

СТЕНОГРАММА ПРЕСС-КОНФЕРЕНЦИИ ФНПР
«Социально-трудовые конфликты в России. Итоги 2016 года. Перспективы
роста протестных настроений в трудовой сфере. Наиболее яркие примеры
социально-трудовых конфликтов»

21 декабря 2016 г. Москва, Дворец труда профсоюзов

ЕВГЕНИЙ МАКАРОВ

*заместитель председателя ФНПР,
научный руководитель*

*Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты»
Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов*

АЛЕКСАНДР ШЕРШУКОВ

*секретарь ФНПР,
главный редактор Центральной профсоюзной газеты «Солидарность»*

А.Шершуков. Добрый день, уважаемые коллеги. Большое спасибо, что вы нашли время и пришли на наше мероприятие.

Тематика нашей пресс-конференции посвящена итогам 2016 года с точки зрения анализа социально-трудовых конфликтов, которые в нем происходили, поскольку в рамках научно-практической части анализом этого в ФНПР занимается Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты». Он учрежден Санкт-Петербургским Гуманитарным университетом профсоюзов, его руководителем является Евгений Иванович Макаров.

Я хотел бы передать ему слово для того, чтобы он ознакомил вас с данными анализа, ответил на ваши вопросы.

В случае, если будут выходящие за рамки этой темы вопросы с вашей стороны, мы в силу своей компетенции попытаемся на них ответить.

Евгений Иванович, пожалуйста, Вам слово.

Е.Макаров. Спасибо. Уважаемые коллеги, еще раз хочу обратить ваше внимание на то, что наш Центр работает по теме «Социально-трудовые конфликты» с 2012 года. Мы изучаем конфликты, которые происходят в действительности. И, кроме того, разрабатываем методы урегулирования и прогнозирования конфликтов. Наш центр выпускает материалы в двух форматах.

Первый формат (для неограниченной аудитории) - непрерывно, каждые 2-3 часа обновляемая информация на сайте «<http://industrialconflicts.ru/>»; на этом сайте есть инструменты обратной связи, личный кабинет, а те, кто интересуется

более подробно, например, изучает итоги недели (это часто делают те, кто хочет получить более или менее собранную информацию, т.е. не каждый день их эта тема интересует), подписываются на бесплатный бюллетень на этом же сайте, который рассылается по адресам - каждый день по понедельникам до 17.30 этот бюллетень поступает подписчикам. В нем видны все социально-трудовые конфликты, которые произошли на предшествующей неделе.

Второй формат - это ограниченная аудитория партнеров проекта. Она получает ежемесячные, ежеквартальные, ежегодные бюллетени, которые содержат уже обработанные данные, аналитику, прогнозы, а также различные разборы типичных случаев и конфликтов, что, в общем, позволяет более подробно и детально вникнуть в то, что происходит в наиболее острых столкновениях, складывающихся на «трудовом фронте».

Аудитория первого формата - это 488 подписчиков на сегодняшний день; посещаемость сайта – около тысячи оригинальных посетителей «в Россию» из 14 стран мира. Что касается аудитории второго формата (ограниченной аудитории - партнеров проекта), то здесь у нас чуть меньше 20 адресатов. Это в основном органы государственной власти и ФНПР.

Сегодня я хочу представить вашему вниманию обзор социально-трудовых конфликтов, которые происходили в 2016 году и прогноз социально-трудовой обстановки на 2017 год. Сразу оговорюсь, что основные цифры, которые я буду приводить, они близки к совершенному финалу, поскольку в неделю мы знаем, сколько регистрируется приблизительно социально-трудовых конфликтов, точно знаем, что на последней неделе конфликтов может быть зарегистрировано дополнительно к тому, что уже есть, максимум два; поэтому можно с точностью до 3-4% верить всем цифрам, которые мы сегодня приводим для вас на слайдах, и которые есть у вас в виде брошюры.

Для того, чтобы облегчить понимание того, что происходит, и двигаться дальше, слайд №2, я прибегну к такому приему, как назначение Героя, глазами которого мы будем время от времени смотреть на то, что происходит в нашей стране в сфере социально-трудовых отношений, и этим Героем будет наш министр труда и социальной защиты Максим Анатольевич Топилин, который как-то выразился не так давно, что он очень рад тому, что законодательство Российской Федерации препятствует проведению легальных забастовок (усложняет, затрудняет), ведь иначе ему пришлось бы метаться по стране и постоянно тушить возникающие то тут, то там пожары в виде трудовых конфликтов. Постараюсь показать вам, что так пугает нашего министра и можно ли спастись с помощью «бумажной загородки» из 61 главы Трудового кодекса от тех обстоятельств, с которыми сталкивается наш Герой.

Итак, социально-трудовая обстановка в 2016 году по степени общей напряженности трудовых отношений оценивается нами, как кризисная с

усиливающимися негативными тенденциями. По данным, которые мы получаем из автоматизированной системы, а наша работа построена на автоматизированной системе, которую мы сами спроектировали и запустили в работу, эта система позволяет нам точно идентифицировать все социально-трудовые конфликты, происходящие в стране. В 2016 году таких зарегистрировано 167. По сравнению с 2015 годом это прибавление конфликтов на 13%; а с 2014 годом это прибавление конфликтов на 28%. Как видите, эта негативная тенденция прямо прослеживается в цифрах.

Сразу сделаю оговорку, что такое социально-трудовые конфликты, о чем я сейчас говорю. Они отличаются от индивидуальных тем, что они коллективные, а также они отличаются от простых трудовых споров тем, что эти конфликты не получили своего разрешения в рамках двухсторонних отношений между работниками и работодателями; и они вышли за пределы предприятия, стали сферой внимания органов государственной власти, надзорных, правоохранительных органов, и попали в СМИ. То есть, таким образом, я хочу сказать, что трудовой конфликт, который мог бы быть разрешен на предприятии, превратился в социально-трудовой конфликт, потому что это стало асоциальным явлением, это стало негативно влиять на экономику, на социальную сферу, и в общем-то представляет угрозу общественно-политической стабильности, это особенно ярко видно на предприятиях, расположенных в моногородах.

Наибольшее количество социально-трудовых конфликтов зарегистрировано в Сибирском – 19,2%; в Уральском – 15,6%, Дальневосточном и Центральном федеральном округах. По сравнению с 2015 годом увеличилось количество СТК во всех федеральных округах за исключением Сибирского федерального округа и Северо-Западного федерального округа.

Кстати сказать, это тенденция именно 2016 года, поскольку были предшествующие года, когда не было конфликтов в отдельных федеральных округах, что как раз и говорит о довольно усиливающейся негативной тенденции. Самыми напряженными по количеству событий, влияющих на социально-трудовую обстановку и развитие СТК, стали март, сентябрь и октябрь. Наиболее конфликтными субъектами, где регистрировалось наибольшее количество СТК, стали Свердловская область – 12 конфликтов, Забайкальский край – 9 конфликтов, Приморский край – 7, Хабаровский -7 и Республика Карелия - 6.

Вы можете увидеть на этой карте подробную расстановку конфликтов по субъектам Российской Федерации. Вот интенсивность цвета указывает визуально на их количество; там цифры тоже приведены; вы видите, как это распределяется по территории страны.

Как и в 2015 году, Приморский край и Свердловская область продолжают

оставаться самыми конфликтными субъектами Российской Федерации, где в течение 2016 года непрерывно происходили социально-трудовые столкновения. Впервые за все время наблюдения (5 лет) Забайкальский край вышел на второе место в данном рейтинге, прежде всего из-за многочисленных акций протеста работников бюджетной сферы, это образовательные, медицинские и социальные учреждения. Причина, это невыплата заработной платы или ее снижение. Количество субъектов Российской Федерации, которые были охвачены социально-трудовыми конфликтами, увеличилось. Если в 2015 году таких субъектов было 53, то есть 62% от всех субъектов, имеющих в нашей Российской Федерации, то в 2016 году таких субъектов было уже 57, то есть 67% от всего количества субъектов Российской Федерации. Рост – 5%.

