

ЗАБАСТОВКИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Автор: И. М. КОЗИНА

КОЗИНА Ирина Марковна - кандидат социологических наук, заместитель директора Института управления социальными процессами Государственного университета - Высшей школы экономики (E-mail: ikozina@hse.ru).

Аннотация. Статья посвящена анализу забастовочного движения в современной России. На данных статистики и материалах кейсов наиболее известных забастовок последних лет определяются этапы и отличительные особенности современных индустриальных конфликтов, факторы перехода противоречий в трудовой сфере в форму забастовки, роль законодательства и институтов, представляющих интересы работников.

Ключевые слова: трудовые отношения * индустриальный конфликт * трудовой конфликт * забастовка * профсоюзы

Забастовка - одно из средств разрешения коллективных трудовых (индустриальных) конфликтов и отстаивания работниками своих социально-экономических интересов. Термин "индустриальный конфликт" в западных странах употребляется в качестве синонима понятия "забастовка" и в исследовании используется в том же смысле. В России более распространен термин "трудовой конфликт", забастовка предстает в качестве одной из форм такого конфликта, заключающегося в коллективном отказе продолжать работу на прежних условиях с целью оказания давления на предпринимателей или правительство (забастовка - от итал. *basta!* - *довольно! хватит!*). Тема индустриального конфликта была популярна в западной социологии середины XX века, когда профсоюзы вошли в фазу наиболее активного развития, а забастовочное движение приобрело широкий размах. Ряд работ посвящен выявлению и систематизации причин забастовок и их последствий [1; 2]. В оценке роли и значения забастовок среди исследователей нет однозначного понимания. Одни авторы рассматривали индустриальный конфликт как процесс, стимулирующий видоизменения отношений между работниками и работодателями, приводящий к становлению новых форм производственных отношений и потому в целом позитивный, другие - как процесс разрушительный, грозящий деградацией социальных отношений. К концу 1980-х годов в связи с падением уровня забастовочной активности в развитых капиталистических странах интерес к исследованию индустриального конфликта снизился, и публикации, в основном, носили обзорно-критический характер [2]. В России исследования забастовок появились на волне шахтерского протеста 1990-х годов. Они рассматривались, как правило, в рамках анализа протестной активности как одна из его форм (работы В. Шаленко, В. Ильина, Л. Гордона, Э. Клопова, Е. Груздевой, В. Комаровского). Другой ракурс анализа представлен этнографическим описанием взаимодействия субъектов трудовых отношений в конкретной конфликтной ситуации (В. Борисов, П. Бизюков, А. Зайцев). Большой вклад в изучение индустриальных конфликтов в России

Работа выполнена при поддержке Научного фонда ГУ-ВШЭ в рамках программы индивидуальных грантов (исследовательский проект N 08 - 01 - 0049).

внесла серия публикаций результатов российско-британского проекта по изучению трансформации трудовых отношений на предприятиях [3].

Тем не менее, каким бы важным и символическим не было забастовочное движение, работы, написанные в XX веке, во многих отношениях являются выражением ушедшего времени. Развитие гибкого производства, рост временного труда и общее уменьшение трудовых гарантий - важная черта последних лет. Под влиянием общих процессов в экономике видоизменяются социально-трудовые отношения. При этом конфликт остается одним из главных элементов сферы труда, меняется только его характер.

Право на забастовку и его реализация в России

Право на забастовку принято называть одним из основополагающих прав "второго поколения", т.е. социальных прав человека. В актах Международной организации труда (МОТ) это право признается косвенно (опосредствованно), т.к. вытекает из смыслового содержания Конвенции N 87 "О свободе ассоциации" - невозможно эффективно пользоваться свободой ассоциаций при запрете права на забастовку [5]. В настоящее время право на забастовку признают все промышленно развитые страны Европы. Порядок реализации этого права определяется национальным законодательством. В связи с этим исследователи обычно подразделяют государства на два вида: государства, где законом гарантировано право на забастовку (Германия, США и др.), и которые признают свободу забастовок (Бельгия, Великобритания и др.). В последних в законодательстве право на забастовку в позитивной форме не выражено, но выводится из права на ассоциации [6]. Российская Федерация в этом смысле относится к первой группе - право на забастовку признается, гарантируется Конституцией, а также закрепляется в Трудовом кодексе РФ (ст. 37 п. 4 Конституции РФ; ст. 409 ТК РФ).

Право на забастовку не только допускает, но и предполагает ее регулирование и ограничение, иными словами, существует только для узаконенных забастовок. В России забастовка рассматривается как способ урегулирования разногласий между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, включая заработную плату, а также в связи с коллективно-договорным регулированием труда, то есть по причинам социально-экономического характера. Забастовки по политическим мотивам, равно как и забастовки солидарности, не упоминаются в законе и не признаются. Право на забастовку - коллективное по своей природе право и не укладывается в рамки индивидуальных трудовых отношений. Поэтому еще одно ограничение относится к вопросу о представительстве интересов работников. Предпочтительное право быть организатором забастовки традиционно предоставляется профсоюзам. Некоторые страны даже считают это право исключительно профсоюзным (монопольным) и не признают законными забастовки, организованные другими представителями работников. Однако большинство европейских стран признает право на организацию забастовки за любым представительным органом работников. Таким же образом этот вопрос решен и в российском законодательстве - представлять интересы работников вправе любой представительный орган (ст. 411 ТК РФ).

