов исполнительной власти в ряде субъектов РФ в целях оптимизации здравоохранения транспортные подразделения станций скорой медицинской помощи передаются аутсорсинговым компаниям, которые получают на это право по результатам тендеров в рамках госзаказов. Однако компании идут на серьезные нарушения трудового законодательства: не заключают с водителями трудовых договоров, оформляют трудовые отношения гражданско-правового характера со значительным ухудшением условий работы и оплаты труда. В результате работники лишаются социальных гарантий и пенсионного обеспечения, фактически выступают в роли самозанятых. Недовольство работников

таким положением дел стало источником новых СТК (за год зафиксировано 6 подобных СТК - 3% от общего количества);

- с наименьшими потерями и низким конфликтным потенциалом завершили 2020 год предприятия отраслей, в которых практически не применялись ограничительные меры и не вводились «локдауны» (строительство и сельское хозяйство). Данные отрасли не вошли в число наиболее конфликтных секторов экономики, и за последние три года в них наметилась устойчивая тенденция к снижению количества трудовых конфликтов и стабилизации социально-трудовой обстановки.

Оценка отраслевого распределения СТК в секторах экономики, где фиксировалось наибольшее количество конфликтов за последние пять лет, показала следующие тенденции:

- в текущем году снизилась доля СТК в Обрабатывающих отраслях (с 23% до 17%) и Здравоохранении (с 29 до 25%). За последние четыре года отрасль здравоохранения, где систематически возникают трудовые конфликты, оказывает значительное влияние на социально-трудовую обстановку в стране и создает риски для развития и общего климата трудовых отношений. Медицина оставалась наиболее конфликтной отраслью, как и в 2019 году, но источники и движущие силы возникновения трудовых конфликтов в 2020 году отличались: если протестная активность медиков в 2019 году была связана с неисполнением «майских указов» Президента РФ 2013 года «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части увеличения размера реальной заработной платы и доведение ее до средней заработной платы по региону», то 2020 год - медики протестуют из-за невыплат стимулирующих надбавок или несправедливого распределения средств по федеральным и региональным стимулирующим надбавкам за работу в условиях коронавируса;

- отмечен рост СТК в сфере ЖКХ (с 9% до 13%) и сохраняющийся высокий конфликтный потенциал на предприятиях муниципального транспорта (14% от общего количества СТК): для транспорта решающим стало резкое падение пассажиропотока, для коммунальщиков - выросшие

долги населения за оплату ЖКХ по причинам падения реальных доходов граждан в текущем году.

Анализ динамики отраслевой диверсификации СТК в разрезе федеральных округов позволяет сделать выводы и определить наиболее проблемные сектора экономики для каждого региона:

- ДФО - транспорт (в том числе водный), сельское хозяйство;
- СФО – здравоохранение, обрабатывающие производства (Производство готовых металлических изделий, Производство электрических машин и электрооборудования);
- УФО - обрабатывающие производства (Металлургическое производство, Производство прочих неметаллических минеральных продуктов), добыча полезных ископаемых (Добыча сырой нефти и природного газа);
- ПФО – здравоохранение, обрабатывающие производства (Производство прочих неметаллических минеральных продуктов, Производство машин и оборудования);
- СЗФО – строительство, добыча полезных ископаемых (Добыча каменного угля, бурого угля и торфа);
- ЦФО – ЖКХ, здравоохранение;
- ЮФО - добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства (Производство судов, летательных и космических аппаратов);
- СКФО – транспорт, ЖКХ.

Основными причинами возникновения СТК определены: 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.