Как мы видим, действительно, никаких возможностей побывать везде и всюду, навести мир и порядок у министра, даже если он подключит всех своих заместителей, не хватит, поскольку для этого должна работать система, построенная на эффективном законодательстве и на грамотном разделении полномочий.

Динамика и распределение социально-трудовых конфликтов по отраслям экономики. В отраслевом разрезе производственной и непроизводственной сферы экономической деятельности наиболее конфликтными отраслями стали обрабатывающие производства – 46 социально-трудовых конфликтов, строительства – 37 и жилищно-коммунальное хозяйство. По сравнению с предыдущим годом отмечено значительное увеличение роста конфликтов в строительстве, жилищно-коммунальном хозяйстве и сельском хозяйстве. Вот здесь вы можете увидеть группировку по годам и по отраслям.

Распределение по причинам возникновения. Главными причинами возникновения социально-трудовых конфликтов в 2016 году стали: полная невыплата заработной платы – 41%, синий сектор; сокращение и увольнение работников – 13%; снижение уровня оплаты труда – 11%; ликвидация предприятий производства – 8%. Всего нашим центром в 2016 году отмечено более 20 причин, из-за которых возникали социально-трудовые конфликты. По сравнению с предыдущим годом увеличилась доля социально-трудовых конфликтов, возникающих из-за невыплаты заработной платы – на 7%, из-за ликвидации, банкротства предприятий – на 5%. Все социально-трудовые конфликты, которые происходили в 2016 году, носили социально-экономическую направленность. Конфликтов с политическими требованиями не протекало.

В ходе конфликтов, кроме устранения их основных причин, работниками выдвигались такие требования, как: увольнение руководства предприятия и расследование его деятельности, привлечение к ответственности лиц, ответственных за доведение предприятия до состояния финансовой

несостоятельности, о введении народного контроля над деятельностью предприятия, о создании согласительных комиссий по урегулированию конфликта и некоторые другие. Следует отметить, что в 2016 году, как и годом ранее, остается стабильно высоким количество требований работников, касающихся усиления роли государства и регулирования социально-трудовых отношений, а также контроля за соблюдением Трудового законодательства. Причины, о которых я только что говорил, не являются основными, они являются сопутствующими, занимают 2-е, 3-е или 4-е место среди причин, по которым протекают социально-трудовые конфликты, но они присутствуют как требования.

Таким образом, как видите, и Минтруда и Роструду есть о чем задуматься, если все чаще работники указывают на их слабую роль в регулировании трудовых отношений и особенно в самых острых фазах этих отношений в ходе конфликтов.

Протестные действия работников в ходе социально-трудовых конфликтов. В 2016 году 95% социально-трудовых конфликтов проходило в разной степени остроты протестных действий. Было зарегистрировано в течение года 280 таких протестных акций. По сравнению с 2015 годом увеличилось количество митингов, пикетов, угроз забастовок, коллективных обращений работников и отказов по выполнению трудовых обязанностей. 53 забастовки прошли в Российской Федерации, в 4 случаях угроза забастовки была реализована и переросла в забастовку. Причинами забастовок стали: полная невыплата заработной платы - в 67 случаях такое происходило; общее снижение уровня оплаты труда – 7 случаев, и самыми массовыми стали забастовки работников ЗАО АМДЭ, это Мурманская область, СЗФО – 300 человек участвовало из-за долгов по заработной плате; трудовые мигранты ООО «Манастрой» Нижегородской области, Приволжский федеральный округ – 250 человек участвовало в забастовке; и работники Орловского завода резиновых изделий, Центральный федеральный округ Орловской области – 240 человек из-за снижения уровня заработной платы.

Начиная с 2016 года, мы классифицируем социально-трудовые конфликты, кроме десятков разных параметров, еще и по признаку «по праву и по интересам». Это очень важно, так как показывает наши дела «на трудовом фронте» с исполнением законодательства; то, как работают контролирующие органы и как действуют социальные партнеры. Так вот, к социально-трудовым конфликтам по праву отнесены конфликты, причины возникновения которых вызваны нарушением законных прав работников, то есть что это такое: невыплата в срок и в полном размере заработной платы, которая предусмотрена трудовым договором или соглашением сторон, нарушения условий труда, в отношении которых законодательством установлены стандарты, либо они

предусмотрены действующим соглашением или коллективным договором, или препятствия работодателя действиям профсоюзной организации.

Что касается социально-трудовых конфликтов по интересам, то здесь речь идет об установлении новых или будущих условий коллективных трудовых отношений. Например, конфликт из-за невозможности заключить новое или пролонгировать ранее действовавшее коллективное соглашение, или выдвижение работниками требований по увеличению заработной платы, улучшению условий труда, сокращению и увольнению работников, остановки производства работодателем, банкротства, ликвидации предприятия или реорганизаций учреждения, оптимизация бюджетной сферы. Вот такое разделение конфликтов по праву, то есть то, что касается: отдайте нам то, что положено по закону; и конфликты по интересам, когда мы говорим об установлении будущих или изменении существующих условий труда.

Так вот, в 2016 году 77% конфликтов, это конфликты по праву, то есть в связи с нарушением действующих норм законодательства либо установленных соглашением. 39 конфликтов, 23% были конфликтами по интересам, что свидетельствует об исключительно низкой правовой договорной культуре, которая преобладает в сфере трудовых отношений. Вот почему радуется наш герой – министр: законодательство нарушается сплошь и рядом, но это уже не сфера компетенции Министерства труда, это сфера компетенции других ведомств: Роструда и Прокуратуры. А если строго говорить, что всего 23% случаев, это сфера социального диалога, сфера партнерства, сфера будущих интересов. Остальное, это просто беззаконие.

Рост неорганизованных протестов. 32% от всех социально-трудовых конфликтов, конфликтов, протекавших в уходящем году, проходили при непосредственном прямом участии профсоюзных организаций. Здесь на круговой диаграмме показано: ФНПР принимала участие, непосредственно регулировало 41 конфликт, это 24%

А. Шершуков. Точнее, профсоюзные организации, относящиеся к профсоюзам, входящим в ФНПР.

Макаров Е.И. Если строго говорить, да, по отраслевым профсоюзам. Конфедерация труда России – 10 конфликтов, 6%, и остальные незначительное количество. Активную поддержку оказывали как первичные профсоюзные организации, входящие в отраслевые профсоюзы, так и территориальные отраслевые объединения. Но надо отметить, что в 2016 году не организованные работники стали протестовать намного чаще, от общего числа 68% конфликтов происходит на предприятиях, где нет профсоюзов. В этом году в ходе ряда СТК для отстаивания трудовых интересов работниками было создано 5 первичных профсоюзных организаций: в Воронежской области, Орловской области, Москве, Удмуртии, Республике Саха.

И теперь вернемся к Герою. Министр понимает, что если придется ввязываться в конфликты, где работники выступают стихийно и не организованы в профсоюзы, а таких случаев все больше, то лучше туда и не ехать, потому что разговаривать-то не с кем. С толпой разговаривать невозможно. А там, где есть профсоюзы, сами работники как-нибудь разберутся. Но тенденция роста неорганизованных, стихийных протестов не может не настораживать ни нас, ни министров соответственно.

Еще один очень тревожный вывод. По итогам 2016 года 105 СТК, то есть 63% зарегистрированы на предприятиях, в учреждениях, организациях, находящихся в частной собственности. По сравнению с 2015 годом распределение по формам собственности практически не изменилось; немного стало расти количество конфликтов на предприятиях государственной формы собственности. Имеется в виду не только федеральные, но и региональные, то есть субъектов Российской Федерации или муниципальные.

