

Петр БИЗЮКОВ

Динамика трудовых протестов в России (2008–2011)

Забастовки, выступления и митинги работников традиционно относятся к числу самых значимых социальных событий, которые привлекают внимание и требуют серьезного изучения и анализа. Причины столь внимательного отношения к трудовым конфликтам и протестам не случайны. Выступления работников могут стать спусковым крючком для значительных социально-экономических и даже политических потрясений. Так было в Польше, где в начале 1980-х годов выступления профсоюза «Солидарность» привели к началу демонтажа социалистического режима сначала в самой Польше, а затем и во всей Восточной Европе. Это забастовка шахтеров в 1989 г. в Советском Союзе, которая подтолкнула процесс дальнейшей демократизации и потом распада СССР. Из последних событий можно упомянуть стихийные выступления работников в г. Пикалево (май 2009 г.), и г. Междуреченск (май 2010 г.), которые заставили высшее политическое руководство вмешаться, чтобы нормализовать ситуацию и тем самым изменить своему правилу не поддаваться требованиям и давлению снизу.

Отношение к проблеме трудовых конфликтов в современной России крайне непростое. Эта тематика в ее российском контексте почти не исследуется. Ведущие средства массовой информации лишь время от времени уделяют место теме протестов, как правило, освещая лишь наиболее яркие случаи, вроде упоминавшихся событий в Пикалево и Междуреченске или затяжной конфликт профсоюза авиадиспетчеров с руководством Госкорпорации по воздушным перевозкам (март – июнь 2010 г.).

Ведущие эксперты уделяют этой тематике (как впрочем, и другим аспектам трудовых отношений) незначительное внимание, видимо считая, что если проблема не обсуждается, то она как бы и не существует. В своем невнимании к проблеме трудовых конфликтов журналисты и эксперты не одиноки. Государственные органы тоже настроены на игнорирование этой проблемы. Подтверждением тому служит система учета трудовых конфликтов в отечественной статистике. По данным Росстата, в 2008 г. за-

фиксировано всего 4 забастовки, в 2009 г. – всего одна забастовка, а в 2010 г. – ни одной!

Столь низкие цифры объясняются тем, что Росстат учитывает только законные забастовки, т.е. проходящие в рамках коллективных трудовых споров, соответствующих требованиям законодательства. А это крайне непростая процедура, растянутая во времени и требующая оформления большого количества документов и проведения сложных предварительных мероприятий. Практически никто не может эту процедуру выполнить, поэтому большинство забастовок проходят в стихийной форме и не учитываются органами статистики.

Вместе с тем, количество протестов и забастовок исчисляется десятками и сотнями. В стране возникли устойчивые практики проведения забастовок и того, как нужно вести себя в этих случаях их участникам. Однако эти практики в силу указанных причин зачастую остаются вне зоны общественного внимания, а их влияние на развитие и формирование трудовых отношений почти никак не учитывается.

В данной статье будет сделана попытка обобщения практик трудовых протестов в России в последние годы.

Либеральная модель трудовых отношений подразумевает, что естественное преимущество, которое есть у работодателя, необходимо компенсировать. Работник не обязан попадать в зависимость от него, у него должны быть средства для отстаивания своих интересов и даже для сопротивления работодателю. Если работодатель завоевывает свою позицию в пространстве трудовых отношений с помощью власти (организационной, финансовой, технологической), то работник отстаивает свое место при помощи данных ему законом прав и посредством совместных солидарных действий.

В нормальной ситуации работники и работодатели взаимодействуют в режиме переговоров, которые могут носить неформальный характер или протекать в формальном режиме, например, с целью заключения коллективного соглашения. Но диалог акторов в пространстве трудовых отношений не всегда происходит в

виде формальных или неформальных переговоров. Переговоры подразумевают возможность соглашения, а она существует не всегда, и тогда взаимодействие переходит в форму *открытого конфликта, когда стороны совершают действия, направленные на отстаивание своих интересов, сохранение или продвижение своих социальных позиций*.

В ситуации конфликта стороны стремятся добиться своих интересов не путем поиска взаимоприемлемого решения, а путем навязывания своей позиции оппоненту, опираясь на возможности и ресурсы, которые у них есть. Это тоже форма диалога, только с использованием других средств.

Трудовые конфликты, как и вообще трудовые отношения, — явления крайне сложные и неоднородные. С точки зрения *субъектности*, следует выделять индивидуальные и групповые (коллективные) трудовые конфликты. Важны также степень их *организованности* (стихийные и организованные), *масштаб* (уровень подразделения, предприятия, региона и т.п.).

Напряженность конфликта определяется степенью радикальности, т.е. решительности акторов в вопросе продвижения своей позиции и ограничения возможностей оппонентов. Например, стороны могут высказывать свои претензии и этим ограничиваться. Большой уровень радикальности связан с остановкой работ (ограничением доступа на рабочие места, локаут), т.е. действиями, причиняющими ущерб оппоненту, участнику социально-трудового взаимодействия. Еще большим радикализмом отличаются действия, которые наносят ущерб физическому, психологическому и социальному положению акторов — участников конфликта. Это такие формы, как голодовки, захваты предприятий, заложников из числа руководителей или персонала и т.п.

