Оценка социально-трудовой обстановки в Российской Федерации в первом полугодии 2026 года на основе анализа зарегистрированных социально-трудовых конфликтов

(по материалам аналитического бюллетеня, подготовленного АНО «Научно-мониторинговый Центр» (г. Санкт-Петербург) по заказу Федерации независимых профсоюзов России)

В первом полугодии 2026 года социально-трудовая обстановка в стране сохраняется стабильной без рисков ухудшения в среднесрочной перспективе. Конфликтный потенциал и показатели напряженности формировались под влиянием главным образом внутренних общероссийских факторов. На рынке труда сохраняется структурный дисбаланс, вызванный высоким спросом на высококвалифицированных специалистов для системообразующих отраслей, несмотря на снижение потребности предприятий в дополнительном персонале, что привело к снижению «зарплатных предложений» (большинство работодателей планируют индексировать заработные платы лишь остро востребованным категориям специалистов). Для поддержания производственных процессов на предприятиях и оптимизации растущих издержек работодатели принимали на работу в основном высококвалифицированных специалистов, при этом стремясь сохранить трудовые коллективы, а также применяли особые режимы труда (частичную занятость, вынужденные (корпоративные) отпуска, временный простой, сокращенный рабочий день); отказывались от планов по индексации заработных плат работников; стремились повышать производительность труда за счет применения эффективных моделей управления бизнес-процессами, автоматизируя рабочие места и внедряя ИИ. Уровень безработицы продолжает сохраняться вблизи исторического минимума - 2,1% (по методике МОТ), при одновременном рекордном уровне занятости населения, и эта тенденция сохранится в ближайшее время. Однако низкая безработица не означает стабильности, а напротив, маскирует системный кадровый кризис, скрытую безработицу и теневую занятость. По оценке Минтруда, текущий дефицит кадров в экономике составляет 5–6 млн. работников и в дальнейшем будет возрастать.

В текущих условиях в социально-трудовой сфере страны в первом полугодии 2026 года, Центром зарегистрировано 78 социально-трудовых конфликтов (далее – СТК). Наибольшее количество СТК развивалось в СФО (21 СТК, 27% от общего количества) и СЗФО (15 СТК, 19%), наименьшее - ЮФО (5 СТК, 6%), СКФО – (2 СТК, 3%). СТК зафиксированы во всех федеральных округах, как и в предыдущие годы. В аналогичном периоде 2025 года «лидерами» по количеству СТК были ЦФО – 14 СТК (23%) и ДФО – 12 СТК (20%). Общее количество зарегистрированных СТК (78) на +28% превысило число социально-трудовых конфликтов, по сравнению с аналогичным периодом 2025 года. Определяющим вектором, характеризующим формирование конфликтности в социально-трудовой сфере и особенности действий сторон социального партнёрства, стало увеличение доли СТК по праву (44 СТК, -

противостояния из-за прямых нарушений работодателями трудового законодательства), что указывает на нарастающие проблемы предприятий в части своевременной и полной оплаты труда работников из-за снижения финансовых и экономических показателей, недостатка собственных оборотных средств и невозможности кредитования на эти цели в виду высокой процентной ставки, значительного увеличения издержек при низких показателях роста производительности труда. Наибольшим колебаниям напряженности были подвержены СФО, ПФО и СЗФО. Наибольшее количество СТК по-прежнему фиксируется в экономически развитых регионах страны с высокой концентрацией производственной инфраструктуры, высокими показателями численности рабочей силы, наиболее активными и многочисленными профсоюзными организациями.

СТК развивались на территориях 46 субъектов РФ (54% от всех субъектов РФ) ((2022 – 39 (46%), 2023 – 37 (43%), 2024 – 52 субъекта (61%), 2025 – 39 субъектов (46%)). Данные по территориальному распределению СТК и другие характеристики были выше только в 2024 году.

СТК зафиксированы в 13 отраслях экономики (2022 – 14 отраслей, 2023 – 13 отраслей, 2024 – 10 отраслей, 2025 – 14 отраслей). Наиболее конфликтные сектора в первом полугодии 2026 года: Обрабатывающие производства (21 СТК, 28% от общего количества), Строительство (15 СТК, 19%), Здравоохранение (14 СТК, 18%). В аналогичном периоде прошлого года отрасль Здравоохранения занимала «лидирующую позицию» по числу СТК (11 СТК, 18% от общего количества).

Продолжает сохраняться однотипная отраслевая и территориальная характеристика источников и движущих сил СТК, как и в предыдущем году. В пятилетнем периоде наблюдений отраслевая диверсификация изменялась незначительно среди «неосновных» отраслей, несмотря на колебания количества СТК, а выделенные выше отрасли на протяжении последних пяти лет регулярно входят в число наиболее конфликтных секторов экономики, периодически меняясь местами. На рынке труда в текущем году наблюдаются признаки стабилизации ситуации: охлаждение экономики и проводимые оптимизации производственных процессов с замедлением роста заработных плат усилили отраслевую дифференциацию спроса и предложения на работников (в системообразующих отраслях фиксируется острый дефицит кадров, в других - высокая конкуренция за рабочие вакансии). Активность соискателей на рынке труда превышает потребности работодателей, а количество резюме, по данным служб занятости, по сравнению с прошлым годом увеличилось на +31%.