Большая часть конфликтов – 52, происходило на крупных предприятиях численностью свыше 250 человек. Существенно меньше на средних и на малых предприятиях. Вместе с тем, и это очень тревожно, доля социально-трудовых конфликтов на крупных предприятиях значительно снизилась по сравнению с прошлым годом на 19%, в то же время на малых предприятиях и особенно на средних предприятиях количество конфликтов выросло; на малых на 4%, на средних на 15%.

Обратите внимание на перемещение конфликтности в зону среднего и малого бизнеса. Это указывает на два, как минимум, настораживающих фактора. Во-первых, надежды на то, что именно средний и малый бизнес станет хребтом российской экономики, наталкивается на произвол и откровенное пренебрежение Трудовым законодательством со стороны их владельцев и менеджмента. На таком фундаменте невозможно построить конкурентоспособный бизнес. Ведь одно из важнейших условий составляющих этого конкурентоспособного бизнеса является мотивация работников на повышение производительности труда и качества продукции, что в условиях конфликтов отходит на дальний план. Согласитесь, ни пикеты, ни митинги, ни забастовки не способствуют успешности предприятия инвестиционной привлекательности региона.

Во-вторых, растет государственный муниципальный сектор. В нем много средних предприятий. Зачастую, назначенные органами местного самоуправления, руководители предприятий намного опаснее для трудящихся, чем средние капиталисты-частники. Возникает вопрос: а кто же будет заниматься государственной политикой в сфере труда на этом уровне, если в органах местного самоуправления трудовое законодательство - это неизвестная материя. Вот от чего министр пытается спрятаться за бумажной 61-й главой

Трудового кодекса, потому что эффективность и конкурентоспособность экономики на уровне средних и малых предприятий в нашей стране, это огромная и трудноразрешимая проблема, в которой легко увязнуть, по крайней мере, уж министру труда здесь первому подставлять свою шею под разбор полетов, наверное, не хочется.

Что касается конфликтов на предприятиях численностью менее 15 человек, так называемых микро-предприятиях, то в последние два года здесь СТК не регистрировалось по той причине, что этот вид предприятий просто ушел в тень; никакие легальные способы защиты коллективных прав работников на этих работников не действуют, трудовые договора зачастую отсутствуют, не говоря уже о коллективных договорах, конфликты уходят на индивидуальный уровень, который отследить в масштабах страны невозможно. 82% конфликтов носили в уходящем году локальный характер и развивались в пределах одного предприятия. 18% развивались в пределах отрасли.

Слайд №9 – участие органов государственной власти в социально-трудовых конфликтах. Однако, как ни прячься за 61-ю главу, от участия в регулировании в трудовых столкновениях государственным органам не удастся никогда уйти в сторону, так как у них все еще в памяти, и у нас всех, череда революции начала XX века, протесты начала 90-х, да и выборы всегда оказываются на носу по нашей традиции. Органы государственной власти участвовали в регулировании 81% всех социально-трудовых конфликтов; либо федеральный уровень – 31%; либо органы государственной власти субъектов Российской Федерации - 46%, почти половина; либо органы местного самоуправления. По сравнению с 2015 годом усиливается роль и активность участия в разрешении социально-трудовых конфликтов органов государственной власти субъектов Российской Федерации и муниципального уровня.

Сформировавшаяся тенденция в развитии СТК в 2016 году, это снижение их средней продолжительности по сравнению с прошлым годом, в том числе в отношении тех конфликтов, это справедливо, которые возникли по причине невыплаты заработной платы. Это напрямую всегда влечет активное вмешательство органов государственной власти, надзорных органов, прокуратуры в урегулировании социально-трудовых конфликтов, роль которых существенно в 2016 году выросла. Поэтому, сколько ни откручивайся, сколько ни прячься куда-то, все равно приходится участвовать, потому что это социальные и политические опасные мероприятия – социально-трудовые конфликты, особенно в моногородах.

Следующий слайд. Это как раз и есть социально-трудовые конфликты в моногородах. Мы отслеживаем возникновение и протекание этих конфликтов, перечень моногородов, утвержденный Правительством Российской Федерации

по категориям. За истекший период в данных муниципальных образованиях зарегистрировано 17% от общего количества социально-трудовых конфликтов в 20 моногородах, расположенных в 6 федеральных округах. По сравнению с 2015 годом, тогда происходило 30 социально-трудовых конфликтов, в этом году 28, количество социально-трудовых конфликтов несколько снизилось. Хочу отметить, что 21% конфликтов проходил на предприятиях и в организациях Свердловской области. в связи с этим она у нас и занимает одно из ведущих мест в рейтинге конфликтности субъектов Российской Федерации.

Слайд №11. Вот это очень интересное для вас будет заключение о том, чем же закончились конфликты, которые протекали в 2016 году. Большинство социально-трудовых конфликтов, 94%, завершились полным или частичным удовлетворением требований, выдвинутых работниками. По сравнению с 2015 годом почти в 3 раза снизилась доля СТК, завершившихся отказом от удовлетворения требований работников, с 17% до 6. Снизилась доля социально-трудовых конфликтов, в которых требования работников были удовлетворены полностью, и в то же время возросла доля тех конфликтов, в ходе которых требования были удовлетворены частично, возросла с 48 до 66%.

Наиболее эффективно и конструктивно регулировались конфликты, связанные с невыплатой заработной платы, конфликты по праву. Вы понимаете, почему это происходит, я чуть позже об этом скажу. Во всех из них требования работников были полностью или частично удовлетворены. Социально-трудовых конфликтов, связанных с ухудшающейся экономической ситуацией: остановка производства, ликвидация предприятий, снижение уровня труда, свои требования работникам отстоять не удалось. И вот это как раз и указывает на то, что ситуация обостряется в течение всего 2016 года. Все социально-трудовые конфликты, завершившиеся отказом от удовлетворения требований работников или частичным их удовлетворением, создают остаточный потенциал, который является питательной средой для возобновления конфликта или появления нового. Наиболее высоким стал остаточный потенциал в отраслях производства машин и оборудования, производства пищевых продуктов, строительства, транспорт и добывающая промышленность.

Нужно констатировать, что вне зависимости от радости или печали нашего министра труда и социальной защиты, а также вне зависимости от того, что записано в Трудовом кодексе, трудовые отношения в нашей стране развиваются своим путем. Значительная часть конфликтов протекает безо всякого почтения к сложным процедурам, которые изложены в Законодательстве, можно сказать, протекают стихийно. Лишь, благодаря своевременному введению жесткой ответственности, вплоть до уголовной, за невыплату заработной платы и благодаря активному вмешательству органов государственной власти разного уровня, и в первую очередь прокуратуры,

протестные действия не приобретают чрезвычайного характера и не выливаются в политические акции.

Там, где профсоюзы начинают упорную борьбу за улучшение условий труда, им удается добиться успеха, но скорее, не благодаря, а вопреки всем внешним условиям. С каждым годом за последние 5 лет ситуация в социально-трудовой сфере ухудшается и требует все больших усилий по вырубанию на тропу спасения, выживания, не говоря уже о развитии. Голодовки, число которых не снижается, забастовки, которые уносят из экономики все больше человеко-дней и прочие растущие протесты, конечно же пугают министра, вызывают озабоченность Вице-премьера, но глубоко задуматься о том, что происходит в сфере социально-трудовых отношений, у них пока не хватает сил. Дальше, чем высказывание идеи о создании фонда для выплаты долгов работникам предприятий-банкротов или тривиального перекладывания ответственности на плечи правоохранительной системы, дело пока не продвигается.