Наконец, самые радикальные — это акции гражданского неповиновения, когда участники конфликта начинают воздействие на других людей, не имеющих отношения к данному конфликту, добиваясь от них реакции на сложившуюся ситуацию. Классический пример таких радикальных действий — перекрытие дорог, железнодорожных путей, блокирование зданий, сопротивление силам правопорядка.

Трудовые конфликты, протекающие в скрытой форме, изучать почти невозможно. Они закрыты не только для внешних наблюдателей: порой и участники не знают, что предпринимают их оппоненты для того, чтобы отстоять свои позиции.

Для изучения скрытых трудовых конфликтов неприменимы традиционные методы, основанные на количественных измерениях. О наличии скрытого конфликта можно судить только на основе глубокого проникновения в ситуацию на предприятии или в организации. Это можно делать с помощью экспертных опросов, когда люди, находящиеся внутри предприятия и обладающие достоверными знаниями о сложившихся там отношениях, делятся своей информацией с исследователем. Или это может быть долгое включенное наблюдение за ситуацией на предприятии, когда исследователь настолько глубоко проникает в сложившиеся отношения, что сам становится экспертом (кейс-стади).

Внешнему исследованию поддаются только открытые коллективные (групповые) конфликты, принявшие форму протеста. Эти действия изначально совершаются с расчетом на то, что о них станет известно, как минимум, оппонентам. Но и открытые конфликты изучать непросто. Главной сложностью является определение критериев, позволяющих отделить конкретный трудовой протест от других конфликтов и протестов, которые нельзя назвать трудовыми.

Трудовой протест обязательно связан с *действием*. Открытая форма конфликта означает, что хотя бы одна сторона перешла к действиям, направленным на отстаивание своих позиций в пространстве социально-трудовых отношений. Здесь сразу же необходимо определить, что можно считать *минимальным протестным действием*.

Высказывание недовольства работниками в частной беседе между собой или даже посторонним людям, например журналистам, не стоит считать протестным действием. Информация об этом недовольстве не доводится до работодателя и, следовательно, не может повлиять на его позицию, кроме того, нет оснований считать, что недовольство носит существенный и обоснованный характер и это подтверждается другими работниками.

Рассмотрев большое количество трудовых протестов, мы полагаем, что минимальным протестным действием следует считать выдвижение группой работников согласованного требования, направленного на защиту их интересов, прав и положения в устной или письменной форме. Практика показывает, что довольно часто солидарное выдвижение требований способно разрешить сложившийся конфликт, т.е. работодатель меняет свою позицию.

Но наличия согласованного требования недостаточно для того, чтобы происходящее

на предприятии стало трудовым протестом. Важно, чтобы требование было направлено по отношению к реальному партнеру или оппоненту по социально-трудовому взаимодействию. Это может быть *прямое обращение* к собственнику или руководству, или *косвенное*, например, написание от имени коллектива частного предприятия письма с изложением требований политическому лидеру (губернатору, премьер-министру, президенту) в расчете на то, что он повлияет на позицию работодателя.

Кроме определения действия и субъекта, которому оно адресовано, важно иметь *информацию о том, кто его совершает*. Например, пикет активистов молодежных политических организаций в поддержку борьбы профсоюза на конкретном предприятии не стоит считать трудовым протестом. Конечно, это протест, но он носит социальный характер, хотя и связан с трудовыми отношениями.

Решающее значение имеет принадлежность протестующих к работникам одного предприятия, организации или профессиональной группе. Поэтому не стоит считать трудовым протестом акцию работниц, направленную на защиту трудовых прав матерей. Это социальная акция, хотя она и связана с трудовыми отношениями. Но в ней женщины выступают не от лица работников предприятия, а от лица социальной группы работающих матерей, их требования адресованы не конкретному работодателю-нарушителю, а всем работодателям.

Все сказанное показывает, насколько непросто определить, что является трудовым протестом в современной России. Сложная, противоречивая экономическая жизнь порождает много различных форм конфликтного взаимодействия. Возникает большое количество форм протеста, похожих на трудовые или являющихся пограничными.

В данном случае под *трудовым протестом* понимается *открытая форма трудового конфликта, в рамках которого работники предприятия (организации, корпорации) или трудовая группа предпринимают действия, направленные на отстаивание своей социально-трудовой позиции путем воздействия на работодателя или других субъектов, определяющих позицию работодателя, с целью ее изменения*.