Оценка распределения СТК, по основанию причин возникновения, показала следующие тенденции:

- невыплата заработной платы сохраняется, 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 (с 2016 по 2020 г.г. количество подобных СТК сократилось в 1,7 раза);

- 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 (простой) и, как следствие, снижались заработные платы и премиальные выплаты работникам, что и отражает сложившаяся картина в перераспределении причин СТК;

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

Анализ основных причин трудовых конфликтов в наиболее проблемных отраслях за последние три года, показывает, что доля СТК, в которых полная невыплата заработной платы стала главной причиной противостояний в отраслях обрабатывающих производств, секторов научной деятельности, образовании, сельском хозяйстве и энергетике –

драйверов развития российской экономики снижается, что является положительным трендом. Вместе с тем, в отраслях обрабатывающих производств растет доля СТК, связанных с остановкой производств и банкротством предприятий. На транспорте продолжает ухудшаться ситуация с выплатой заработной платы и снижением уровня оплаты труда. В отрасли здравоохранения основные причины СТК – результат нарушений по выплатам медикам «коронавирусных надбавок» и других доплат.

За время комплексного изучения СТК и классификации противостояний на конфликты по праву и по интересам, установлена взаимосвязь между юрисдикционными основаниями СТК и длительностью их протекания. Увеличение доли СТК по интересам в период с 2017 по 2019 г.г. значительно снижали длительность так называемых «коротких СТК» (от недели до месяца), и увеличивали длительность СТК от одного месяца до трех. В этот период средняя продолжительность СТК увеличилась с 16 до 27 дней, так как 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 2020 году ситуация изменилась: экономические и финансовые проблемы хозяйствующих субъектов, ликвидация предприятий, банкротства, остановки работодателями производств, привели к значительным проблемам с выплатами заработной платы и сокращению (увольнению) работников – количество СТК по праву возросло и длительность противостояний начала снижаться. Средняя продолжительность СТК в 2020 году сократилась до 20 дней.

Из 194 зарегистрированных СТК в текущем году, 115 СТК (59%) развивались на предприятиях, в учреждениях (организациях), находящихся в частной собственности, 79 СТК (41%) – государственной (муниципальной) собственности. По сравнению с прошлым годом, доля СТК на предприятиях частной собственности выросла на 7%.

За последние два года доля СТК на предприятиях, где заключены колдоговора и работают механизмы социального партнерства значительно превышает долю СТК, которые возникали по инициативе неорганизованных работников на предприятиях, где отсутствуют рабочие механизмы социального партнерства. Такое перераспределение, прежде всего, связано с высоким конфликтным потенциалом в отрасли здравоохранения, где медики государственных учреждений, при активной поддержке отраслевых профсоюзов, борются за улучшение условий труда, требуют повышения заработной платы, достойного социального пакета и гарантий. Такие СТК не сопровождаются массовыми протестными акциями, и характеризуются выдвижением требований, коллективными обращениями, призывами к ведению переговоров в строгом соответствии с трудовым законодательством и другими законодательными актами.

Доля СТК на крупных предприятиях, по сравнению с 2019 годом, снизилась на 11%, соответственно возросла конфликтность в сфере МСБ. Экономические и финансовые проблемы, возникшие в период пандемии, благодаря помощи и поддержке со стороны государства меньше ударили по системообразующим крупным предприятиям. Динамика распределения СТК, по основанию размеров предприятий в наиболее конфликтных отраслях, показывает, что на крупных предприятиях отраслей обрабатывающих производств за последние три года конфликтность практически не изменилась. Снижается доля СТК на больших муниципальных предприятиях ПАТП и растет у частных перевозчиков, где практически не действуют механизмы социального партнерства, а трудовые отношения оформляются договорами гражданско-правового характера, без соблюдения социальных гарантий, или где работники осуществляют трудовые функции как самозанятые.

В развитии 175 СТК (90% от общего числа СТК) (2019 год – 161 СТК (92%), 2018 год – 149 СТК (89%), 2017 год – 149 СТК (87%), 2016 год – 156 СТК (82%)) работники и профсоюзы с целью защиты нарушенных трудовых прав и достижения выдвинутых к работодателям требований, применяли активные формы протеста и общественно-наблюдаемые действия (акции).

При росте СТК на +13%, по сравнению с прошлым годом, количество протестных действий в ходе развития конфликтов снизилось на -4%, что объясняется 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). 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 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, сформировавшаяся в течение последних лет тактика действий работников и профсоюзов в ходе СТК активно применялась 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 продолжали занимать 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.