Право на забастовку может быть уравновешено правом на локаут. Законодательство целого ряда европейских стран допускает как право работников на забастовку, так и работодателей на ответные действия - локауты, т.е. увольнение работников в связи с их участием в забастовке. Такой подход основан на признании равноправия сторон - работников и работодателей - и характерен для стран Северной и Центральной Европы - Германии, скандинавских стран и др. В других странах (Италия, Португалия, Греция), а также в России работодатели права на локаут не имеют [7]. Идея равенства сторон в трудовых отношениях отвергается на том основании, что работники менее влиятельны и экономически слабее работодателей и в качестве компенсации им предоставляется право на забастовку.

Не вдаваясь в подробности, можно констатировать, что в общей части принципов реализации права на забастовку действующее российское трудовое законодательство соответствует рекомендациям МОТ. Однако в отличие от Европы для России типична ситуация, когда формально закрепленные права на практике не могут реализоваться. В контексте права на забастовку тревогу вызывают многочисленные нарушения конституционного права на свободу объединения, причем нередко через прямой запрет работодателей на создание профсоюзов. Учитывая тот факт, что практически все важнейшие вопросы регулирования труда в настоящее время решаются на локальном уровне, отсутствие профсоюза в значительной степени затрудняет, если вообще не исключает, возможность представлять и защищать интересы работников в данной организации. Это явление достаточно широко распространено, о чем свидетельствуют многочисленные жалобы российских профсоюзов в МОТ и принятые по ним постановления. Но даже там, где профсоюзы существуют, представительство и защита интересов работников ограничивается существенным ущемлением прав малочисленных альтернативных профсоюзов, наиболее активных и деятельных - лишь при условии объединения более 50% работников профсоюз вправе представлять их интересы в переговорах с работодателем.

Существенные проблемы для реализации права на забастовку в России создает и установленный законом регламент: выдвигать требования работодателю может либо собрание, на котором присутствует не менее половины работников предприятия, либо конференция с участием не менее 2/3 избранных работниками делегатов. Решение о забастовке считается принятым, если за него проголосовали не менее половины присутствующих на собрании или конференции. В нынешних условиях это почти невозможно, учитывая то, как устроен современный бизнес. Кроме того, забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора предусматривает обязательные примирительные процедуры, которые включают рассмотрения конфликта примирительной комиссией, посредником и (или) в трудовом арбитраже (статьи 401 - 404 ТК РФ). В целом, по подсчетам экспертов, длительность всех обязательных предварительных процедур составляет не менее 42 дней. Это настолько затрудняет организацию и проведение забастовки, что делает законную забастовку почти невозможной и потому практически "невидимой" в статистике¹.

Ограничения статистического учета забастовок

В России статистика забастовочного движения ведется с 1990 г., когда после событий шахтерской забастовки 1989 г., ставшей первой широкомасштабной акцией протеста, был спешно принят закон, который легализовал право на забастовку и определил порядок его реализации². При организации статистического наблюдения под забастовкой понимается "временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей в целях разрешения трудового спора". Росстат фиксирует три основных показателя: число организаций, на которых проводились забастовки, число участников и количество времени, неотработанного участниками забастовок. Сведения подает одна из сторон трудового конфликта - работодатель. При этом остановка работы легко может быть расценена менеджментом как несанкционированное отсутствие на рабочем месте, если не соблюдена формальная процедура. Поскольку прописанный в законе регламент оказался настолько сложным и запутанным, что практически любую забастовку можно квалифицировать как незаконную, в такой ситуации в ход идут различные формы забастовочных действий без прохождения надлежащих процедур, как, например, "работа по правилам" или остановка производства, когда большое количество работников подает индивидуальные заявления об отказе от работы³. В ряде случаев забастовка объявляется в расчете на то, что пока состоится решение суда и она будет признана незаконной, можно успеть добиться эффекта⁴. Методика учета забастовок исключает фиксирование такого рода нестандартных форм конфликта. Не фиксируются также остановки работы продолжительностью менее чем одна смена.

Таким образом, большинство реальных индустриальных конфликтов по тем или иным причинам не попадает в статистическую отчетность.

Независимые мониторинги забастовочных акций ведут некоторые центры профсоюзов и других общественных организаций. Данные собираются при помощи собственных сетей - первичных региональных ячеек, но основным источником служат СМИ и новостные ленты Интернета. Понятно, что методика сбора не грешит формализацией: информация может включать совсем краткое упоминание или более-менее детальное изложение событий, отражающее взгляд автора. Независимые мониторинги отслеживают все возможные формы коллективного протеста, в том числе уличные выступления, голодовки и пр., поэтому собственно забастовки, в строгом смысле этого слова, довольно сложно вычленив из общего ряда массовых действий, сопровождающих трудовые конфликты. Информация из независимых источников, не являясь вполне релевантной для создания полной, объективной картины развития забастовочной активности, тем не менее, дает своего рода ориентир для корректировки официальной статистики (в сторону увеличения). Так, в 2007 г. по всей России было официально зарегистрировано 7, в 2008 г. - только 4 забастовки, а по данным мониторинга Института "Коллективное действие", в 2007 г. прошли как минимум 35, в 2008 г. - 27 забастовок [8]. И, тем не менее, хотя официальные показатели забастовочной активности являются неполными, представление об общих тенденциях они дают, а имеющиеся корректировки существенно не влияют на общий вывод.