Трудовые протесты следует рассматривать как индикатор неблагополучия в сфере социально-трудовых отношений. Наблюдения показывают, что российские работники не склонны к солидарным действиям, не доверяют профсоюзам и опасаются выступить против на-

чальства и властей. Поэтому организованный протест означает, что люди перешли некую грань, приобрели некое новое качество. Появление солидарных действий свидетельствует об очень важном изменении социального поведения группы людей. Последствия таких изменений могут быть очень разнообразны – от стихийного бунта (Пикалево, Междуреченск) до формирования новых профсоюзов и институциональных структур регулирования трудовых отношений. Поэтому протесты следует еще рассматривать и как запрос на изменение системы трудовых отношений.

Методика мониторинга трудовых протестов.

В качестве источника информации используются данные *мониторинга трудовых протестов*, который ведется в Центре социально-трудовых прав (ЦСТП) на основе анализа интернет-сообщений на новостных сайтах, в интернет-газетах и на информационных порталах, посвященных социально-экономической тематике. Эти сообщения весьма оперативны и появляются, как правило, в тот же день, когда возникает конфликт, а точнее, когда начинаются какие-то действия по разрешению конфликта между работниками и работодателями.

Разумеется, журналисты, сообщая о трудовом конфликте, не всегда приводят всю информацию, которая нужна для полного и всестороннего анализа. Тем не менее, большинство конфликтов описываются достаточно полно.

На основе ежедневного мониторинга выделяются сообщения о трудовых и близких к ним протестах и конфликтах. Значительная часть сообщений поступает со специализированных интернет-порталов¹, посвященных трудовой тематике, из центральных и региональных информационных агентств.

Текст каждого отобранного сообщения анализируется с точки зрения того, попадает ли описанное событие под понятие трудового протеста. Для этого прежде выявляются:

- описание факта протестного действия;
- наличие хотя бы одного требования, связанного с трудовыми отношениями;
- указания на принадлежность протестующих к числу работников конкретного предприятия или профессиональной группе.

Эти требования являются минимальными для того, чтобы сообщение было занесено в текстовую базу данных о трудовых протестах.

¹ Это такие порталы, как сайт института «Коллективное действие» (<http://www.ikd.ru/>), LabourStart (<http://www.labourstart.org/ru/>), «Рабочая борьба» (<http://www.rborba.ru/>) и др.

После этого из каждого сообщения выделяется ряд параметров, позволяющих получить информацию о протесте. Как правило, из текста удается получить информацию о:

- месте проведения протеста (федеральный округ, регион, город, муниципальное образование);
- дате начала и окончания (год, месяц, день);
- отрасли, к которой принадлежит предприятие или работники;
- причинах протеста;
- формах протеста, в том числе случаях остановки работы;
- результатах, достигаемых участниками конфликтов.

Есть еще ряд параметров, позволяющих получать из сообщений важные сведения. Например, это информация о *первичности конфликта*, т.е. о том, первый раз он возник или это уже повторная акция, в рамках которой работники и работодатели выясняют свои отношения. Кроме того, очень важно фиксировать, *какое участие в трудовых конфликтах принимают профсоюзы и другие представительные органы работников.*

Закодированные данные заносятся в количественную базу данных (SPSS-файл), и в дальнейшем с ее помощью получают количественные оценки трудовых протестов и проводится статистический анализ. За три с половиной года в базу данных была включена информация о 693 случаях трудовых протестов.

Количество трудовых протестов. Данные о количестве трудовых протестных акций за 2008–2010 гг. и первое полугодие 2011 г. приведены на рисунке 1, а общие и средние данные в таблице 1.

Самым протестным, за весь период наблюдения стал 2009 г., и это не случайно: именно на первую половину этого года пришлось самые тяжелые последствия кризиса — рост числа безработных и временно занятых, наибольшие задержки зарплаты. Именно в этом году, в июле зафиксирован месячный максимум числа протестов — 38 акций. В 2010 г. число протестов уменьшилось, но не до уровня докризисного 2008 г. И даже в 2011 г. когда считается, что последствия кризиса преодолены, уровень протестов остался на довольно высоком уровне, по сравнению с докризисными временами.

Рисунок 1
ПОМЕСЯЧНОЕ КОЛИЧЕСТВО ТРУДОВЫХ ПРОТЕСТОВ (2008–2011 гг.)

