

Е. И. Макаров¹

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ ОБСТАНОВКА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ И В ОРГАНИЗАЦИЯХ В НАЧАЛЬНЫЙ ПЕРИОД СВО ВС РФ НА УКРАИНЕ

Тема традиционных Лихачевских чтений в 2022 году не могла обойти вниманием радикальную смену обстановки в глобальном и национальном масштабах, происшедшую после начала специальной военной операции Вооруженных сил РФ на Украине 24 февраля. Замечу, что эта обстановка существенно влияет на социально-трудоуловую атмосферу в стране.

Закономерно, что в периоды такого мощного потока быстро меняющейся информации обычному человеку трудно выделить значимые сведения, касающиеся его ключевых интересов: сохранения уровня заработной платы, обеспечения стабильности рабочего места и его загрузки. Гораздо проще сбиться на общие рассуждения о геополитике и военном деле. Так происходит, когда обыватели и даже часть экспертов сталкиваются с шокирующими явлениями, лежащими за рамками их текущих интересов и знаний. На наших глазах произошла молниеносная перестройка сферы общественных интересов и информационной картины — пере-

ориентация разросшегося массового отряда вирусологов и эпидемиологов в военных обозревателей и аналитиков.

Доступность и простота использования современных средств массовой коммуникации порождают бурный поток информации, низвергающейся на головы пассивных потребителей. Как показала пандемия, если массовый читатель–зритель–потребитель не обладает навыками информационной гигиены, то его ждут нелегкие времена. Критически осмыслить непрерывный информационный поток в условиях жесткого пропагандистского напора, отобрать заслуживающую доверия информацию крайне трудно. Виртуализация действительности, создание вымышленных образов и информационных объектов заметно снижают способность обывателя оставаться в реальном мире.

Большинство из нас хорошо понимают, что ввиду многоплановости, драматизма, глубины и динамичности происходящих изменений сознание отдельного человека, пусть даже очень хорошо информированного, не в состоянии охватить всю картину происходящего и критически осмыслить ее, дать прогноз на ближайшую и среднесрочную перспективу, не говоря уже о долгосрочном прогнозе. Поэтому крайне важно, отбрасывая эмоциональную составляющую и вооружившись проверенными данными, складывать из отдельных качественных частей цельную картину текущих и ближайших событий.

Почему я начал свое выступление с такого пояснения? Прежде чем анализировать данные о социально-трудоуловых конфликтах, необходимо учесть возникшие в текущих условиях особенности информационного

¹ Заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России (с 2012 г.), научный руководитель Центра мониторинга и анализа социально-трудоуловых конфликтов СПбГУП. Председатель Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области (1991–2000). Заместитель (2000–2004), помощник (2004–2012) полномочного представителя Президента РФ в Северо-Западном федеральном округе. Автор ряда публикаций по профсоюзной проблематике, тематике социально-трудоуловых отношений и конфликтов, в т. ч.: «Трудоуловые отношения и профессиональные союзы», «Трудоуловые конфликты. История, теория, методы мониторинга», «Самозанятость в Российской Федерации. Социально-экономические и юридико-правовые аспекты по итогам 2019–2021 годов» (в соавт.), «Самозанятость в России. Преимущества и недостатки, выявленные в ходе эксперимента по введению налога на профессиональный доход в 2018–2020 годах» и др. Действительный государственный советник 2-го класса в отставке. Почетный профессор СПбГУП.

обеспечения, носящего черты военной пропаганды, защитить свое сознание от манипулятивных технологий, не допустить размывания и изменения смысла применяемых терминов в сфере конфликтов.

Насколько обоснованы опасения и предостережения такого рода? Попробуем разобраться вместе.

Прежде всего напомним, что в данном случае я выступаю как научный руководитель Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП и предметом моего выступления является анализ социально-трудовой обстановки в первой половине 2022 года, включающей два периода: до и после начала СВО ВС РФ на Украине.

Первое наблюдение — резкое количественное и качественное изменение информационного поля, относящегося к конфликтам, в том числе в сфере социально-трудовых отношений.