С учетом этих печальных умозаключений можно сделать следующий прогноз на будущий год. В 2017 году снижения уровня напряженности социально-трудовых отношений не следует ожидать. Количество социально-трудовых конфликтов сохранится на уровне 2016 года. Основными причинами возникновения СМК прогнозируемы станут: невыплаты заработной платы, задержки, сокращения работников и банкротства предприятий. Наиболее конфликтогенными отраслями экономики станут: обрабатывающие производства, машиностроение и приборостроение, строительство, транспорт, жилищно-коммунальные хозяйства.

Уровень социально-психологической напряженности в моногородах будет сохраняться. Наибольшее количество социально-трудовых конфликтов будет происходить в Приморском крае, Забайкальском крае, Хабаровском крае, Республиках Карелия и Хакасия, и в свердловской области. Количество участников протестных действий будет расти, и резонанс общественных акций протеста будет усиливаться.

И в заключение, слайд №13, это несколько наиболее показательных социально-трудовых конфликтов, которые я выбрал из нашей автоматизированной системы для того, чтобы ваше внимание на них остановить. Например, социально-трудовой конфликт с наибольшими потерями рабочего времени; как это ни покажется странным, это конфликт на «Примтеплоэнерго», Приморское предприятие, где в ходе пикетов было потеряно порядка 1 800 рабочих дней. С наибольшим количеством участников социально-трудовой конфликт, итальянская забастовка на ОАО «Евраз», там целая серия конфликтов, этот конфликт длился три дня, и там из 6 тыс. работающих 2 тысячи человек принимало участие в социально-трудовых

столкновениях; результат его вы знаете - было достигнуто соглашение и оно в настоящее время пока сохраняется, то есть конфликт временно, как мы считаем, приостановлен.

С наиболее острыми формами - это конфликт, о котором я уже упомянул косвенно, ООО «Кинкоу» в Ростовской области, там, где вице-премьер вдруг стала выдвигать идею, что надо создать специальный фонд для выплаты невыплаченной зарплаты тем работникам, которые оказались на предприятиях, находящихся в состоянии банкротства, денег нет, платить не из чего и как-то надо проблему решить. Конфликт до сих пор не разрешен, так и длится; участие в нем принимают 200 человек, там и пикеты, и голодовки, и митинги, периодически возобновляющиеся.

И социально-трудовой конфликт, о котором не любят говорить, но он с наибольшим масштабом охвата территории, это конфликт Российской Академии Наук, который затеял этот профсоюз, и вот он проходил в течение 7 дней, и принимало участие в нем 3 тысячи работников и несколько федеральных округов было в это вовлечено и несколько субъектов Российской Федерации.

Таким образом, так выглядит обзор социально-трудовой обстановки на 2016 год. Если Александр Владимирович пожелает меня дополнить, то, пожалуйста, предоставляю ему слово.

А. Шершук. Спасибо. Еще раз обратитесь к слайду, который сейчас на экране. Буквально несколько слов по конфликту, который здесь указан, и о тех конфликтах, которые являются конфликтами последней недели, а также о перспективных конфликтах на 2017 год.

Обратите внимание, первый конфликт, это про «Теплоэнерго». Небольшой комментарий. Буквально вчера, в результате встречи профсоюзной организации с губернатором в Приморье, этот конфликт можно считать разрешенным. Почему? Потому что губернатор прямо заявил о том, что он находится на стороне трудового коллектива и профсоюзной организации; и несмотря на то, что одно из требований профсоюзной стороны было «увольнение директора данного предприятия из-за накопившихся долгов по заработной плате, из-за отсутствия любых контактов с профсоюзной организацией - представителем работников, из-за создания «желтого профсоюза» на предприятии». Так вот, несмотря на то, что решения по увольнению не принято, но со стороны исполнительной власти, губернатора соответственно, даны недвусмысленные прямые и явные указания руководству предприятия: не только ликвидировать данные долги, имеющиеся и сейчас, и в перспективе (оказывается у данного предприятия сезонный цикл работы и поэтому сейчас нам потребители платят, поэтому мы зарплату будем выплачивать в срок, а летом, когда не будут платить за потребляемое тепло, соответственно будут задержки по заработной плате). Было зафиксировано, что

это – «вообще не разговор», так не происходит в нормальной ситуации в нормально работающих предприятиях, с нормальным менеджментом.

Поэтому в принципе этот конфликт можно считать завершившимся, и серьезным успехом профсоюзной организации. Более того, я фиксирую следующий момент: в рамках этого конфликта была организована кампания «Солидарности», когда через сайт нашей газеты была организована кампания писем в адрес губернатора соответственно в поддержку позиции профсоюзной организации; мы считаем это явным и недвусмысленным успехом нашей кампании.

Следующий сюжет уже другой, это «Кинкоу». Это тоже ситуация, которая развивается в настоящий момент, потому что представители инициативной группы шахтеров, которым не выплачивают долги по заработной плате, пытались вчера выехать в Москву для участия в заседании Госдумы, но были остановлены правоохрнительными органами, по неизвестному широком массам плану «Анаконда». Как было сказано, в результате чего они не могут покинуть территорию Ростовской области, чтобы принять участие в заседании Государственной Думы по приглашению ряда депутатов. Ситуация, мягко говоря, очень странная, если не использовать ненормативную лексику.

И третий с этого же слайда пример резонансного трудового конфликта. Это, конечно, Качканарский горно-обогатительный комбинат - я бы сказал, наиболее масштабный и наиболее сильный пример роли профсоюзной организации в трудовом конфликте против сильного, обладающего огромными, несравнимыми с профсоюзной организацией ресурсами работодателя, собственника кампании ЕВРАЗ, и это - акция с максимальным КПД для профсоюзной организации.

С точки зрения перспектив, я хотел бы обратить ваше внимание на то, что сейчас в целом ряде регионов верстается (утверждается) региональный бюджет на следующий год, и в целом ряде регионов профсоюзы бюджетной сферы сталкиваются с тем, что урезаются социальные статьи. В ряде регионов это привело к конфликту профсоюзов бюджетников (в первую очередь образования и здравоохранения) с местными законодательными органами. Правда, с разным успехом. К примеру, вчера в Воронеже был отменен пикет перед зданием Областной думы, потому что по инициативе губернатора Дума пошла навстречу и «вернула обратно» финансирование по социальным статьям по сфере образования ту, которое собиралась урезать. То есть, оно там осталось на уровне 2016 года.

В то же время, в Алтайском крае, несмотря на пикеты, которые проводило Региональное профобъединение профсоюзов, местное Законодательное собрание, тем не менее, социальные статьи урезало и соответственно навстречу профсоюзам и трудящимся не пошло. Сложная обстановка остается в Омской

области по этой же линии. Нам представляется, что в следующем году количество трудовых конфликтов по линии бюджетников, возможно, увеличится.

И еще один конфликт на некоторую перспективу в результате нескольких решений, принятых Верховным судом во 2-й половине этого года. Поскольку решения Верховного суда (и его разъяснения) в судах более низшей инстанции воспринимаются как прямое указание, то соответственно в этих судах начали принимать решения о том, что в МРОТ (минимальный размер оплаты труда) начинают включать компенсационные и стимулирующие выплаты. Буквально на днях состоялось обращение со стороны Ассоциации базовых отраслей промышленности (это нефтянка, шахтеры, энергетики и т.д.), как раз к Герою доклада Евгения Ивановича Макарова - министру Топилину, о том, что в случае, если «северные» начинают включать в минимальный размер оплаты труда, это потенциально ведет к уменьшению заработных плат и доходов людей, проживающих, как минимум, в районах Крайнего Севера. Представляется, что подобное обращение в органы власти будут происходить и со стороны других профсоюзов, потому что это проблема, которая касается не только «северные компенсационные и стимулирующие выплаты», а, в общем-то, практически все регионы.