Динамика забастовочного движения

Если основываться на данных Росстата, с начала 1990-х годов наблюдалось три всплеска забастовочной активности. Первый приходится на 1991 - 1992 гг., когда снижение реальной заработной платы в условиях инфляции привело к увеличению числа забастовок в 1991 г. примерно в 7 раз, а в 1992 г., будучи подхлестнуто освобождением цен - более чем в 20 раз по сравнению с 1990 г. (табл.). Основной рост произошел за счет работников бюджетной отрасли, в других отраслях рост забастовочной активности был более умеренным - примерно в 1,5 раза. Новый подъем наблюдается в 1995 - 1998 гг., с пиком в 1997 г., когда Росстат зафиксировал максимальное за весь период число забастовок и участвующих в них работников. Этот период знаменитых шахтерских "рельсовых войн" и активных выступлений бюджетников примерно совпадает по времени с пиком невыплат заработной платы. Задолженность по заработной плате с 1995 г. росла большими темпами и начала сокращаться только к 1999 г. Вместе с этим происходило наглядное сокращение числа фиксируемых индустриальных конфликтов.

Несмотря на наблюдаемые значительные колебания уровня забастовочной активности, можно констатировать, что забастовки являлись постоянным фоном производственных отношений в России на протяжении 1990-х годов. Главной движущей силой протестного движения как в политическом, так и в экономическом смысле были работники угольной отрасли. Тем не менее, статистически забастовки рабочих промышленности "тонули" среди выступлений работников бюджетной сферы, особенно образования. В связи с этим нужно объяснить специфику забастовок "бюджетников", которые в отличие от забастовок в реальном секторе экономики носили в основном умеренно-демонстративный характер. Протестные акции работников образования и здравоохранения, несмотря на массовость, как правило, ограничивались краткосрочными (однодневными) забастовками, сопровождающимися митингами и другими публичными акциями, призванными привлечь внимание к их проблемам (пикетирование зданий местных органов власти и пр.). Забастовки часто проводились без реального прекращения работы. Учебный процесс обеспечивался "дежурными преподавателями", медики подобным же образом организовывали график "забастовочного режима работы клиники" [9]. С одной стороны, такой умеренный тип протеста объяснялся тем, что образование и здравоохранение относятся к сфере социальных интересов,

Динамика забастовочной активности по данным Росстата (1990 - 2008 гг.)

Годы	Число организаций, на которых проходили забастовки	Число организаций, на которых проходили забастовки, без организаций образования и здравоохранения	Численность участников забастовок (тыс. чел.)	Численность участников забастовок в среднем на одну организацию (чел.)	Количество времени, не отработанного участниками забастовок (тыс. чел. - дней)	Количество времени, не отработанного участниками забастовок, в среднем на одну организацию (чел. - дней)
1990	260	247	99,5	383	207,7	799
1991	1755	405	237,7	135	2305,7	1310
1992	6273	401	357,6	57	1893,3	302
1993	264	263	120,2	455	240,4	910
1994	514	235	155,3	302	761	1459
1995	8856	296	489,4	55	1367,0	154
1996	8278	653	663,9	80	4009,4	484
1997	17007	685	887,3	52	6000,5	353
1998	11162	433	530,8	48	2881,5	258
1999	7285	106	238,4	33	1827,2	251
2000	817	25	30,9	37	236,4	289
2001	291	И	13,0	45	47,1	162
2002	80	19	3,9	48	29,1	364
2003	67	20	5,7	86	29,4	439
2004	5933	165	195,5	33	210,9	36
2005	2575	70	84,6	33	85,9	33
2006	8	8	1,2	149	9,8	1225
2007	7	7	2,9	414	20,5	2929
2008	4	4	1,9	475	29,1	7275

в этом смысле учителя и медики в значительной мере являются заложниками своего рабочего процесса. С другой стороны, в отличие от забастовок в промышленности, за которыми стояли настроенные по-боевому альтернативные профсоюзы, забастовками "бюджетников" руководили лояльные к власти отраслевые объединения ФНПР, старавшиеся свести любые негативные последствия к минимуму.

На рубеже нового тысячелетия экономический спад сменился подъемом, а протестные действия резко пошли на убыль. Такие явления, как административные отпуска, работа неполное рабочее время и невыплаты заработной платы перестали носить массовый характер, и хотя говорить о радикальных сдвигах в положении наемных работников было преждевременно, позитивные изменения на рынке труда привели к некоторому росту уверенности и защищенности работающего населения. Сопоставление результатов двух раундов исследования социальной защищенности (2002 - 2007 гг.) позволяет отследить улучшение субъективных индикаторов защищенности работников в сфере труда на протяжении 5 лет⁵. Заметно (с 72 до 87%) выросла доля лиц с устойчивым доходом от занятости. Доля респондентов, удовлетворенных заработком, выросла примерно на 10%. Положительная динамика наблюдалась в оценке возможностей на рынке труда - в 2007 г. почти 70% работников были уверены, что найдут равноценную работу в случае увольнения (по сравнению с 61% в 2002 г.). Относительно невелик был и страх безработицы: только около четверти респондентов считали, что для них реальна угроза потери работы. Другим фактором, способствующим сокращению числа забастовок, было ужесточение политического режима, происходившее одновременно с улучшением экономической конъюнктуры. "Кто сядет на рельсы, тот сядет", - так Владимир Путин определил свое отношение к борьбе за права трудящихся еще в начале своего первого срока. И еще одно обстоятельство обусловило резкое уменьшение числа официально зафиксированных забастовок.

