

В. Н. Шаленко¹

НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

В настоящее время Федеральная служба государственной статистики (Росстат) на основании данных, предоставляемых Федеральной службой по труду и занятости (Роструд), публикует сомнительные данные о количестве забастовок. Здесь фиксируются

только те забастовки, которые проходили в рамках зарегистрированных коллективных трудовых споров, причем делается это только с 2006 года. Те забастовки, которые возникали стихийно, российской статистикой не учитывались вообще (см. табл. 1)².

Таблица 1

Данные о числе забастовок, зафиксированных государственными органами

Год	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Число забастовок	817	291	80	67	5933	2575	8	7	4	1

Приведенных в таблице данных вполне достаточно, чтобы понять, что они непригодны для анализа. Сначала забастовки исчисляются сотнями (2000 и 2001 гг.), затем десятками (2002 и 2003 гг.), потом тысячами (2004 и 2005 гг.), в последние годы (2006–2009) — единицами. Найти логичное объяснение таким изменениям, полагают эксперты, просто невозможно. Ведь все эти годы социальная ситуация в стране была относительно стабильной. Даже монетизация льгот (2005) и протесты против нее с середины 2004 года не объясняют роста числа забастовок с 67 до почти 6 тыс.: трудовые коллективы редко присоединялись к этим акциям. Это явление можно объяснить изменением методики учета забастовок. С 2006 года стали учитываться только законные забастовки, но при этом оказалось, что огромное количество забастовок и трудовых протестов, протекающих в других формах, оказались неучтенными.

Приведем данные мониторинга трудовых протестов ЦСТП, которые частично пересекаются по времени с данными Росстата³, обо всех протестных акциях, связанных с действиями работников по отстаиванию своих социально-трудовых интересов. Единица протеста — выдвижение сформулирован-

ных требований хотя бы по частичному изменению социально-экономической ситуации на предприятии. Инициаторы протеста — наемные работники (члены или не члены профсоюза), предпринимающие, в том числе и вместе с представителями других групп и организаций, протестные действия. Особо выделяются протестные акции работников, приводящие к полной или частичной остановке деятельности предприятия или организации (стоп-акции). Данные мониторинга ЦСТП значительно отличаются от данных Росстата, прежде всего, из-за того, что здесь учитываются все виды протестов, а не только законные забастовки. Даже если сравнивать число стоп-акций с числом официально зарегистрированных забастовок, видно, что данные расходятся на порядки. На основании данных мониторинга можно охарактеризовать интенсивность трудовых протестов (среднемесячное число акций) и напряженность трудовых протестов (доля стоп-акций в общем числе акций протеста). В кризисном 2009 году интенсивность трудовых протестов значительно возросла по сравнению с 2008 годом — почти в три раза. В 2010 году показатель интенсивности снизился, но не до уровня 2008 года, а всего лишь на четверть.

Таблица 2

Общее и среднее количество трудовых протестов за 2008–2010 годы⁴

	Общее число акций (в т. ч. за 10 мес.)	Среднемесячное число акций (в т. ч. за 10 мес.)	Общее число стоп-акций (в т. ч. за 10 мес.)	Среднемесячное число стоп-акций (в т. ч. за 10 мес.)	Доля стоп-акций (в т. ч. за 10 мес.), %
2008	96 (77)	8,0 (7,7)	60 (46)	5,0 (4,6)	62,5 (59,7)
2009	272 (233)	22,7 (23,3)	106 (95)	8,8 (9,5)	38,9 (40,8)
2010	174	17,4	76	7,6	43,7

По региональной распространенности трудовых конфликтов в докризисной ситуации по уровню конфликтности выделялся Центральный федеральный округ. При этом не было ни одного федерального округа, где вообще не происходило акций трудового протеста. Половина всех акций в Центральном

округе пришлось на Москву и Ярославль, а в Сибирском округе — на Красноярский край. В кризисный период с Центральным округом сравнялся Уральский округ, где лидировали Свердловская и Челябинская области. В числе наиболее конфликтных регионов по-прежнему остались Москва и Красноярский край.