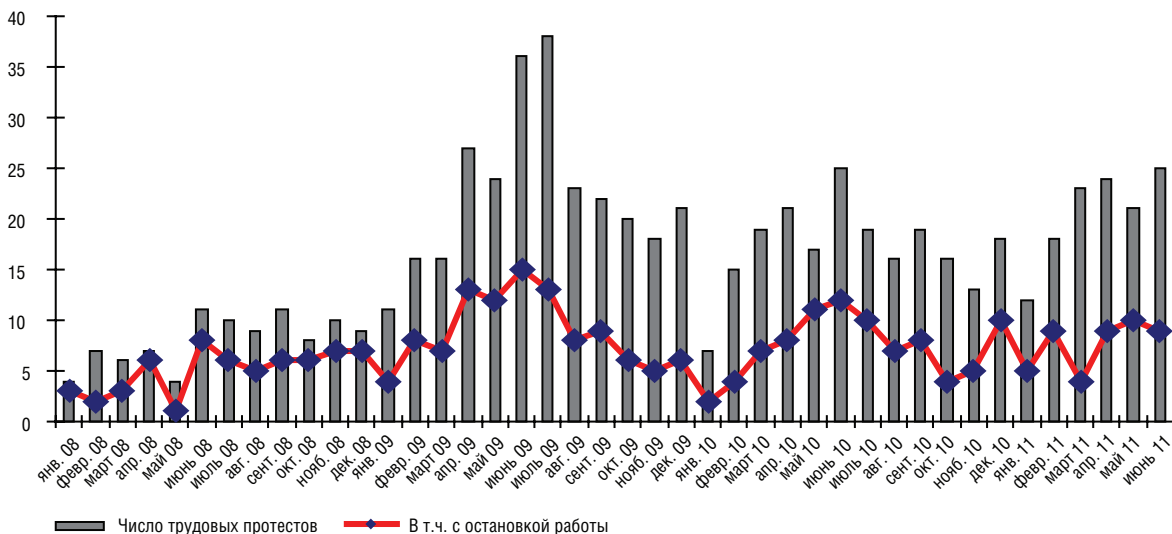


Таблица 1
ОБЩЕЕ И СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО ТРУДОВЫХ ПРОТЕСТОВ ЗА 2008–2011 гг.

	Общее число акций (в т.ч. за 6 мес.)	Среднемесячное число акций (в т.ч. за 6 мес.)	Общее число стоп-акций (в т.ч. за 6 мес.)	Среднемесячное число стоп-акций (в т.ч. за 6 мес.)	Доля стоп-акций (%) (в т.ч. за 6 мес.)
2008	93 (36)	7,75 (6,0)	60 (23)	5,0 (3,8)	64,5 (63,9)
2009	272 (130)	22,7 (22,0)	106 (60)	8,8 (10,0)	38,9 (46,1)
2010	205 (102)	17,1 (17,0)	88 (44)	7,3 (7,3)	42,9 (43,1)
2011*	123	20,5	46	7,7	37,4

*Примечание: данные за 6 месяцев

За шесть месяцев 2011 г. зафиксировано 123 протестных акции. Это на 5% меньше чем в кризисном 2009 г., и на 21% больше, чем в 2010 г. Общее число протестов характеризуется показателем *интенсивности протестов*, который рассчитывается как среднемесячное число протестов за соответствующий период. Максимальные показатели интенсивности наблюдались в 2009 г., но по итогам первого полугодия показатели 2011 близки к ним.

Это позволяет говорить о том, что даже через два года после кризиса ситуация в сфере трудовых отношений не нормализовалась.

Количество *стоп-акций, т.е. акций протеста, в ходе которых происходили остановки работы*, за первые шесть месяцев 2011 г. было почти таким же, как и в первом полугодии прошлого года – 46 (44 в 2010 г.). Но *показатель напряженности протестов*, который вычисляется как доля стоп-акций в общем числе протестных акций за период, в нынешнем году ощутимо ниже – 37,4. Это самый низкий показатель напряженности по полугодью за весь период наблюдения. Только каждая третья акция протеста сопровождается остановками работы, в двух третях случаев работники вынуждены использовать какие-то другие способы воздействия на работодателей.

Причины трудовых протестов. На протяжении всех трех с половиной лет наблюдения главной причиной трудовых протестов являют-

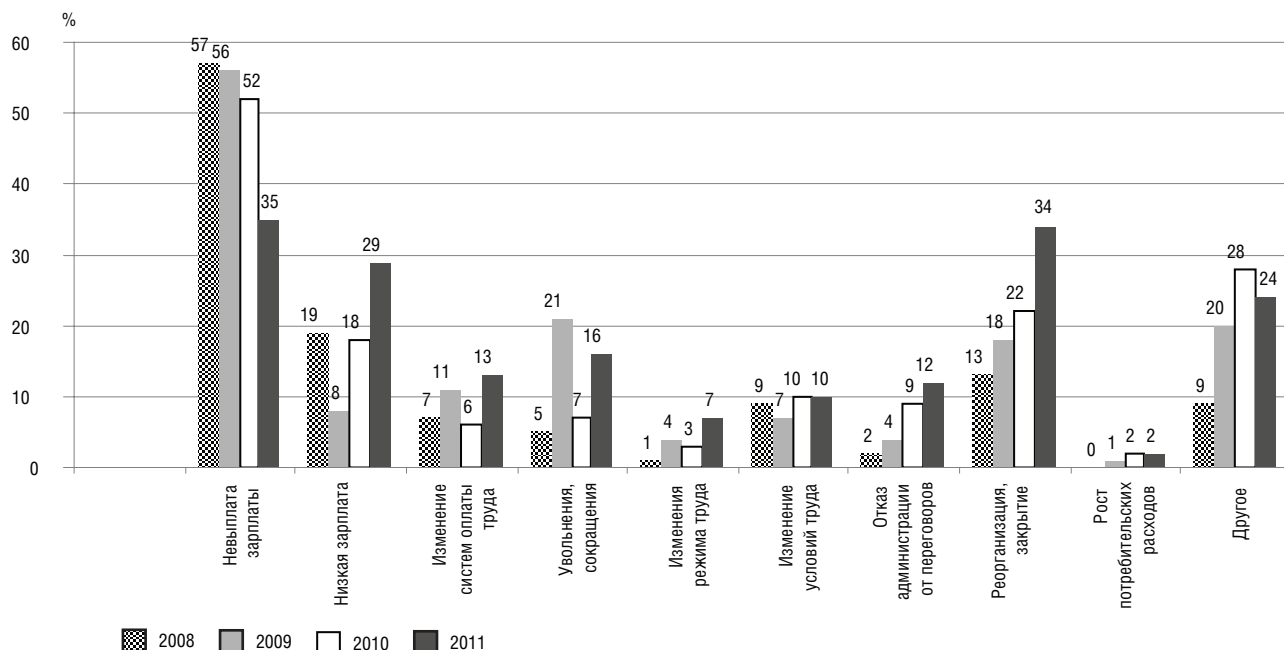
ся невыплаты и задержки зарплаты. Более половины всех акций 2008 и 2010 гг. (от 52 до 57%) начинаются из-за этого. А если добавить сюда другие причины, связанные с оплатой труда (низкий ее уровень, несогласие с изменением систем оплаты), то станет ясно, что зарплата не просто основной, а главный повод для трудовых протестов. Доля причин, связанных с зарплатой, колебалась от 83% в 2008 г. до 75% в 2009 г. (в 2010 г. – 76%).