Как уже упоминалось, после вступления в силу в 2002 г. нового Трудового кодекса право на забастовку оказалось сильно урезанным. Поправки в закон настолько усложнили и без того непростую процедуру, что работники стали бастовать без ее соблюдения либо устраивать иные акции протеста. В любом случае забастовками они не считались и показатели резко улучшились.

Новый всплеск забастовок фиксируется в 2004 - 2005 гг., когда общее число бастующих выросло по сравнению с 2003 г. более чем в 30 раз. Этот подъем был связан с принятием 122-го закона о монетизации и осуществлением сопряженных с ней реформ бюджетной сферы. Пенсионеры, инвалиды, ветераны и другие льготники протестовали в связи с "отменой" льгот (именно так была воспринята монетизация), а работники бюджетной сферы - в связи с катастрофическим материальным положением на фоне увеличения тарифов на оплату услуг, особенно ЖКХ. Кроме того, возмущение вызывала ситуация, возникшая в связи с разграничением бюджетных обязательств. Если ранее ставки и оклады для "бюджетников" были едиными и утверждались на федеральном уровне, теперь эти вопросы были переданы в компетенцию регионов, где нормы оплаты устанавливались исходя из возможностей местного бюджета. Основная роль в забастовочной активности в эти годы принадлежала "бюджетникам". И хотя народные гулянья, которые собирала на один день Федерация независимых профсоюзов России, вряд ли можно в полной мере считать забастовками, всероссийские акции протеста обеспечили важнейший рычаг давления на правительство. Число забастовок в других отраслях в эти годы тоже увеличилось, но их доля составляла только около 3% от общего числа.

В последующие годы о рабочем движении почти забыли - немногие всплески протестной активности рабочих происходили, скорее, вопреки общей тенденции. В 2006 - 2008 гг. статистика регистрирует уже не сотни и даже не десятки, а единичные случаи забастовок, хотя они выглядят довольно мощными по охвату и длительности. Если в предыдущие 10 лет количество бастующих на одно предприятие не превышало в среднем 50 человек, то в 2008 г. эта цифра выросла до 475 человек. Количество потерянного рабочего времени, не отработанного участниками забастовок, в среднем на одну организацию достигло 2929 человеко-дней в 2007 г. и 7275 человеко-дней в 2008 г. (максимальное значение этого показателя в предыдущие годы равнялось 1459 человеко-дней).

Исследователи находят трудно достижимым установление каких-либо взаимосвязей между действиями забастовок и функционированием экономики, в частности, между ростом забастовок и динамикой заработной платы. В разные периоды времени динамика забастовок объясняется разным набором причин, и всплеск забастовочной активности каждый раз требует конкретных контекстуальных объяснений [10].

Отличительные черты забастовок 1990-х годов. Хотя экономический кризис этих лет крайне негативно отразился на положении работников в сфере труда, в целом это не привело к массовой забастовочной активности⁶. Согласно статистике, максимальное число участников забастовок (1997 г.) составляло менее 1,5% работающего населения. Помимо погрешностей статистики, к факторам, объясняющим относительно низкий уровень такой активности, можно отнести отсутствие отработанных процедур разрешения трудовых конфликтов, слабость институтов, представляющих интересы работников во взаимоотношениях с работодателем, а также инерционность мышления работников - "довольно позднее осознание ими факта изменения трудовых отношений" [11, с. 13]. Объяснение причин низкой включенности в открытые конфликты можно найти и при анализе неформальных взаимоотношений работников и менеджмента. Как показывают исследования, на ухудшение условий труда и техники безопасности, задержки заработной платы работники отвечали снижением интенсивности и производительности труда, воровством и т.п. Устанавливался некий баланс: руководство предприятия не платило вовремя зарплату, но ослабляло контроль над работниками на рабочем месте, закрывая глаза на факты нарушения дисциплины и техники безопасности [12]. Такое "усиление" позиции работника при соответствующем

"ослаблении" власти менеджеров выступало компенсирующим моментом в условиях задержек зарплаты и позволяло мирно продолжать производственную деятельность.

Особенности протестного движения в 1990-е годы были обусловлены также тем, что подавляющее большинство забастовок происходило на государственных предприятиях и в бюджетных организациях, а также на предприятиях отраслей, получающих государственные дотации. Поэтому практически любой открытый конфликт с экономическими требованиями неизбежно был направлен против правительства, которое выступало не арбитром, а активной стороной производственного конфликта. Это вело к политизации трудовых конфликтов в промышленности. Как правило, акции протеста 1990-х годов не приводили к их разрешению. Вышедшим на забастовку работникам выплачивали часть долгов по зарплате, и они возвращались на рабочие места. Большинство забастовок вспыхивало стихийно, то есть трансформация конфликта в забастовку в малой степени зависела и от деятельности профсоюзов, а завершение забастовки не усиливало их как организацию. Таким образом, воздействие конфликтов на трудовые отношения было минимальным.