Необходимо пояснить, что наш центр собирает информацию о конфликтах из примерно двух сотен релевантных источников, которые тщательно отбираются из множества иных в зависимости от степени достоверности, оригинальности и актуальности публикуемой информации по конфликтной тематике. Сбор и обработка информации с помощью автоматизированной системы происходят ежедневно. Для обнаружения тенденций выбран недельный промежуток времени. Как показывает десятилетняя практика, именно недельная дискретность позволяет вовремя уловить тенденции в возникновении, развитии или урегулировании социально-трудовых конфликтов.

Анализируя и суммируя еженедельные показатели до и после 9-й недели 2022 года (28 февраля — 6 марта — данные от начала СВО), мы обнаруживаем явные признаки информационной хаотизации. Если в течение 5-й недели мы получили 447 новых сообщений о конфликтах, относящихся к трудовым и смежным отношениям, то на 12-й неделе их стало 984 (рост 220 %). То есть мы отмечаем более чем двукратный рост потока сообщений о социальных конфликтах уже через неделю после начала СВО. Однако дальнейший анализ и верификация поступающей информации показывают парадоксальную картину: количество полезных сообщений, то есть тех, которые действительно содержат информацию о социально-трудовых конфликтах, снизилось более чем вдвое (с 28 на 9-й неделе до 11 на 12-й неделе). Из этого можно сделать вывод, что объем информации, способной дезориентировать потребителя, не всегда способного провести ее профессиональную верификацию и очистить от шума, увеличился в несколько раз. Это явление, безусловно, способно вызвать негативные социально-психологические последствия и фрустрацию у значительного количества граждан, что мы и наблюдаем в реальности.

С качественной точки зрения в описываемом потоке сообщений можно увидеть заметное количество текстов, в которых смысл терминов, применяемых при описании конфликтов, искажается. Во многих случаях авторы сообщений и текстов, по-видимому, пока находятся в поиске словарного запаса и адекватной терминологии, необходимых для описания происходящих событий, и осуществляется этот поиск в условиях

цейтнота, что и отражается на качестве их мышления и представления информации.

О чем же сообщают нам полезные информационные единицы, заслуживающие нашего внимания и доверия?

Прежде всего мы видим, что количество социально-трудовых конфликтов с началом СВО уменьшилось, и эта тенденция сохраняется. По сравнению с началом года (январь 2022 г.), когда было выявлено 30 конфликтов, что довольно много, так как всем известно, что первые полторы недели января рабочими не являются, в марте было отмечено 20 конфликтов. То есть произошло снижение их количества на треть. Причем снижение, если принять во внимание параметр территориального распространения, за счет локальных и региональных конфликтов. Резко уменьшилось количество конфликтов в отрасли здравоохранения, что связано, как это понятно, с продолжающимся спадом заболеваемости COVID-19. Если из анализа исключить эту важную составляющую, то можно прийти к выводу, что в остальных отраслях экономики количественная картина заметно (по сравнению с сопоставимыми предыдущими периодами) не изменилась. Мы по-прежнему отмечаем рост конфликтов в отраслях обрабатывающих производств, транспорта и строительства.

Вместе с тем заметно изменились причины конфликтов и их юрисдикционный статус. Среди причин на первом месте с большим отрывом — конфликты, возникшие из-за полной невыплаты заработной платы. Заметно увеличилось количество конфликтов, возникших на фоне угрозы банкротств предприятий. Одновременно пошло на убыль число конфликтов, вызванных сокращением работников и отсутствием индексации оплаты труда. Вероятнее всего на уменьшение причин, связанных с сокращением рабочих мест, и, как следствие, уменьшение веса этой причины повлияли решения ряда зарубежных компаний (с десятками тысяч работников) о временной приостановке работы с временным сохранением рабочих мест и выплатой 2/3 заработной платы. По заявлениям этих компаний, такие решения приняты в связи с логистическими проблемами и санкционным давлением, что подразумевает временность вводимых режимов и вероятность возвращения к нормальной экономической деятельности этих предприятий. Мотивировка подобных решений оставляет работникам надежду на сохранение уровня их доходов. С учетом того, что региональные рынки труда не способны одновременно поглотить довольно многочисленные отряды работников предприятий с иностранным участием, к тому же имеющих довольно высокий уровень оплаты труда и весомый социальный пакет, сложившееся положение несет заметную угрозу повышения напряженности в сфере социально-трудовых отношений осенью текущего года, о чем будет сказано ниже.