Остальные причины гораздо реже становятся поводами для протестов. Исключение составляют причины, связанные с сокращениями и увольнениями в кризисном 2009 г. Тогда доля этой причины составила 21%, хотя в другие периоды она не превышает 10%. А в 2010 г. появились причины, которые ранее не встречались, поэтому попали в категорию «другие». Например, это требования нормализации социально-экономической обстановки вокруг предприятия, в малых городах. Там протесты работников градообразующих предприятий часто сливаются с протестами жителей.

Но за первые полгода 2011 г. существенно изменилась доля зарплатных причин. Все предыдущие годы в половине случаев протесты возникали из-за задержек заработной платы (см. рисунок 2). В 2011 г. только в трети случаев (35%) упоминались задержки заработной платы. Зато выросла доля протестов из-за низкой заработной платы – до 29%, хотя в прошлые годы удельный вес этой причины не поднимался

Рисунок 2

ДИНАМИКА ПРИЧИН ПРОТЕСТОВ В 2008-2011 гг. (% от числа акций протеста, в ходе одной акции могло выдвигаться несколько причин)



выше 19%. По сравнению с прошлым годом выросла доля протестов против изменения систем оплаты труда. Пожалуй, такое распределение причин свидетельствует об изменении ситуации в оплате труда, сложившейся в условиях кризиса 2008-2009 гг. Бастовать и протестовать стали не только потому, что нет зарплаты, но и потому, что она низкая. Это, безусловно, больше походит на нормальную экономическую ситуацию, когда работники добиваются повышения зарплаты, чем на кризисную, когда они протестуют против бесплатной работы. Хотя, по-прежнему, задержка заработной платы – это самая распространенная причина протестов.

То, что фокус экономической борьбы смещается, видно и по увеличению числа протестов из-за такой причины, как «политика руководства, реорганизация, закрытие предприятий». Каждый третий протест (34%) в первой половине 2011 г. происходил, в том числе, и по этой причине, а в 2010 г. только каждый пятый – 22%.

На этом фоне в 2011 г. несколько неожиданным выглядит рост числа протестов, где в качестве причины указывается «борьба против увольнений и сокращений» (16%); это почти уровень 2009 г. – 21%. В 2010 г. доля протестов с такой причиной составляла всего лишь 7%. Хотя и здесь можно найти объяснение: ведь реорганизации, из-за которых тоже стало больше протестов, очень часто сопровождаются увольнениями.

Таким образом, в первом полугодии 2011 г. наблюдается изменение структуры причин протестов. Это уже больше похоже на протесты

трансформирующейся экономики, чем на то, что было два, или даже один год назад.