Анализ показывает, что в противоборство с работодателями из-за нарушений трудовых прав чаще всего вступали работники с официально оформленными трудовыми договорами, которые в 2026 году в подавляющем большинстве выдвигали в ходе СТК требования ликвидировать долги по зарплате, выплачивать надбавки за переработку, улучшить условия труда. Возможность и готовность работников без правового закрепления трудовых отношений или с ограничениями прав (договор ГПХ, самозанятость) защищать свои трудовые права значительно

ниже. Их недовольство в основном касалось несвоевременной выплаты и долгов по заработной плате, особенно в отрасли Строительство. Подобные СТК заканчивались как правило отказом в удовлетворении претензий работников, или их частичным удовлетворением. Новые угрозы возможностям эффективно защищать трудовые права работников начали проявляться в связи с широким распространением самозанятости, что требует отдельного изучения и анализа.

Главными причинами СТК в первом полугодии 2026 года определены: невыплаты (полные и частичные) заработной платы - 63% от общего количества СТК, сокращения работников – 18%, снижение уровня оплаты труда - 12%. Начиная с 2025 года, основными источниками значимой доли СТК стали прямые нарушения работодателями трудового законодательства по полной и своевременной оплате труда работников. Невыплаты (задержки) заработной платы трудовым коллективам стали ключевыми проблемами в хозяйственной деятельности многих предприятий, особенно в ряде системообразующих отраслей экономики. Стабильность социально-трудовой обстановки и средними показателями напряженности социально-трудовых отношений основывалась на отсутствии резонансных СТК на крупных предприятиях системообразующих отраслей, которые были полностью обеспечены производственной загрузкой, и управляемой ситуацией на рынке труда за счет реализации мер поддержки Правительства Российской Федерации, направленных на стимулирование занятости, а также повышение уровня подготовки и адаптации рабочей силы к изменяющимся условиям экономики, при сохранении безработицы на уровне 2,1% (по методике МОТ).

В ходе СТК зарегистрировано 4 забастовки и 11 несанкционированных акций протеста, а такие формы протеста - как голодовка, пикет и митинг в развитии СТК не применялись. Коллективные обращения работников (63 СТК), несанкционированные собрания и акции протеста, в ходе которых записываются видеообращения в адрес ОГВ различных уровней с требованиями вмешательства и защиты трудовых прав, за последние несколько лет стали доминирующими формами выражения протеста и привлечения внимания других сторон социального партнёрства при широкой информационной поддержке СМИ и профсоюзных ресурсов, и активного использования социальных сетей.

Анализ применения работниками и профсоюзами форм протестных действий в ходе СТК для защиты трудовых прав за последние пять лет показывает формирование разнонаправленных векторов: все чаще используются непубличные формы коллективных действий, которые доказали свою эффективность, при этом потребность в проведении открытых акций протеста снизилась. Силовые способы борьбы по оценке работников (профсоюзов) в текущей обстановке не являются необходимыми и правильными в достижении целей.

Отмечается значительный рост количества коллективных обращений работников по защите трудовых прав в различные инстанции в последние три года, при снижении числа обращений к Президенту РФ.

К окончанию первого полугодия 2026 года завершились и урегулированы 67 СТК из 78 зарегистрированных: 25 СТК (37% от числа завершившихся) завершились выполнением работодателями требований работников, 24 СТК (36%) – требования частично удовлетворены, в 18 СТК (27%) - работникам отказано в удовлетворении заявленных требований, достичь поставленных целей по защите трудовых прав не удалось. Доля СТК, завершившихся полным достижением работниками (профсоюзами) целей по защите трудовых прав и выполнением работодателями всех выдвинутых сотрудниками требований, стала минимальной в пятилетнем периоде (37%), что свидетельствует о нарастающих в 2026 году экономических и финансовых проблемах предприятий по возможности своевременно выплачивать заработные платы работникам и обеспечивать производства загрузкой, а также разрешать все возникающие противоречия в трудовых отношениях.

В 18 СТК, где работникам было отказано в удовлетворении требований, поднимались вопросы невыплат и долгов по заработной плате, работники протестовали против остановки производств и закрытия предприятий, которые сопровождались сокращениями персонала и чаще всего регистрировались на объектах, находящихся в процедурах банкротства, или в предбанкротном состоянии.

При защите трудовых прав работников в развитии СТК по интересам, тяжелее всего было добиваться выдвигаемых требований. В 14 СТК (52% от общего количества СТК по интересам в завершившихся) работникам не удалось достичь положительного результата, и конфликты завершились отказами со стороны работодателей в заявленных требованиях. При урегулировании СТК по праву в 36 СТК (90% от общего количества данных конфликтов) зафиксировано полное (частичное) удовлетворение всех требований и устранение нарушений трудового законодательства в кратчайшие сроки, благодаря оперативному вмешательству региональных ОГВ и надзорных ведомств по контролю за соблюдением трудового законодательства по оплате труда.