Отличительные черты забастовок 2005 - 2008 гг. Оживление экономики и связанные с этим позитивные изменения на рынке труда вызвали к жизни конфликты, которые по своему характеру резко отличались от забастовок прошлых лет. Бастовали работники не с самыми низкими зарплатами, трудившиеся в хороших условиях на успешных предприятиях. Выступили 2005 - 2007 гг., которые не всегда были официально зарегистрированы как забастовки, вызвали широкий общественный резонанс. Самую большую известность получили забастовки работников автосборочного предприятия "Ford Motor Co" (2005 - 2008 гг.). В 2006 - 2007 гг. "горячей точкой" стали предприятия Ханты-Мансийского округа (ХМАО), который дает почти 60% всей российской нефти. Осенью 2007 г. практически одновременно бастовали докеры в Туапсе, докеры трех компаний Морского порта Санкт-Петербурга, водители "Почты России". В 2007 - 2008 гг. забастовки прошли на АвтоВАЗе, на заводе "Хайнекен" в Петербурге, бастовали работники локомотивных депо компании "Российские железные дороги", рабочие РУСАЛа, ЕВРАЗХОЛДИНГа и др.

Несмотря на разную результативность и многообразие форм протестных действий, эти конфликты характеризуются рядом общих моментов, позволяющих говорить о новом этапе "наступательных" забастовок, в отличие от "оборонительных" в прошлые годы [11], а по сути, о появлении нового для России типа индустриального конфликта. Каковы отличительные черты этих забастовок?

Во-первых, *изменение характера выдвигаемых требований*. На первый план выходят требования повышения заработной платы, направленные на перераспределение увеличивающихся доходов в пользу наемных работников. Если прежние выступления, по большей мере, были не чем иным, как ответной реакцией отчаявшихся людей на ситуацию экономической депривации, то с изменением экономической конъюнктуры основными стали мотивы, сформированные ценностями права на достойную работу и достойную жизнь. В этом смысле причина пробуждения "классового сознания" работников понятна - восстановление социальной справедливости при разделе прибылей и сверхприбылей корпораций. Так, например, формулирует эту мысль лидер профсоюза "Единство-АвтоВАЗ": *"Мы не против того, чтобы менеджмент предприятия ездил на иномарках представительского класса. Но только в том случае, когда остальные работники могут без напряжения позволить себе приобрести ВАЗовские автомобили"*⁷.

Требования повышения зарплаты нельзя назвать необоснованными, с учетом того, что, несмотря на их видимый рост, рабочая сила для большинства предприятий фактически не дорожала [13]. Кроме того, камнем преткновения часто является немодернизированная структура заработной платы, где доля переменной части значительно превышает долю постоянной (гарантированной), что позволяло использовать ее как инструмент управления в советское время и как инструмент манипуляции в 1990-е годы. Повышение фиксированной ставки заработной платы лежало в основе требований докеров, шахтеров "Красной шапочки" и нефтяников "Сургутнефтегаза", где

зарплата всегда была выше, чем в большинстве других нефтяных компаний: "Отменить порочную практику компаний: выдачу "премии" в составе заработной платы до 80%, которой могут лишиться за что угодно. Ввести гарантированную и фиксированную заработную плату" (из резолюции митинга работников ОАО "Сургутнефтегаз").

Актуализация проблемы повышения фиксированной ставки заработной платы в немалой степени была вызвана бумом потребительских кредитов. Люди начинали учиться жить в долг, и стабильность размера дохода становилась крайне важной. Помимо повышения зарплаты работники начинают отстаивать право на улучшение условий труда, на реальное участие в управлении, на корректное отношение со стороны начальства, выступают за соблюдение гарантий профсоюзной деятельности и гарантий занятости. Таким образом, происходит существенное расширение границ восприятия своих прав в рамках трудовых отношений.

Во-вторых, *изменение основного контрагента в трудовых конфликтах*. Протестные действия, как правило, были локализованы на отдельных предприятиях и требования адресовались непосредственно и только своему работодателю. Иными словами, эти действия являлись в полной мере конфликтами по линии "труд-капитал". В предыдущий период основным контрагентом работников в конфликтах выступали властные структуры того или иного уровня. При этом достаточно часто работники и администрация предприятий выступали совместно или администрация транслировала требования работников "наверх", поскольку сама не располагала ресурсами для их удовлетворения.

В-третьих, в подавляющем большинстве случаев *забастовочные действия носили не стихийный, а организованный характер*, причем инициатива исходила не от отраслевых и общенациональных профсоюзных объединений, а от "первичек" - низового профактива предприятий. И, наконец, трудовые конфликты этих лет практически прервали тенденцию политизации забастовок. Стачкомы, устраивая эти акции, действовали независимо от каких-либо партийных структур и не использовали их для сведения политических счетов, хотя логика борьбы за повышение заработной платы косвенно подводит к политике. В отличие от шахтерского движения начала 1990-х годов среди активистов прослеживается процесс формирования левого мировоззрения: *"Я не лезу в политику, но все равно борьба капитала и рабочего. (...) Да, и все это голый марксизм, капитал против рабочего, все. Можно это не замечать, но это есть"* (из интервью с председателем профкома "Форда").

Стороны трудового конфликта

Конфликтные отношения социальных субъектов в принципе представляются нормой их взаимодействия в том случае, когда между участниками конфликта происходит интенсивный обмен информацией и другими ресурсами, в целом способствующий их развитию. Для российских профсоюзов и работодателей индустриальные конфликты по линии "труд-капитал" являются новым опытом. Практики выстраивания цивилизованного взаимодействия в ситуации забастовки только начинают складываться.