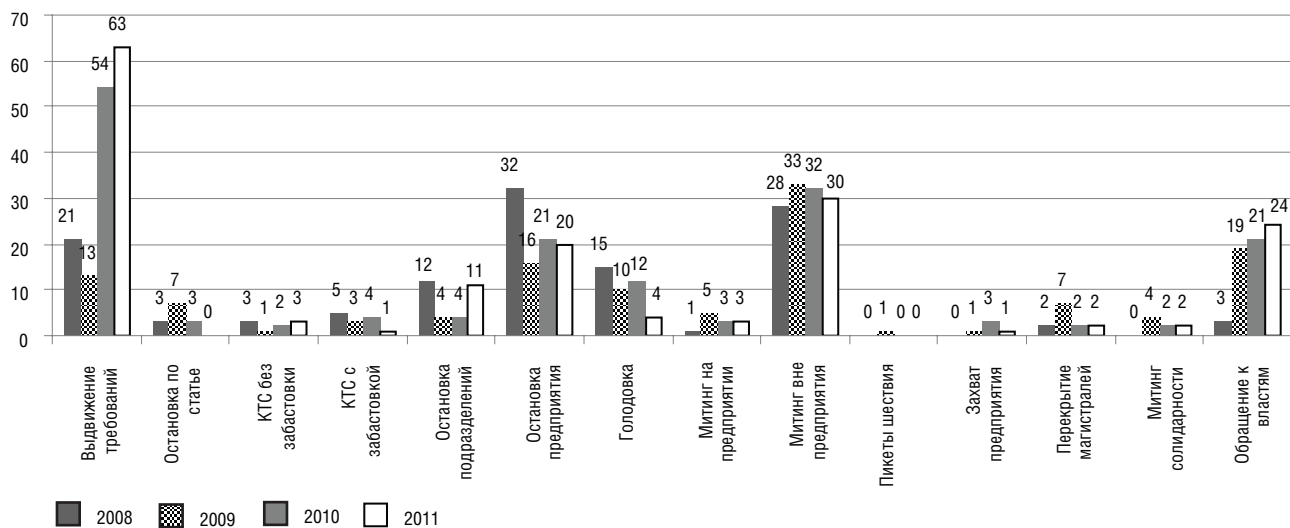
Формы трудовых протестов. Российское законодательство предлагает ограниченное количество форм для реализации права работников на протест: прежде всего это остановка работы по заявлению из-за более чем двухнедельной задержки заработной платы, а также отказ от работы, в случае если условия труда угрожают жизни и здоровью, наконец, забастовки, организованной в рамках коллективного трудового спора. Работники многих отраслей (транспортники, медики и др.) лишены прав на забастовку и не могут прибегать ни к каким другим средствам, способным вызвать остановку работ, например к голодовкам.

Но на практике набор форм, которые используются при протестах работников, намного шире. Данные о применяемых формах протестов приведены на рис. 3.

Самыми популярными формами протеста являются **выдвижение требований, остановка предприятия, митинг вне предприятия и обращение к властям.**

Выдвижение требований рассматривается как минимальная форма протеста. В целом ряде случаев, особенно в 2010 г., коллектив выдвигал требования, и этого было достаточно, для того, чтобы ситуация начинала меняться и не нужно было прибегать к более жестким акциям. Но это не всегда помогает, и выдвижение требований часто служит первой стадией протеста, после которой работники могут прибегать к остановкам работы, митингам и т.п.

Рисунок 3
ФОРМЫ ПРОТЕСТА (% от числа акций протеста; в ходе одной акции могло использоваться сразу несколько форм протеста)



Остановка работы предприятия – классическая форма забастовки (правда, в базе данных нет указаний на то, что зафиксированные забастовки проводятся по законной процедуре). Чаще всего это стихийные и незаконные забастовки.

Митинги за пределами предприятия – это основная форма, с помощью которой работники информируют внешних наблюдателей о том, что у них сложилась неприемлемая ситуация и они не могут ее разрешить внутри предприятия.

Наконец, **обращение к властям и правоохранительным органам**. Как правило, это составление и подписание коллективных писем, обращений, жалоб с той же целью, что и на митинге: обратить внешнее внимание на нетерпимую ситуацию и невозможность ее разрешения внутри предприятия. Только если митинг адресован внешним субъектам и наблюдателям вообще, то обращения к властям имеют адресность (местная власть, прокуратура и т.п.), а письменный характер обращения подразумевает обязательность реагирования властного адресата.

Следует обратить внимание еще на два момента. Первый связан с низкой долей легитимных форм протеста, а именно остановкой работы по статье из-за невыплаты зарплаты, коллективных трудовых споров без забастовки и коллективных трудовых споров с забастовкой. На долю этих форм протеста в 2008 г. приходилось 11% от числа всех протестов, столько же в 2009 г. и 9% в 2010 г. Иными словами, **девять из десяти акций протеста проходят в формах, не предусмотренных трудовым законодательством**, и только одна в законной форме. А в первом полугодии 2011 г. доля таких акций практически сошла на нет – всего 4%.

Во-вторых, нужно обратить внимание на число крайних жестких форм (голодовки, захват предприятия, перекрытие магистралей). В 2008 г. 17% всех протестов проходили в этих формах, в 2009 г. – 18%, в 2010 г. снова 17%. Правда в 2011 г. доля таких акций снизилась до 7%. Можно высказать предположение, что наличие радикальных протестных акций является реакцией на грубые нарушения трудовых прав работников. Если это так, то на протяжении трех лет доля таких акций была постоянной, т.е. количество грубых нарушений тоже было постоянным. Но в 2011 доля радикальных акций понизилась, возможно, из-за того, что, наконец-то, стало уменьшаться число грубых нарушений трудовых прав.