И варианты здесь достаточно простые: либо законодательная власть совместно с исполнительной принимают изменения, в том числе и в законодательстве, либо Верховный суд меняет свою позицию (а он уже менял ее неоднократно за последние несколько лет по этому вопросу), либо мы стоим перед необходимостью и возможностью проведения коллективных действий профсоюзов соответственно в поддержку нашей позиции, в поддержку того, что компенсационные и стимулирующие выплаты не должны входить в минимальный размер оплаты труда. Это то, что относится к таким перспективным темам.

Спасибо. И хотелось бы услышать ваши вопросы.

Б.Клин (ИТАР-ТАСС). Александр Владимирович, скажите, пожалуйста, профсоюзы на предприятии «Кинкоу» были или нет? И занимается ли ФНПР каким-то образом этой проблемой? И второе; у вас же есть профсоюзные депутаты, они не поинтересовались: на каком основании полиция не выпускает шахтеров по депутатскому запросу?

А.Шершуков. Ситуация следующая. Данное предприятие «Кинкоу» по сути дела прекратило работу свою еще в 2014-м году, то есть, это долги, которые накопились еще с того периода – 350 млн. рублей. Насколько я знаю, профсоюзной организации сейчас там нет, и это «де-факто». Тем не менее, судьбой данных шахтеров занимается Ростовский областной комитет профсоюза работников угольной промышленности. Но только уже как людьми

в качестве безработных, уже некоторое время находящихся в таком состоянии.

С другой стороны, есть общая проблема: 50 млн. рублей долгов по заработной плате им было выплачено из регионального фонда. Но проблема в том, что это деньги либо бюджетные, грубо говоря, либо «околобюджетные». И я до некоторой степени не понимаю губернатора Ростовской области, который в случае, если он заплатит бюджетными деньгами долги по заработной плате на предприятиях частного капитала, то это ему вполне может быть инкриминировано, как нецелевое использование бюджетных средств, а это потенциальная статья. И ситуация до некоторой степени безысходная: компания находится в состоянии де-факто банкротства, долги по заработной плате не могут быть компенсированы из регионального бюджета и из бюджета в принципе, потому что таковы нормы Закона. Очевидно, нужны какие-то решения со стороны законодательной власти, может быть на уровне Государственной Думы. Пока я реакции депутатов, в том числе и профсоюзных, на эту тему не знаю, скажу откровенно.

П. Чеботарев (журнал «Вестник профсоюзов»). Прежде всего, большое спасибо, Евгений Иванович, за интереснейшее сообщение, оно рисует в полном объеме эту картину. Но я хотел бы просить вас ответить на два вопроса. Первый вопрос: можете ли вы сказать о механизме, каналах получения первичной информации, степени по вашей оценке ее достоверности и полноты? И второе: как вы относитесь вообще к этим попыткам создать какой-то гарантийный фонд для выплаты заработной платы тем предприятиям, которые дошли до банкротства? Дело в том, что у нас в странах СНГ некоторых, в частности в Белоруссии, появилось такое желание у профсоюзов: энергично добиваться создания такого фонда. Ваше отношение к этой проблеме. Спасибо.

Е.Макаров. Что касается источников информации. Мы пользуемся несколькими каналами, по которым получаем информацию, это, прежде всего, органы государственной власти, это правоохранительная система, непосредственно средства массовой информации. И в тех случаях, когда нам не хватает информации, мы обращаемся непосредственно в организации, которые зафиксированы, как объекты протекающих конфликтов. На сегодняшний день в автоматизированной системе нашего мониторинга (это не ручная обработка), 400 источников, из которых 157 подвергаются мониторингу каждый час. По цифрам могу сказать, мы в месяц получаем около 1700 сообщений о конфликтах, которые относятся именно к социально-трудовой тематике. И потом, когда мы уже непосредственно перепроверяем (там есть специальные процедуры, как это делается), в месяц мы получаем около 180 релевантных сообщений, поставленных задач, и в результате мы каждую неделю регистрируем приблизительно 12-20 событий, касающихся социально-трудовых конфликтов. Каждые два дня в Российской Федерации возникают новые

социально-трудовые конфликты.

Для того, чтобы убедиться в правильности, в точности, мы делаем неоднократные перепроверки, а также сравниваем с тем, какие данные дают другие мониторинговые центры, их тоже в Российской Федерации несколько. Мы сравниваем наши данные на 30% полнее, чем все то, что есть сегодня в научном и практическом обороте. По крайней мере, в течение 2016 года мы не смогли найти ни одного, сколько-нибудь заметного социально-трудового конфликта, который не был «подхвачен» нашей автоматизированной системой.

Второе. По поводу фонда по выплате заработной платы на предприятиях-банкротах. Конечно тема непростая, нельзя ее одним махом признать либо состоятельной, либо несостоятельной. Прежде всего, надо реализовать то, что было ранее сказано о передвижке очередности выплаты задержанная заработной платы или невыплаченной заработной платы в массе денежной ликвидированного предприятия на первое место, то есть даже вперед налогов. Это в какой-то степени сможет немножко ситуацию изменить. Но мне кажется, что здесь еще, как раз возвращаясь к Герою моей презентации, к министру, надо эту точку зрения изменить. Необходимо, конечно, проанализировать Трудовое законодательство насчет того, насколько эффективно оно защищает права работников предприятий, попадающих в зону внешнего управления, а потом и становящихся банкротами.

Мне кажется, что здесь есть о чем поговорить, потому что, если бы не затыкали глотку, извините за грубое выражение, кричащим работникам, которые видят, что предприятие идет на банкротство, а гора долгов все растет по заработной плате, если бы включались механизмы, которые позволяют в упрощенной форме провести забастовку, то есть привлечь внимание к этому предприятию органов власти, правоохранительную систему, я думаю, что три года или четыре назад, когда образовалась такая сумма долгов по предприятию «Кинкоу», мы бы сегодня эту ситуацию не видели.

И в заключение надо сказать, конечно же, наверное, не стоит копировать то, что происходит в банковской сфере, вы видели, когда гарантии вкладчикам по выплате денег из ликвидированного банка распространяются всего на небольшую сумму – 1 млн. 400 тыс. от вклада, независимо от того, сколько денег у вкладчика. Я вас умоляю, если мы таким же путем пойдем по аналогии и здесь, то тогда работник на выходе получит не полную задержанную заработную плату, а только ее часть, а иначе и быть не может, потому что я, честно говоря, не могу представить себе источники формирования таких фондов. Это кто должен туда скидываться? Успешно работающее предприятие что ли? Или государственный бюджет?

А.Шершуков. Это введение государственной ответственности российского работодателя за невыплату заработной платы.

Е.Макаров. За недобросовестный увод средств и фондов из работающего предприятия. Мне кажется это неверный, тупиковый путь. И путем создания фондов мы мало чего решим. Надо с другой стороны заходить на решение данной проблемы.

А.Шершуков. И в добавление к этому вопросу я хотел бы обратить ваше внимание, что сейчас работодатель несет только административную ответственность за невыплату заработной платы. Он несет уголовную, если доказано умышленная невыплата заработной платы. Но на практике подобных случаев я даже и не помню. И второй момент существенный - практически никакой ответственности за невыплату заработной платы не несет собственник и это отдельная статья. Я думаю, что если в этом направлении можно было бы внести какие-то изменения, возможно, это повлияло бы и на размер долгов по заработной плате в стране.