В среднесрочной перспективе в социально-трудовой сфере могут реализоваться следующие негативные сценарии: нарастающее количество случаев задержки и полной невыплаты заработной платы не только на предприятиях МСБ, но и на крупных производствах в наиболее конфликтных отраслях реального сектора экономики (Обрабатывающие производства, Строительство, Транспорт, Добывающая промышленность), что повлечёт за собой увеличение количество трудовых конфликтов по праву; увеличение трудовой нагрузки на действующих работников непропорционально выполняемым служебным обязанностям и уровню оплаты труда создаст угрозы роста недовольства и социальной напряженности в трудовых коллективах; испытывающие дефицит кадров и финансовые затруднения предприятия могут проводить более агрессивное сокращение персонала для минимизации издержек и откажутся от планов по индексации заработных плат.

На основании верифицированной информации о конфликтах в социально-трудовой сфере и исходя из структурного и содержательного анализа СТК,

динамики изменения характеристик противостояний между работниками и работодателями, особенностей формирования социально-трудовой обстановки в условиях меняющихся обстоятельств и факторов, можно сделать следующий краткосрочный прогноз о развитии ситуации во втором полугодии:

- число регистрируемых новых СТК сохранится на уровне показателей второго квартала и не окажет существенного влияния на общий уровень напряженности социально-трудовых отношений;

- в условиях сохраняющегося дефицита работников и применения работодателями сокращенных режимов труда на производствах (неполный рабочий день, простой, остановки производств, корпоративные отпуска и др.), прежде всего в Обрабатывающих производствах, Автопроме, Строительстве и логистике, сохранятся риски для возникновения новых противостояний в социально-трудовой сфере;

- основными источниками трудовых конфликтов сохранятся проблемы с невыплатой (задержками) заработной платы работникам, в основном на предприятиях частной формы собственности реальных секторов экономики, а также общий низкий уровень заработных плат и высокая трудовая нагрузка работников, особенно в бюджетной сфере;

- высокая трудовая нагрузка на действующих работников из-за нехватки персонала в бюджетной сфере, проводимые оптимизации в медицине, а также отсутствие компенсаций за переработки – значимый конфликтный фактор, который окажет негативное влияние на стабильность социально-трудовой обстановки;

- в способах защиты трудовых прав организованными работниками и профсоюзами по-прежнему активно будут применяться непубличные формы протеста (коллективные обращения, угрозы акций протеста, действия в социальных сетях), активные публичные формы протеста сохранятся единичными. Неорганизованные в профсоюзы работники, либо работники, не находящиеся под защитой коллективного договора, по-прежнему будут проводить несанкционированные и стихийные акции протеста;

- нестабильность финансового положения многих предприятий, высокие издержки работодателей и скрытая безработица - латентные источники новых СТК, проявлениями которых будут: остановки (простои) производств, изменения графиков работы трудовых коллективов, снижение заработной платы, отмены выплат надбавок (премий, компенсаций), сокращения (увольнения) работников и, как следствие, недовольство действиями руководителей;

- развитие механизмов социального партнёрства, роль и активность ОГВ, профсоюзов и надзорных ведомств в урегулировании СТК не снизится, что является важным фактором для стабильности социально-трудовой сферы в целом;

- длительность СТК расти не будет, но сохранится на прежнем высоком уровне из-за сложности и многоуровневости породивших их проблем несмотря на то, что в распределении значимую долю составляют СТК по праву;

- СТК преимущественно будут возникать в ЦФО и СФО;

- вероятные конфликтные отрасли – Обрабатывающие производства, Здравоохранение и Строительство;

- территориальное и отраслевое распределение СТК начнет замедляться, что характерно для второй половины года.

Приведённый среднесрочный прогноз развития социально-трудовых отношений сделан исключительно на основе данных, полученных в результате мониторинга социально-трудовой обстановки, лишь опосредованно учитывает влияние на конфликтность в трудовой сфере со стороны внешней геополитической реальности.

АНО «Научно-мониторинговый Центр»
www.industrialconflicts.ru

Примечание:

Текст является кратким пояснением к прилагаемой ПРЕЗЕНТАЦИИ. Более подробные пояснения доступны зарегистрированным пользователям сайта www.industrialconflicts.ru в личном кабинете.

В 2026 году членские организации ФНПР имеют возможность оформить безвозмездное получение всего спектра выпускаемых АНО «НМЦ» информационно-аналитических материалов. Для оформления подписки необходимо направить заявку по адресу industrialconflicts@mail.ru

---

© Макаров Е.И., 2012 – 2026
© Довганенко А.А., 2012 – 2026
© Гришин И.А., 2012 – 2026