Но здесь надо обратить внимание на еще один момент, а именно: на соотношение стоп-

акций (т.е. связанных с остановкой деятельности предприятия) с другими акциями, такими как митинги, обращения к властям и т.п. Парадоксально, но в кризисном 2009 г. число таких стоп-акций было невелико, а вот число «уличных» акций и акций с обращениями к властям и общественности выросло. Рассмотрение отдельных акций показало, что работники отказываются от классической забастовки в виде остановки предприятия в виду ее бессмысленности. Какой смысл останавливать работу предприятия, которое и так не работает из-за кризиса? Но это же показало и еще одну особенность. Оказалось, что в таких случаях у работников нет возможности отрегулировать отношения внутри предприятия – для этого им требуется вмешательство внешней силы. Поэтому протест проводится во «внешней», видимой для других акторов (власти, журналистов, общественности и т.п.) форме. И это делается потому, что работодатель отказывается от диалога, занимает максимально жесткую позицию. В результате протест «выплескивается» на улицы, проблемы конкретного работодателя и его работников решаются не внутри предприятия, а вовне. Вынесение протестов за пределы предприятия следует рассматривать как следствие дефицита средств взаимного воздействия у акторов. В современных условиях работодатель может совершенно законно срывать процедуры коллективных переговоров, блокировать трудовые споры и, как следствие, игнорировать требования работников. Кризис, в ходе которого предприятия снижали выпуск продукции до минимума, сделал остановку работ неэффективным средством воздействия, и забастовка в ее классическом виде потеряла смысл. Поэтому работниками был найден единственный выход – публичные акции за пределами предприятий, которые не могут остаться без внешнего внимания. Но опасность такого «выплескивания» трудовых протестов за ворота предприятий заключается в том, что на городских площадях может происходить слияние трудовых протестов с другими – коммунальными, социальными и т.п. Дефицит средств регулирования трудовых отношений приводит к канализации энергии трудового протеста в другом направлении. Вместо того, чтобы работники и работодатель разбирались между собой в рамках своего предприятия, выяснение отношений переносится на улицу, с риском превращения трудового протеста в социальный.

Участники акций протеста. За три с половиной года наблюдений структура участников

трудовых протестов существенно изменилась. В 2008 г. почти две трети всех протестов проходило как стихийные акции. Спустя три года можно с уверенностью говорить, что профсоюзы перестали быть случайными участниками конфликтов и протестов и превратились в главный персонаж — особенно первичные организации, которые участвуют почти в каждом втором протесте — 45% (см. рисунок 4). Динамика вовлеченности в трудовые протесты показывает, что доля стихийных забастовок постоянно снижается с 62% в 2008 г. до 33% в первой половине 2011 г. Это значит, что протесты становятся все более организованными. Также постепенно увеличивается доля включенности вышестоящих профсоюзов в трудовые протесты. Анализ текстов сообщений о протестах показывает, что в 2008–2009 гг. участие профсоюзов в протестах носило ярко выраженный реактивный характер, т.е. среди работников начинался стихийный протест, а профсоюз вынужденно вмешивался в ситуацию, придавая ей хоть какую-то организованность. В 2010 и 2011 гг. реактивный характер участия профсоюзов сохранился, но все чаще стали появляться сообщения о том, что профсоюзы сами стали организовывать протесты, не допуская возникновения стихийных вспышек недовольства. Но кроме профсоюзов протестующие работники пользуются поддержкой общественно-политических организаций, которые оказывают организационную и солидарную помощь некоторым профсоюзам и группам работников.

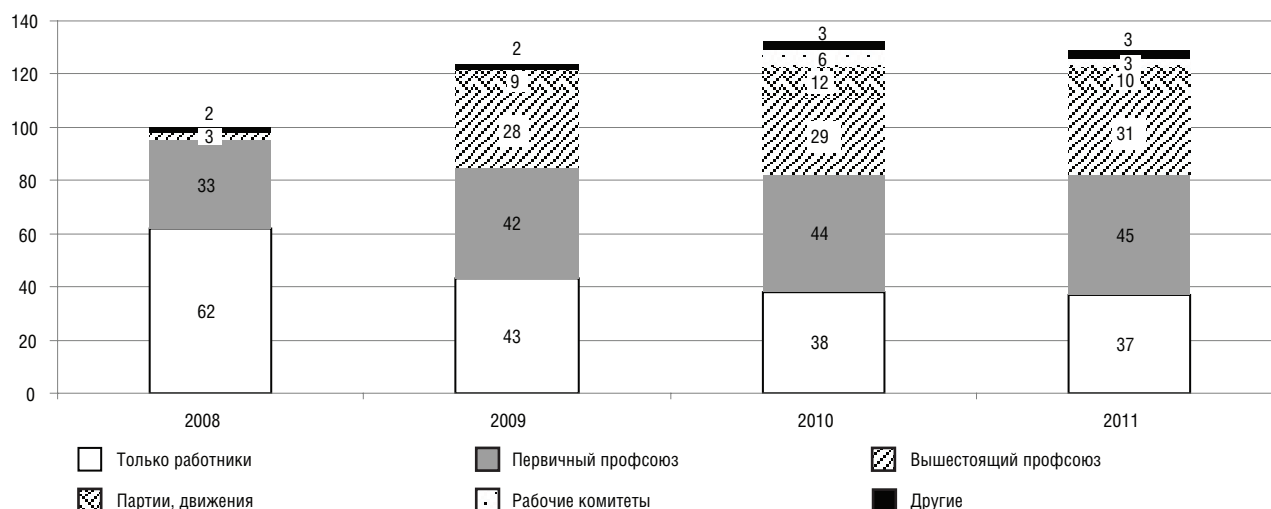
Подобная динамика выглядит, безусловно, положительной. Однако, учитывая, что протесты протекают в основном в нелегитимных