М. Басков (Оборонпроф). Евгений Иванович, в своем выступлении вы сказали немножко образно, что в нашей стране свой путь решения конфликтов, не такой, как во всем мире. В связи с этим вопрос: за то время, когда вы (а мы читаем ваши результаты мониторинга давно уже) предоставляется данные в том числе в госорганы (а сегодня известны примеры, когда именно через госорганы решаются эти проблемы, а не через собственника, эффективнее) изменилась ли реакция госорганов на эти случаи конфликтов. Если брать такую службу как Роструд, Федеральная служба по труду и занятости, то они мониторят долги по заработной плате по всем регионам, у них такие данные имеются сегодня. Они используют свои данные в ходе различных совещаний, надавливая на собственника в случае, когда он, например, обращается за выделением средств на различные программы развития предприятия, на получение субсидий и т.д., и удается решать часть вопросов по долгам, по заработной платы... Вы можете что-то сказать по поводу реакции именно госорганов. Спасибо.

Е.Макаров. Да, конечно. Я хочу, чтобы у вас правильное впечатление сложилось. Конечно же, критикуя министра труда, я считаю, что он «не спит» на своем рабочем месте, он работает, и не только он, но и органы государственной власти. Да, за последние 5 лет отношение органов государственной власти к этой проблематике изменилось. Во-первых, это видно по цифровым данным, которые я вам приводил, степень участия органов государственной власти, по уровням; в прежние годы большая часть обращений шла на имя президента в федеральные органы власти; сейчас очень часто обращаются на региональный, муниципальный уровень. И конечно, это заставляет их в определенной степени включаться активнее и на более ранних стадиях.

Безусловно, то, что мы делаем, мы передаем в Министерство труда Российской Федерации и в Рострудинспекцию непрерывно, еженедельно,

ежемесячно, ежеквартально. И это, конечно же, используется ими, что и повлияло на принятие решения о непрерывном мониторинге задолженности по заработной плате, начиная с 2016 года. Безусловно, что-то меняется, но кардинально ничего не меняется. Вы не совсем точно интерпретировали мои слова о том, что у нас не так, как во всем мире; у нас примерно так же, как во всем мире, может быть, где-то более наша специфика территориальная, отраслевая играет роль; примерно так же. Во всем мире есть еще и более жестокие способы; в Южной Африке расстрел тех же шахтеров, и это происходит буквально в эти годы, слава Богу, что у нас такой практики нет. То есть и более жестокие и вообще административные меры урегулирования, это тема для отдельного разговора, я бы ее не хотел здесь затрагивать, потому что мы мониторинг зарубежного состояния социально-трудовой сферы тоже ведем, но он не интересен для внутреннего потребления. А отношение органов государственной власти, еще раз хочу подчеркнуть это, что да, меняется, в значительной степени переносится тяжесть на региональный и муниципальный уровень; ну наверно это то, чего мы и ждем, потому что такой маршрут гораздо короче по времени, на что и указывает сокращение продолжительности конфликтов, которые мы фиксируем в течение 2015 и 2016 года.

А.Шершуков. Спасибо. Есть вопросы? Пожалуйста.

А.Поздняков (газета «Труд»). Хотелось бы узнать еще подробнее о роли прокуратуры в разрешении трудовых конфликтов. Вы сказали, что административная ответственность есть, уголовная не всегда. Это с чем связано, все-таки с несовершенством нашего законодательства, или с нежеланием сотрудников прокуратуры именно доводить дело до уголовной ответственности, чтобы кто-то «присел» из нерадивых работодателей?

Е.Макаров. Тут мне одному не удастся ответить. Я Александра Владимировича попрошу на это обратить внимание. Я бы не сказал о несовершенстве законодательства. Несоввершенство - это когда у вас есть совершенная форма, а вы почему-то до нее еще не дошли. Вот у нас законодательство так составлено, что довести каждое дело до уголовного не получится, потому что законодательство по-другому построено.

Что касается нас. Мы фиксируем увеличение (постоянное) роли прокуратуры именно в тех конфликтах, которые относятся к конфликтам по праву, где задержка заработной платы. Прокуратура здесь стоит последней, как правоприменительный орган, потому что еще есть и Рострудинспекция, которая ей тоже отдает данные, есть и мы, и профсоюзы, они и сами мониторинг осуществляют по задержкам и невыплатам заработной платы. Мы фиксируем рост участия прокуратуры. И вообще работодатели, конечно, стали ее серьезно побаиваться, это произошло буквально за последние два года. Это, пожалуй, все, что я скажу, глубже я не смотрел этот вопрос.

А.Шершуков. И еще один комментарий к этому. В 2008 году количество долгов по заработной плате в стране у нас одномоментно, чуть ли не в две недели, сократилось примерно на полтора миллиарда рублей. Почему? Потому что в этот момент прошла формулировка президента страны Владимира Владимировича Путина о том, что данная проблема является де-факто общенациональной. И одновременно, базируясь на этой политической установке, включились губернаторы, прокуратура, судебные органы и т.д. Если не ошибаюсь, в пике долги по заработной плате тогда составляли не 5 млрд., они буквально за две-три недели снизились на полтора миллиарда рублей. Я это говорю к тому, что для того, чтобы мы могли повлиять серьезно на сокращение долгов по заработной плате, необходима постановка этой проблемы именно в политическом смысле, что эта часть является одним из приоритетных направлений в деятельности органов исполнительной, законодательной власти, судебной власти, прокуратуры соответственно. Но в настоящий момент подобная формулировка отсутствует.

А что касается законодательства, здесь же чтобы доказать, что долги на данном предприятии сформировались умышленно, и что людям не выплачивали зарплату умышленно, для этого требуется гораздо больше доказательной базы соответственно, чем для просто вынесения по факту формулировки данного нарушения, как административной с соответствующими последствиями. Это же относится и к нарушениям прав профсоюзов, потому что ситуации, когда до суда доведено дело, что человека уволили за принадлежность к профсоюзной деятельности, к профсоюзной организации, количество подобных ситуаций крайне невелико.

Я хотел бы указать еще на одну конфликтную ситуацию, которая сейчас разгорается в торговой сети «Магнит». Дело в том, что в Великом Новгороде там была попытка создания профсоюзной организации, было одномоментно уволено несколько профсоюзных активистов, как мы считаем, за факт принадлежности к профсоюзной организации. Я должен сказать, что были прецеденты, когда в торговой сети «Магнит» создавались профсоюзные организации, по разным причинам они подвергались давлению со стороны менеджмента и были по сути ликвидированы. Ситуации были разные. Останавливали машину председателя профкома и находили патроны в багажнике и т.д. И вот сейчас кампании, которые разворачиваются пока не быстро по стране в поддержку профсоюзной организации компании «Магнит». Уже были пикеты в Пскове, в самом В. Новгороде, в Москве перед магазинами этой компании в поддержку наших коллег. Мы и дальше, я считаю, будем проводить подобную кампанию. Но доказать то, что людей уволили из-за принадлежности к профсоюзной организации, это сложно; это зависит еще и от позиции судов, которые принимают или не принимают какие-либо

доказательства. По-хорошему было бы желательно, если бы эта тема была рассмотрена в том числе и Верховным судом, и были бы даны соответствующие разъяснения в отношении судов низшей инстанции.

Поэтому, возвращаясь к вашему вопросу, то же самое, проблема не в несовершенстве, а в том, каким образом у нас сложилась правоприменительная практика. Она вот такая сейчас.

Е.Макаров. Я хочу сделать одну ремарку. У вас может сложиться впечатление, что я здесь хочу «подсластить» органам государственной власти, прокуратуре, сказать, что все хорошо. Второй слайд. Я хочу, чтобы вы понимали, несмотря на то, что органы государственной власти что-то делают, несмотря на то, что изменилось законодательство, несмотря на то, что прокуратура включилась, Рострудинспекция что-то там делает, посмотрите на общие результаты этой деятельности: 2015 год – 148 конфликтов, сегодня увеличение на 13%, по сравнению с 2014 годом рост на 28%. Ситуация в экономике намного хуже, чем мы можем себе представить и намного чаще органы государственной власти пропускают то, чем они должны заниматься. Да, они делают «что-то», но этого «чего-то» недостаточно. С нашей точки зрения, категорически недостаточно. Спасибо.