Профсоюзы в трудовых конфликтах. Опыт их изучения наглядно демонстрирует кризис сформировавшейся в России особой исторической модели профсоюзных структур (т.н. "традиционных профсоюзов"). Суть этой модели, описанной петербургским социологом В. Ильиным, состоит в том, что профсоюзный аппарат на любом уровне не защищает интересы работников, а оказывает услуги в сфере регулирования трудовых отношений. Его клиентами являются, с одной стороны, рядовые члены профсоюзов, оплачивающие эти услуги взносами, с другой - менеджмент, оплачивающий услуги своим терпимым или даже лояльным отношением к профсоюзам на территории своих предприятий. В результате возникает модель профсоюзно-фирмы, не вписывающаяся в ключевые принципы маркетинга: такой профсоюз имеет в качестве целевой группы субъекты с противоположными интересами. Попытка их обслуживать ведет к снижению эффективности профсоюзной работы и падению интереса к профсоюзу [14].

Особенность российских забастовок в том, что за ними нередко стоят новые (альтернативные) профсоюзы, а успешность забастовочных действий в немалой степени определяется отсутствием на предприятии конкурентов в лице традиционных профсоюзов, которые часто выступают еще более активными оппонентами забастовки, чем работодатели. Альтернативные профсоюзы, образующие другое крыло профсоюзного движения, с самого начала выступали как конкуренты ФНПР, поскольку кардинально расходились с нею в понимании целей и задач профсоюзного движения. Как правило, они создаются "снизу", по инициативе работников, поэтому в меньшей степени отягощены советским прошлым, менее забюрократизированы и опираются на реальную поддержку рабочих, что является основным условием успешной организации протестных акций. Членская база этих профсоюзов тоже иная: они включают наиболее активных ключевых рабочих, чаще молодых. Поэтому неудивительно, что наличие активных профсоюзных организаций характерно для транснациональных компаний, куда нанимают молодых, активных, трудоспособных людей. Пока альтернативные профсоюзы объединяют небольшие группы радикально настроенных рабочих (в их состав не входят представители менеджмента). Однако если российское профсоюзное движение и имеет шанс выйти из кризиса, в котором оно пребывает все последние годы, то только благодаря им. *"Мы хотим показать, что хорошие условия труда и высокий уровень заработной платы, существующие в Европе и США, происходят не из "демократичности" и "цивилизованности" этих стран. Они являются результатом многолетней упорной борьбы западных рабочих против капиталистов. Они сумели выбить из них эти условия. Надеюсь, что и в России большинство рабочих скоро начнут бороться. Мы уже начали..."* (из интервью с председателем цехкома завода "Форд", см. <http://www.marksizm.info/content/view/2635/33/>).

Работодатели в трудовых конфликтах. Ключевой момент для перехода противоречий в форму открытого выступления - осознание несправедливости какого-либо конкретного факта или фактов, что часто вызвано деформированными управленческими шагами. Для выплеска латентного недовольства нужен повод. Непосредственной причиной начала протестных выступлений нефтяников "Мегионнефтегаза" стало известие о размере дивидендов, которые предполагалось выплатить акционерам. Профсоюзный лидер предприятия объяснял несправедливость ситуации следующим образом: *"Акционеры компании, которые получили прибыль в виде дивидендов на миллиарды рублей, смогли выделить всего 25 млн. на строительство жилья. Получается, что они "высасывают" всю выручку и все доходы из компании, а нас оставляют нищими"*.

Тут нужно учитывать остроту жилищной проблемы северных нефтяных регионов, где многие рабочие до сих пор живут в "балках" (бараки из досок, обшитые шифером или замазанные глиной). Поэтому ограничение социальных обязательств по жилищному строительству в коллективном договоре явилось поводом для выплеска накопившихся претензий к работодателю.

Предзабастовочная ситуация на АвтоВАЗе наступила в связи с тем, что из-за кризиса сбыта снизился объем сверхурочной работы. В результате сократилась и реальная зарплата. Особенно чувствительным снижением стало для рабочих конвейеров, где отмена сверхурочных работ практически вдвое снизила заработки.

На заводе "Форд" к началу конфликта совпали два процесса. С одной стороны, менеджмент начал мероприятия по укреплению режима экономии, снижению издержек производства. И немаловажное место в системе этих мер заняло сокращение расходов на рабочую силу при одновременном увеличении масштабов производства. С другой стороны, только что сформировавшийся новый профсоюз, обогащенный опытом международных профсоюзов и подогретый борьбой с ФНПР за свою независимость и самостоятельность, нуждался в пробе сил. Непосредственным поводом к выступлению стало фактическое понижение окладов вновь принятым работникам, по сравнению с ранее принятыми той же квалификации, что было расценено как дискриминация.

В основе конфликтов, по сути, лежало отсутствие (нарушение) коммуникации работников и управленческого персонала. Причем важную роль играют как низкая

информированность менеджеров о настроениях на рабочих местах, так и незнание или слабое знание работников о положении дел в компании. В российских компаниях практически отсутствуют специалисты, которые отвечают за выстраивание трудовых отношений, отношений с людьми (что подразумевает и индивидуальные отношения, и коллективные), с профсоюзом. Таких специалистов в России нет, их не готовит ни один вуз. Нехватка специалистов по трудовым отношениям (Industrial Relations) воспринимается сейчас как проблема руководством, прежде всего, транснациональных компаний. Порой эти функции российский менеджмент возлагает на сами профсоюзы. Ресурс профсоюза как общественной организации трансформируется в ресурс администрации, которая использует его для эффективного управления персоналом.