формах, ситуация становится противоречивой. С одной стороны, нарастает количество протестов в формах, не предусмотренных трудовым законодательством, а с другой усиливается присутствие профсоюзов в трудовых протестах. Вряд ли современные российские профсоюзы можно упрекнуть в стремлении к участию в радикальных и незаконных акциях. Скорее наоборот, их участие является вынужденным, они участвуют в акциях, форма, которых позволяет «достучаться» до работодателей, властей и т.п. А то, что «эффективными» оказываются те акции, которые не предусмотрены Трудовым кодексом, так это вопрос скорее к законодательству, чем к профсоюзам.

Ограниченный размер статьи не позволяет описать все детали трудовых протестов. Например, интерес представляет региональное и отраслевое распределение протестов, уровень рецидивности протестов, комплексность протестов, когда в рамках одного выступления используется сразу несколько форм и др.

Число протестов, не снижается в последние годы, и не очень отличается от кризисного уровня. Ведущие экономисты не раз высказывали мнение о том, что в России кризис не привел к структурным изменениям в экономической жизни. Одним из таких изменений должно было стать изменение роли наемных работников, которые после принятия Трудового кодекса 2002 г. превратились в бессловесный расходный материал для бизнеса. Работники лишены возможности не только сопротивляться неприемлемым инициативам работодателей, но даже просто обсуждать ситуацию, в которой они находятся. Они не могут влиять на свою зарплату

Рисунок 4
ВКЛЮЧЕННОСТЬ РАЗЛИЧНЫХ АКТОРОВ В ТРУДОВЫЕ ПРОТЕСТЫ (% от числа акций протеста, в одну акцию могло быть включено сразу несколько акторов)



и условия труда, режимы работы. Им оставлено лишь одно право: они могут только соглашаться и с позиции «слабого» выпрашивать для себя некоторые послабления. Это ненормальная для либеральной рыночной экономики ситуация. Не имея возможности влиять на ситуацию, работники смиряются со своим положением до тех пор, пока она остается терпимой, а потом начинают протестовать и искать те формы, которые позволяют им быть услышанными. В условиях кризиса они были вынуждены делать это чаще из-за ухудшения ситуации. Но, хотя кризис закончился для предприятий, он не закончился для работников. Для них сохранилось большинство угроз – задержки зарплаты, увольнения, игры управленцев в реорганизации, которые приводят к ухудшению положения работников и т.п. Поэтому уровень конфликтности и, соответственно, число протестов, почти не снизился.

Нормализация ситуации видится в изменении трудового законодательства. Но не такого, как предлагают в последние годы представители бизнес-структур, направленного на дальнейшую ликвидацию прав работников и профсоюзов и усиление их зависимости от работодателей.

Нужны законодательные возможности для реального влияния работников на трудовые отношения внутри предприятия и, прежде всего, изменение законодательства о забастовках. Раз-

умеется, речь не идет о подчинении работодателя воле коллектива или профсоюза, а только о ликвидации дисбаланса прав, который сегодня сложился и преодолевается стихийными публичными акциями работников. Выходя за ворота предприятий, трудовые протесты питаются другими протестами, и сами питают их. Именно так возникает слияние различных социальных напряженностей, когда по любому поводу могут возникнуть массовые и радикальные протесты. Чтобы перекрыть этот канал нарастания социальной напряженности, нужно сделать так, чтобы проблемы работников решались внутри предприятия. Но не за счет превращения их в безропотный бизнес-ресурс, а за счет получения прав, позволяющих вести ответственный и эффективный диалог с работодателем, в том числе и в конфликтных ситуациях.

Такое изменение ломает структуру сложившихся трудовых отношений, тогда работники тоже будут в чем-то ответственны за судьбу своего предприятия. Это приведет к росту затрат на рабочую силу, например, к повышению уровня зарплат, расходам на улучшение условий труда и т.п. Но это те затраты, которые в долгосрочной перспективе окажутся выгодными для всего общества, в отличие от издержек, возникающих при подавлении массовых протестов и ликвидации последствий очередного бунта.