Н.Васильев («Известия»). Скажите, пожалуйста, у нас презентация, которую сейчас вы нам показываете, есть временной разрез, а есть ли у вас данные по более глубокому измененному разрезу? Для анализа этой ситуации было бы неплохо знать: в 90-е годы сколько было конфликтов, может быть и 100 лет назад приблизительно сколько могло быть конфликтов. Это не в качестве вопроса, даже в качестве комментария для того, чтобы было с чем сравнить. Три года да, увеличилось количество конфликтов, а критическая масса где. Какие дальнейшие выводы можно сделать? Наверняка вы об этом думали, у вас это есть.

И по поводу политики географического среза тоже было бы интересно, хотя бы, в общем, опять же, количество социально-трудовых конфликтов в России, как по отношению к другим странам в целом? Может быть, мы впереди планеты всей, а может быть, все не так уж плохо; вот в Южной Африке расстреливают рабочих. Но может быть, один раз расстреляли и все, а у нас 147 конфликтов за год.

А.Шершуков. Евгений Иванович ответит, я по поводу ваших слов и слов Евгения Ивановича насчет того, что «шахтеров расстреляли, а у нас такого нет». У нас такое тоже было в 1912 году - Ленский расстрел. Но если вкратце, о 90-х годах. Сейчас это носит уже исторический характер - соотнесение с тем периодом, во-первых. Во-вторых, в тот период другое качество экономических и социальных проблем, которые были в стране и обществе. А в-третьих, насколько я понимаю, сейчас мы можем сравнивать только за 5 лет (если в

сопоставимых категориях) функционирования данного центра.

Н.Васильев. Как вы оцениваете напряженность, к чему она приведет? Или в будущем году будет не 167, а 176?

А.Шершуков. Допустим, поскольку финансово-экономическая политика, которая сейчас реализуется в стране, она по существенным элементам напоминает финансово-экономическую политику, которая реализовывалась в 90-е годы, то продолжая аналогии, которые не всегда корректны, но тем не менее, до некоторой степени мы конечно в 90-е годы в этом смысле возвращаемся, в том числе и по медленному размаху уровня социально-трудовых конфликтов в стране. Хотя мы живем немножко в другом государстве, с более сформировавшейся вертикалью власти, отстроенными государственными институтами и т.д. Но с точки зрения действий Финансово-экономического блока правительства и Центрального банка по отношению к экономике страны, здесь аналогии вполне напрашиваются.

Е.Макаров. Безусловно, вопрос, который вы ставите, интересен. Но хочу сказать следующее. Мы занимаемся научно-исследовательской работой, поэтому мы вынуждены опираться только на факты, поскольку я являюсь научным руководителем этого центра, это мой принцип. Причем, факты не просто взятые из неизвестного источника, а факты проверяемые, так называемые, верифицируемые, то есть, когда каждый из вас, сидящих здесь в зале или пользующихся нашим ресурсом, может дойти до самой Земли и увидеть, что это есть на самом деле, что это правда, и что это проверяемо и каждый может убедиться в истине. Это первое. К сожалению, мы не можем заниматься творческими задачами, то есть, как бы проектировать будущее, исходя из наших собственных представлений о том, что хорошо и что плохо, это не та категория, которой мы занимаемся.

Есть другие центры в Российской Федерации, которые именно этим и занимаются. Они либо фантазируют, либо приукрашивают, либо прибавляют какие-то циферки у себя, так называемая аппроксимация. В этих сведениях нет никакой аппроксимации. Каждая цифра, проверяемая до Земли.

Второй момент. Мы можем, конечно, в порядке любопытства, потому что я не вижу практической пользы от такого занятия, посчитать, сколько конфликтов было в период с 1895 по 1925 год. Можем сосчитать. Правда, качественный анализ этих конфликтов мы провести не можем, у нас нет источников, по которым мы можем копнуть и дойти до самого последнего рабочего места. С 25-го по 90-й годы мы не можем найти статистику. А те данные, которыми я располагаю о трудовых конфликтах в советский период, они есть, по ним можно что-то восстановить, но это изложено предельно фрагментарно и предельно политизировано. То есть источники есть, но там все это делалось людьми, которые заранее закладывали в голову определенную

схему о целях этой работы, у них целеполагание было другое. Мы пытаемся разобраться, как нам жить сейчас и в будущем, а они осуждали прошлое. Это разные категории, поэтому подойти к анализу советского периода невозможно.

Что касается с 90-го по 2012 год, когда мы начали собирать данные, все эти данные хранятся, мы их сейчас издаем. Еще идея, сторонником которой я являюсь. Мы издаем данные о конфликтах для того, чтобы они остались навсегда, для любого времени - в бумажной, электронной, в любой форме мы издаем и выпускаем сборники. Если говорить о 90—2012 годах, то в этом периоде времени был мониторинг, в том числе и Министерства труда Российской Федерации, но привести его в сопоставимый вид пока не представляется возможным.

Что касается зарубежных конфликтов. Анализ за первое полугодие 2016 года показал примерно картину следующую. В Российской Федерации происходит не больше, не меньше конфликтов, чем в других странах. Формы их другие, результаты другие, потери для экономики другие. Сегодня я говорил Александру Владимировичу, если, допустим, взять, ЧТО мы потеряли в этом году по экономике, то может показаться, что это несущественно, всего около 22 тысяч человеко-дней потеряно в результате забастовок и других акций протеста. Но если взять акции горняков в Британии, то там за один год было потеряно полтора миллиона человеко-дней. И ущерб для экономики был колоссальным. Но это были общенациональные горняцкие забастовки. Если вы помните, даже советские граждане собирали деньги для того, чтобы оказать помощь бастующим шахтерам в Британии.

Поэтому сравнивать и объем экономики, и традиции, которые сложились в профсоюзном движении или в законодательстве, здесь конечно слишком большая сфера для фантазии и для некорректных сопоставлений. Мы работаем над этим. Придет время, мы об этом более правильно, научным языком, сможем рассказать.

Б.Клин. Евгений Иванович, поясните, пожалуйста, статистические данные. Распределение СТК по причинам возникновения в 2016 году, если мы начинаем складывать 68% невыплаты долгов, 21% сокращения, увольнения и т.д., получается больше 100%?

Е.Макаров. Вы столкнетесь с этим на каждой странице нашего бюллетеня. Дело в том, что, как правило, в социально-трудовых конфликтах сочетается несколько причин. Это могут быть и долги по заработной плате, и неудовлетворенность уровнем оплаты труда, и нарушение охраны труда и т.д. Да, больше 100%. Для того, чтобы разобраться более детально, как это правильно интерпретировать, я вам рекомендую смотреть наши бюллетени. Там в каждом случае, когда есть превышение 100%, делается звездочка и выноска: что это означает, где надо что сделать для того, чтобы выйти на 100%. К

сожалению, в рамках презентации или сообщения перед вами остановиться на таких деталях я возможности не имею. Но основное объяснение главное, это то, что количество причин всегда в одном социально-трудовом конфликте, как правило, больше трех. Поэтому складывая, всегда получите больше 100%.

Б.Клин. Понятно. Еще один уточняющий вопрос. Итоги завершившихся СТК. По вашим данным их было 167, при сложении получаем 144?

Е.Макаров. Есть особенности календарного учета. Какие, например, мы закрываем в течение одного года, но это не значит, что все конфликты закончились 31 декабря. Есть конфликты, которые перешли из прошлого года и завершились в этом году. А есть конфликты, которые начались в этом году и перейдут в следующий год. Поэтому мы показываем все конфликты, которые завершились в 2016 году. Но это не значит, что они появились в 2016 году. Понимаете, да?

Б.Клин. А 167, это те, которые появились в 2016 году?