Что касается юрисдикционного статуса, то можно провести прямую связь с причиной большинства конфликтов — полной невыплатой заработной платы. Такая связь предопределяет отнесение этих противостояний к конфликтам по праву, что, в свою очередь, подразумевает особые условия их развития,

закрывающиеся в обязательности привлечения к их урегулированию Рострудинспекции и прокуратуры. Участие надзорных органов, в свою очередь, определяет скоротечность таких конфликтов, находящихся свое разрешение обычно в пределах месяца.

Можно и далее анализировать полученные данные, но формат моего доклада подразумевает ограниченный регламент, поэтому перейду к выводам.

Первое: напряженность социально-трудовой обстановки, конфликтность на предприятиях с началом СВО ВС на Украине заметно снизились и находятся на уровне исторического минимума за предшествующие десять лет.

Второе: происходит постепенное изменение настроений протестующих, в ходе которого на первый план вышли опасения за сохранение своего рабочего места, особенно в условиях возможных массовых сокращений рабочих мест на предприятиях с иностранным участием и там, где импорт технологий и комплектующих заметно влияет на производственный процесс, оттеснив проблемы повышения размера оплаты труда, ее индексации, а также вопросы охраны труда.

Третье: сроки урегулирования возникающих конфликтов заметно сократились (до 22 дней) ввиду преобладания конфликтов по праву и активного вмешательства государственных структур и надзорных органов.

Четвертое: 54 % всех социально-трудовых конфликтов, происшедших и завершившихся в первом квартале 2022 года, закончились полным удовлетворением требований работников, а в 38 % случаев их требования удовлетворены частично. Лишь в 8 % случаев требования работников оставлены без удовлетворения. Подобное соотношение успешности разрешения социально-трудовых конфликтов с преобладанием выигрыша в пользу работников не имеет аналогов за последние 10 лет и может свидетельствовать об эффективной работе надзорных органов, обеспечивающих защиту трудовых прав работников, а также о довольно успешных действиях самих работников и представляющих их интересы профсоюзов.

Пятое: в настоящее время нет оснований для прогнозирования резких изменений в сфере социально-трудовой конфликтности в сторону ее роста или снижения. Заметные колебания могут произойти лишь тогда, когда накапливающиеся проблемы иностранных собственников не позволят далее сохранять на простое работников своих предприятий либо им не удастся найти покупателей на свои активы. При таком исходе продолжение их работы в существующем статусе перестанет быть возможным. Исходя из заявлений этих предприятий, окончание текущего статуса может произойти одновременно, вероятно, в течение сентября–ноября 2022 года. Именно к этому периоду происходит традиционное сезонное повышение конфликтности на российских предприятиях, и, по-видимому, в текущем году такое нарастание напряженности также будет иметь место. В связи с этим кадровым службам предприятий, находящихся в состоянии простоя, региональным службам по труду и занятости целесообразно уже сейчас разворачивать на добровольной основе профессиональную переориентацию работников и мероприятия по предоставлению вероятно высвобождаемым работникам информации о трудоустройстве, например на предприятия системы ВПК, перешедшей к настоящему времени на шестидневную двухсменную рабочую неделю.

Завершу тем, с чего начал. Возникновение заметного потока информации, по внешним признакам относящейся к описанию конфликтов, при ближайшем профессиональном рассмотрении не свидетельствует о росте конфликтных настроений или событий. В «не-виртуальной реальности», лишенной исторического восприятия, количество конфликтов идет на убыль, социально-трудовые процессы изменяются в направлении обеспечения ключевых интересов работников, заключающихся в сохранении единственного источника дохода — заработной платы — и покупательной способности на достигнутом уровне. Как показывают события последних месяцев, именно на этом сосредоточены усилия профсоюзов, государственных институтов и отчасти работодателей, что и принесло вышеописанные в целом позитивные результаты.