Гарантируемое п.4 ст.37 Конституции РФ и Главой 61 Трудового Кодекса РФ право работников на забастовку, как возможности разрешения коллективного трудового спора или урегулирования СТК по-прежнему остается одной из главных форм защиты трудовых прав, несмотря на ограничения 2020 года. 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 две забастовки с участием 137 человек. Потери рабочего времени по данным работодателей составили 669 человеко-дней (www.gks.ru- стр.115).

Наиболее резонансными забастовками 2020 года, по оценке НМЦ «Трудовые конфликты» стали: забастовка вахтовиков-строителей музейно-театрального комплекса на острове Русский (г. Владивосток, ДФО, Приморский край) из-за долгов по заработной плате, отсутствия трудовых договоров. В забастовке приняли участие более 1000 человек, что стало одной из самых массовых акций протеста работников; забастовка работников автозавода "Волгабас" (Собинский район, ЦФО, Владимирская область) из-за долгов по заработной плате. В забастовке приняли участие более 500 человек; забастовка вахтовиков на Тагульском месторождении (СФО, Красноярский край) из-за долгов по заработной плате. В забастовке приняли участие более 200 человек.

Несмотря на возросшее количество забастовок и других акций протеста в текущем году, в 135 СТК (70%) для защиты трудовых прав, работники параллельно обращались не только непосредственно к работодателям, но и с коллективными жалобами и требованиями в различные надзорные ведомства, не прибегая к публичным акциям протеста.

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. В 2020 году в 138 СТК (71% от общего количества трудовых конфликтов) работодателями были нарушены требования трудового законодательства: в 75 (39%) СТК задержки и невыплаты заработных плат работникам составляли более двух месяцев; в 42 (22%) СТК нарушались требования, которые вели к ухудшению условий труда; в 6 (3%) СТК работодатели препятствовали деятельности профсоюзов; в 19 (10%) СТК работодателями был нарушен порядок выплат стимулирующих надбавок медработникам за работу с коронавирусными пациентами; в 6 СТК (3%) работодателями были нарушены порядок и правила при оформлении трудовых отношений; в 5 (3%) работодатели не выполняли положения действующих коллективных договоров.

По сравнению с 2019 годом, количество СТК, в которых руководствами предприятий (учреждений) нарушались законные трудовые права работников выросло на +29%. Таким образом, следует констатировать, что многие работодатели в сложившихся обстоятельствах действовали как против работников, так и против законодательства РФ.

Исполнительная и судебная власти, надзорные ведомства активно защищали трудовые права работников в СТК, которые непосредственно были связаны с нарушениями работодателями действующего законодательства по оплате труда (СТК по праву). В рамках наблюдаемых трудовых конфликтов было проведено 79 проверок прокуратуры; внесено 31 представление прокуратуры об устранении нарушений ТК РФ; возбуждено 20 административных дел и 15 уголовных в отношении руководителей предприятий (учреждений).

Отличительной особенностью 2020 года стало активное участие ОГВ муниципального уровня в разрешении противоречий между работниками и работодателями. ОГВ федерального уровня, включая Администрацию Президента РФ, принимали участие в урегулировании ряда резонансных СТК на предприятиях и в учреждениях различных отраслей: АО "ГК "Северавтодор" (УФО, ХМАО, невыполнение условий действующего отраслевого (тарифного) соглашения), УК "Заречная" (СФО, Кемеровская область-Кузбасс, невыплата заработной платы бывшим сотрудникам), ООО "СЭПО-ЗЭМ" (ПФО, Саратовская область, закрытие самого крупного в стране завода по выпуску холодильников), ЗАО "Нурлатский сахар" (ПФО, Республика Татарстан, ликвидация предприятия), ООО «Газпром добыча Ноябрьск» (ДФО, Республика Саха (Якутия, временная остановка производства работодателем), Армавирский машиностроительный завод (ЮФО, Краснодарский край, временная остановка производства работодателем), ОАО "Новозыбковский машиностроительный завод" (ЦФО, Брянская область, временная остановка производства работодателем), Фонд "Национальное Культурное Наследие" (ЦФО, Москва, сокращение работников), ФГБОУ ВО "Байкальский государственный университет" (СФО, Иркутская область, сокращение работников), ГУП Автокомбинат

"Мосавтосантранс (ЦФО, Москва, невыплата стимулирующих надбавок за работу в условиях коронавируса COVID-19). Анализ итогов, урегулированных в 2020 году СТК, показывает, что при вмешательстве ОГВ и надзорных ведомств, трудовые конфликты разрешаются более результативно для работников. 71% СТК завершился полным или частичным удовлетворением требований работников, а без участия ОГВ – 56%.