Е.Макаров. Да, которые появились в 2016 году.

Б.Клин. Понятно. И еще один уточняющий вопрос по поводу формулировки социально-трудового конфликта. Все-таки методика не очень понятна: сколько должно быть публикаций СМИ, чтобы социально-трудовой конфликт стал считаться таковым? Вы говорили, как об оценке, если он вышел за рамки предприятия. Сколько должно быть пикетов? Два пикетчика достаточно или три, или должно быть десять, двадцать, сколько? Как понять методику, что считать социально-трудовым конфликтом?

Е.Макаров. Социально-трудовой конфликт, еще раз повторяю, это любой конфликт, который вытекает из трудовых отношений. Даже если оно относится к бывшим работникам предприятия, которые уже не работают на предприятии, но тем не менее, они работали ранее и находились в трудовых отношениях. Сколько человек должно быть в пикете, в забастовке - не имеет значения. Даже один человек может быть нами зафиксирован, как вышедший на пикет. Единственный вопрос в том: является ли он представителем какой-то массы людей, какого-то количества работников или он индивидуальные свои права отстаивает; находится ли конфликт в сфере социально-трудовых отношений или нет – вот эти фильтры.

Для того, чтобы разобраться в методологии, вам необходимо зайти на сайт «<http://industrialconflicts.ru/>», и зайти в раздел «Термины и определения».

Б.Клин. Евгений Иванович, извините, пожалуйста, мы пишем для массового читателя, который не будет заходить на эти уважаемые сайты. Вы должны дать формулировку более или менее понятные, потому что ясно, что конфликтов трудовых было гораздо больше, чем 167.

Е.Макаров. Безусловно, потому что есть конфликты, которые не вышли за рамки предприятия. Они на предприятиях нашли свое разрешение либо не

нашли. Но не вышли за рамки, не стали социально-трудовыми. Но если человек вышел в пикет, один или два, или три, мы все равно его фиксируем, что он есть. Я не могу дать более упрощенной для всеобщего понимания формулировки просто потому, что это слишком будет неправильно, я что-то упусти обязательно.

Б.Клин. Значит, фиксируем тогда, что социально-трудовой конфликт, который вышел за рамки предприятий, касается трудовых отношений, более, чем одного человека. Правильно?

Шершуков А.В. Приобрел общественную значимость.

Е.Макаров. Общественно-социальную значимость приобрел еще. Это очень важно.

Шершуков А.В. Спасибо. Коллеги, есть еще вопросы?

Вопрос из зала без микрофона. Об общем размере долгов по заработной плате.

Е.Макаров. Если мне память не изменяет, это от 5 до 10 млрд. разговор идет. Но эта сумма ведь меняется каждую неделю. И прокуратура отслеживает, какая общая задолженность. И статистика отслеживает. Я не готов сейчас ответить более подробно на этот вопрос.

А.Шершуков. Общий размер долгов по заработной плате в стране текущий, это в районе 4 млрд. рублей. Это плавающая цифра, потому что часть из этого выплачивается, а часть нарастает. Примерно 60% от этих денег, это долги, сформировавшиеся за двухлетним горизонтом (как бы назад).

Недавно вице-премьер Ольга Голодец сказала (внезапно) о том, что как бы 18 млрд. рублей долга, которые вроде бы погашаются, но при этом возникают следующие. Если эта цифра правдивая (она же ее откуда-то взяла), тогда мы, получается, вообще живем в другой реальности, потому что это означает, что в течение месяца происходит оборот на 18 млрд. невыплаченных долгов, которые закрываются, и на выходе на начало месяца и на конец месяца мы имеем примерно одну и ту же сумму – 4 млрд. рублей. Вот это цифра, которую назвала Ольга Голодец, я ее не могу интерпретировать, я это вообще слышу впервые...

А долги, из-за которых возникают конфликты, абсолютно разные. «Кинкоу», который мы называли, там 350 миллионов долгов по заработной плате. Примеры того, что людям должны существенно меньше и из-за этого тоже возникает конфликт, конечно есть.

Е.Макаров. Я могу сказать, что по тем конфликтам, которые в 2016 году проходили, сумма долгов перед работниками колебалась в зависимости от размеров предприятия и отрасли, в которой они работают - от 2,5 млн. рублей (и такие были эпизоды) до 500 млн. рублей; то есть разные масштабы предприятия, соответственно сроки задолженности разные; и обстановка, в

моногороде - это одно, другое дело - в мегаполисе, в котором по-другому построена жизнь. Поэтому здесь нет шаблона.

А.Шершуков. Было такое предприятие «Бор» в Приморском крае, относящееся к химической отрасли, и там проблема следующая: из-за некачественного менеджмента долги скапливались регулярно; и там профсоюзная организация избрала такой метод, поскольку законодательство разрешает после двух недель долгов задержки выплаты заработной платы приостанавливать работу, она сразу же после двух недель приостанавливала работу, когда долги эти накапливались на относительно небольшую сумму, в районе 2-3 млн. рублей (относительно количества работающих). Работодатель выплачивал эту сумму и некоторое время все происходило нормально, но не долго. Через месяц та же проблема: долги по зарплате - снова приостановка работы. И все это дело происходило на протяжении нескольких лет, пока наконец-то эту ситуацию не расшили через банкротство предприятия, потому что ясно было, что там необходимо создание нового предприятия с переводом туда работников и т.д.

М.Башкеев («Деловая трибуна»). Если позволите, вопрос к Евгению Ивановичу. Вернуться к 7-му слайду презентации. Можете объяснить, с чем связан полторакратный рост протестов неорганизованных работников? Что такого произошло, что доля профсоюзов так резко снизилась?

Е.Макаров. Это зависит от структуры предприятий, от того, как изменяется сейчас перенос конфликтности. Я уже об этом говорил. Дело в том, что, как правило, на малых и средних предприятиях профсоюзное участие намного меньше, охват профсоюзного членства намного меньше, чем на крупных предприятиях. Крупные предприятия, возьмем такое, как Газпром, охват профсоюзного членства 97%; в среднем охват профсоюзного членства на средних предприятиях, я предполагаю, не более 30%, а может быть и меньше. На малых предприятиях и того меньше. Поэтому, если говорить в среднем по Российской Федерации, то у нас процент профсоюзного членства, я недавно подсчитывал в рамках одного исследования, получилось 28%. Вот вам и ответ на этот вопрос. Как только у нас конфликтность, как только задержки заработной платы, экономические трудности перемещаются на средние и малые предприятия, тут же возникает рост неорганизованных работников. Вот и все.

Здесь есть один ответ на простой вопрос: а что выгоднее для органов государственной власти в целом для государства: чтобы там было больше неорганизованных работников или организованных? Так я могу сказать, что вопрос ИТАР-ТАСС закономерно поставлен; если предприятие внутри имеет систему переговоров, коллективных договоров, социального партнерства, то большая часть конфликтов будет решена внутри предприятий без выноса, без этих непрерывных пикетов, забастовок и остального. Экономика страны

заинтересована в большем профсоюзном членстве, чем это сейчас. Но законодательство этому не способствует.

А.Шершуков. Коллеги, есть вопросы еще? Не вижу. Хорошо. Тогда мы завершаем нашу встречу. Большое спасибо, что пришли. И последний нюанс. Мы планируем делать подобные встречи более регулярными, возможно, по итогам квартала, чтобы не ежемесячно оценивать уровень трудовой напряженности в стране, а поквартально. Возможно, по каким-то более приземленным поводам, связанным с отдельными трудовыми конфликтами, проблемами в тех или иных отраслях, соответственно привлекая уже представителей, в том числе отраслевых профсоюзов, и возможно, каких-то «критических профсоюзных регионов», где соответствующая ситуация.

Еще раз большое вам спасибо. До новых встреч!