Как показывает анализ, подавляющее большинство забастовок спровоцировано даже не разногласиями по уровню зарплаты, а отказом администрации вести переговоры по этому вопросу. Попытка опираться на закон (квалифицируя выступления рабочих как незаконные) или на конкурирующий официальный профсоюз приводит к тому, что ситуация заходит в тупик.

Рабочая солидарность и штрейкбрехеры

Низкий уровень рабочей солидарности отмечается многими исследователями. Экономические основания этому находят в размывании традиционной модели занятости, что нашло отражение в сокращении числа производственных рабочих при одновременном развитии гибких, нестандартных форм занятости, персонификации трудовых отношений. Успешность забастовок последних лет определялась не массовостью, а сплоченным выступлением групп рабочих, занятых на ключевых технологических операциях, прекращение которых автоматически ведет к остановке всего производства. На шахтах это чаще всего представители подземной группы: проходчики и забойщики. На промышленных предприятиях - работники конвейера и водители автопогрузчиков. Нужно учитывать, что для участников забастовок изменение контрагента, адресата, которому направлены претензии, означало преодоление серьезного психологического барьера - гораздо трудней выступить против хозяев собственного предприятия, от которых зависит твоя судьба, чем апеллировать к далеким "верхам".

Классический персонаж забастовки - штрейкбрехер (от нем. Streikbrecher буквально "ломающий стачку") - лицо, отказывающееся участвовать в забастовке, занимающее сторону администрации и поддерживающее ее своим выходом на работу в период забастовки. В традиционном понимании экономической основой штрейкбрехерства является безработица, штрейкбрехеры рекрутируются из деклассированных и несознательных элементов, а также подавленных нуждой безработных. В современной экономике роль организаций, поставляющих работников на бастующие предприятия, играют агентства, специализирующиеся на аутсорсинге и заемном труде. Специфика заемного труда заключается в том, что работники нанимаются в коммерческую фирму (кадровое агентство) с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны (предприятие), которая устанавливает им рабочие задания и контролирует их выполнение. Маргинальный статус "заемных" работников делает их практически бесправными. Наличие "гибких" работников с более низкими стандартами условий занятости ослабляет рабочую солидарность, делая затруднительным коллективную защиту трудовых прав. Нужно отметить, что в российском законодательстве нет запрета на использование труда временных работников в период забастовки, хотя такой запрет существует в нормах международного права, которые действуют в РФ. В соответствии с ними во время проведения забастовки не допускается использование труда штрейкбрехеров.

Помимо аутсайдеров, нанимаемых на стороне, во время забастовки продолжают работать и инсайдеры предприятия. Работодатели могут привлекать на ключевые рабочие места работников других подразделений или менеджеров среднего звена. На заводе "Хайнекен", например, администрация сделала попытку восполнить дефицит рабочих за счет сотрудников со склада готовой продукции и цеховых менедже-

ров, которые сели за рули погрузчиков. Отношение к "внутренним" штрейкбрехерам разное, в зависимости от причины их уклонения от участия в забастовке: *"...те, кому нужны деньги невероятно, поэтому они отказались в забастовке участвовать. Есть люди, которым просто плевать на всех, их позиция - никуда не дергаться, и главное их желание выехать на чужом горбу. (...) Кому-то нужен грейд (разряд) второй, третий получать, они предпочли получать свой разряд, а не стоять рядом со своими товарищами. Кто-то хотел какую-то должность получить и боялся в забастовке участвовать. Кого-то запугали"* (из интервью с рабочим завода "Форд").

На таких "несознательных" работников забастовщики пытаются оказывать моральное давление: *"... Фактически на протяжении всей забастовки с того момента, когда запустили смену штрейкбрехеров, мы организовывали коридоры позора, освистывали тех из рабочих, кто на работу шел, когда они на автобусах проезжали и выгружались у проходной. Многих из них мы выдерживали и обратно вводили в забастовку"* (из интервью с председателем профкома завода "Форд").

К другим относятся с пониманием "у кого-то просто выхода другого не было". Среди таких категорий - вновь поступившие работники, находящиеся на испытательном сроке. Поскольку для них участие в протестных действиях равнозначно тому, что их не примут на работу, профсоюзы часто рекомендуют им воздержаться от участия в забастовке.

Характеризуя забастовку, многие авторы выделяют такую ее характеристику, как зримость, зрелищность. Она - не только форма экономического конфликта, но наиболее бросающаяся в глаза PR-акция. Стремление работников вынести конфликт за рамки предприятия практически всегда влечет за собой проведение сопутствующих публичных акций: пикетов, митингов, символических действий (например, сожжение чучела работодателя) и т.п. Самый широкий общественный резонанс вызвали забастовки на "Форде". Впервые в России рабочие покусились на то, что может обернуться потерей прибыли работодателя, именно так это было воспринято обществом, и вся страна с интересом наблюдала за развитием процесса. Характер публичных акций позволяет также судить о степени успешности забастовочных действий. Такие акции, как голодовка или блокирование транспортных магистралей, являются в большей мере жестом отчаяния. Голодовка - самая дикая форма протеста для любого цивилизованного государства, в России она продолжает существовать. Если забастовка переходит в форму голодовки - это свидетельство неверия работников в то, что они могут вступить в диалог и договориться. Как выразился один из участников исследования: *"В нашей стране, не мне вам объяснять, - какие переговоры, каких профсоюзов, с какими работодателями? Забастовка это единственный способ плюнуть в рожу - вот в чем все дело "*.