Из 186 урегулированных СТК, 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, продолжает 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 носит 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 несогласны, 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 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).

Все СТК, завершившиеся отказом от удовлетворения требований работников или частичным удовлетворением их требований, создают остаточный потенциал (ОП), который является питательной средой для возобновления СТК или нового противостояния по другим причинам. Наличие ОП указывает на последующую возможность возобновления СТК, либо начало нового противостояния между работниками и работодателем. По разработанной в Центре «шкалы оценки ОП», распределение СТК по ОП в 2020 году выглядит следующим образом: на +12% выросло количество СТК с низким ОП, что свидетельствует о более результативном урегулировании противоречий в ходе СТК, и растущей

договороспособности у работодателей и работников по достижению компромиссов. Вместе с тем, следует отметить, что при растущей доле СТК по праву, показатели высоких ОП в конфликтах не снижаются.

Высокий остаточный потенциал на фоне пандемии коронавируса продолжает сохраняться в здравоохранении, особенно в учреждениях «красной зоны COVID - 19» и транспортных подразделениях ССМП (20 СТК); в обрабатывающих отраслях (10 СТК, особенно на ликвидируемых или закрытых предприятиях пищевой промышленности: ОАО "Бесланский маисовый комбинат", ЗАО "Нурлатский сахар", АО "Дека", "Миасский мясоперерабатывающий комбинат"); на частных ПАТП (7 СТК: ООО "Автолайн", АО "Томскавтотранс"). Следует обратить внимание на предприятия (учреждения), где СТК возникают регулярно за последние несколько 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).

На основании постоянно меняющихся факторов, определяющих формирование социально-трудовой обстановки в стране, структурном и содержательном анализе СТК, зарегистрированных в 2020 году, нестабильной эпидемиологической ситуации, можно сделать следующий краткосрочный прогноз на первое полугодие следующего года:

- безработица, после достижения максимальных значений в 6,4% в октябре-ноябре прошлого года, умеренно снизится. Для этого необходимо продолжить и усилить реализацию мероприятий, направленных на поддержку занятости населения и граждан, лишившихся работы;

- сокращения и увольнения персонала, невыплаты и снижение уровня заработной платы и дополнительных выплат работникам, станут главными драйверами конфликтного потенциала в трудовой сфере в 2021 году и продолжат поддерживать высокое количество СТК, которое будет сопоставимо с количеством в 2018-2019 г.г.;

- в отрасли Здравоохранения напряженность трудовых отношений будет выше, чем в других отраслях. Также напряженности трудовых отношений следует ожидать в отраслях «третичного сектора», на транспорте и в ЖКХ: для транспорта решающим будет падение пассажиропотока, для коммунальщиков - выросшие долги населения за оплату ЖКХ по причинам падения реальных доходов граждан в 2020 году;

- доля СТК по праву продолжит увеличиваться, акции протеста работников будут связаны с прямыми нарушениями трудового законодательства из-за невыплаты заработной платы, изменения режимов и графиков рабочего времени, отсутствием премирования и доплат за переработки;

- длительность СТК и вовлеченность работников продолжит умеренно сокращаться, а оперативное вмешательство ОГВ и надзорных ведомств позволит в кратчайшие сроки устранять нарушения трудового законодательства;

- большинство из урегулированных СТК завершится лишь частичным разрешением противоречий, при этом доля СТК, в которых работникам будет отказано в удовлетворении выдвигаемых требований продолжит расти;

- высокий протестный потенциал сохранится в ЦФО, УФО и ПФО.