Наличие трудовых конфликтов - показатель того, что нарушено равновесие между работниками и работодателями. Иначе говоря, конфликты - это кризисная форма взаимоотношений, и как любые кризисы они выполняют миссию насильственного восстановления равновесия. Уровень конфликтности является (при прочих равных условиях) показателем социальной напряженности на предприятии, в регионе, в обществе. Целые поколения россиян выросли на восприятии забастовки как стачки, разрушительного по своей природе феномена, стоящего в одном смысловом ряду с классовой борьбой, революцией, булыжником в руке пролетариата и пр. На фоне низкой гражданской активности населения и официальной политической картины, где нет места никаким проявлениям социального протеста, выступления рабочих выглядят чуть ли не диверсией. В то же время в рыночной экономике конфликты выполняют и положительные функции. Во-первых, они являются способом принудительного формирования более выгодных условий трудовых контрактов. Вторая, не менее важная функция конфликтов заключается в защите работников от нарушений трудового законодательства или трудовых соглашений. При этом возникновение, развитие и разрешение конфликтов не предполагало, как правило, нарушения закона ни одной из задействованных сторон. В этом смысле в развитии забастовочного движения видится правильный тренд. Чем больше забастовки носят законный характер, тем большее количество людей воспри-

нимает это как обыденный способ борьбы за свои права и осознает себя гражданами, которые объединяются, чтобы цивилизованно защищать свои права.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Нужно заметить, что реальный уровень забастовочной активности напрямую не зависит от национальной специфики правового регулирования индустриальных конфликтов. В Германии, к примеру, одно из наиболее ограничительных (рестриктивных) европейских законодательств о забастовках, что не мешает немецким профсоюзам устраивать масштабные акции.

² Закон СССР "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)" N 5801 от 09.10.89 г.

³ Согласно ст. 142 ТК РФ, в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы.

⁴ 10 дней положено по закону, во время которых судебное решение может быть оспорено в Верховном суде России, а забастовка не может считаться нелегальной, пока нет решения Верховного суда.

⁵ Первый этап был проведен в 2002 г. в рамках проекта MOT People's Security Survey (PSS) Центром исследований рынка труда ИЭ РАН. Социологический опрос охватывал Москву, Самарскую и Ивановскую области. Объем выборки - 2316 респондентов. Второй этап проведен в 2007 г. ИУСП ГУ-ВШЭ. Объем выборки - 1800 человек в Санкт-Петербурге, Самарской и Ивановской областях.

⁶ Корректного численного анализа провести невозможно, поскольку данные Росстата не могут служить основой для международных сравнений (отсутствует какая-либо общая методика фиксирования такого рода конфликтов).

⁷ В статье используются цитаты из материалов архива исследования "Post-Socialist Trade Unions, Low Pay and Decent Work - Russia, China and Vietnam" (2005 - 2007 гг.). Руководитель С. Кларк. Авторы кейсов В. Ильин, И. Козина.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Hiller A.* The Strike. New York: Arno. 1969; *Lane T., Roberts K.* Strike in Pilkingtons. Collins: Fontana. 1971.
2. *Zetka J.* Work Organization and Wildcat Strikes in the U.S. Automobile Industry, 1946 - 1963 // *American Sociological Review.* 1992. Vol. 57.
3. *Edwards P.* Industrial Conflict: Issues in Recent Research // *British Journal of Industrial Relations.* 1992. Vol. 30.
4. Conflict and Change in the Russian Industrial Enterprise // *Clarke S.* (ed.). Cheltenham: Edward Elgar, 1996.
5. *Пушиков А., Лушикова М.* Право на забастовку: Историко-правовое эссе // *Правоведение.* 2005. N5. С. 51 - 73.
6. Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах, <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/5>
7. *Киселев И. Я.* Сравнительное и международное трудовое право / Учебник для вузов. М.: Дело, 1999.
8. *Клеман К.* Трудовые конфликты в 2008 г.: рабочее движение на распутье. <http://www.ikd.ru/?q=node/8329>
9. *Зайцев А., Клементьева А., Ермаковский С., Карпенков Ю.* Стратегия поведения участников забастовки // *Социол. исслед.* 1998. N 10.
10. *Gouldner A.* Wildcat Strike. A Study in Worker-Management Relationships. Harper Torchbook, 1965.
11. *Соболев Э.* Социально-трудовые отношения в российской экономике: конфликт интересов или поиск согласия. М.: Ин-т экономики РАН, 2007.
12. *Борисов В.* Забастовки в угольной промышленности (Анализ шахтерского движения за 1989 - 1999 гг.). М.: ИСИТО, 2001.
13. *Капелюшников Р.* Производительность труда и стоимость рабочей силы: как рождаются статистические иллюзии // *Вопросы экономики.* 2009. N 4.
14. *Ильин В.* Членские организации: бумажный и реальный статус. <http://www.warwick.ac.uk/russia/Dec2006seminar.htm>