Распределение трудовых конфликтов по отраслям

В условиях прошедшего экономического кризиса число отраслей, где возникли трудовые конфликты, изменилось незначительно; из 38 отраслей в докризисный период трудовые конфликты произошли

¹ Профессор Российского государственного социального университета (Москва), доктор социологических наук.

² Российский статистический ежегодник. 2009.

³ Мониторинг ЦСТП: трудовые протесты в России за 2008–2010 гг. // *Труд* 2010. CSTR.doc3.

⁴ Приведены данные за 10 месяцев.

в 17 отраслях, а во время кризиса — в 19. По количеству акций *лидерами* оказались транспорт и машиностроение (40 % от общего числа акций). Если в докризисный период лидерами были только транспортники, то при кризисе на первое место вышли машиностроители (число акций выросло с 9 до 27). На долю машиностроения пришлось целая четверть всех трудовых конфликтов. В докризисные месяцы лидерами *второй* группы были пищевая промышленность, сфера коммунального обслуживания, деревообработка. В обстановке кризиса ими стали *другие* отрасли — топливная, черная металлургия и химическая промышленность. Не было зафиксировано акций трудового протеста в финансово-кредитной сфере, информационно-технологической отрасли, материальном снабжении, медицинской и полиграфической отраслях. В целом в той или иной мере трудовыми конфликтами были охвачены ведущие отрасли народного хозяйства.

В кризисный период главным фактором большинства коллективных забастовок оставались невыплаты заработной платы. Если в докризисное время каждый второй случай был связан с этой проблемой, то во время кризиса это стало причиной почти двух третей конфликтов персонала с администрацией. Значительно снизилось количество акций, вызванных *низкой* зарплатой, так как интересы бастующих работников по поводу заработной платы сместились *с ее размера на ее сохранение*. Другая массовая причина трудовой конфликтности на предприятиях — увольнения и сокращения численности персонала. При кризисе они стали второй по значимости причиной (с 3 до 20 %), в то время как несогласие бастующих с реорганизацией производства, которая всегда сопровождается сокращением рабочих кадров, не было главным ни до экономического кризиса, ни во время него. Однако его реальное значение достаточно велико, поэтому персонал постоянно готов к протесту против ущемления экономических и социальных интересов наемных работников, причиняющего им серьезный совокупный ущерб. К остальным нечастым причинам относятся неудовлетворительный режим и условия труда, давление администрации на протестующих работников, рост потребительских цен и так далее.

Следует иметь в виду новую тенденцию конфликтного поведения бастующих в постиндустри-

альном российском обществе — одновременное применение средств противоборства. Доля таких *комплексных акций* в протестном арсенале работников пока невелика, но они сознательно используются для усиления своих силовых позиций в конкретном конфликте путем одновременного давления и на собственника и на внешнюю социальную среду. Например, забастовка или голодовка могут сопровождаться митингом или пикетом, а также обращениями в суд и прокуратуру.

В докризисный год наиболее популярной формой была полная остановка предприятия (36 %), второй и третьей формами по частоте были митинги (25 %) и выдвижение требований (20 %), а также голодовки (13 %). Во время кризиса увеличилось количество реальных форм трудового протеста; появились акции солидарности, митинги протеста, перекрытия магистралей, которых в докризисное время не было. К тому же акции стали сопровождаться публичными обращениями в судебные и правоохранительные органы. Однако самыми распространенными акциями при кризисе стали митинги *за пределами предприятия* (34 % всех акций), тогда как доля остановок всего предприятия уменьшилась до 16 %, но увеличилось число голодовок в абсолютном и относительном выражении.

Таким образом, во-первых, трудовые конфликты в постиндустриальной экономике все чаще выходят за пределы бастующего предприятия, приобретая *публичный характер*. Эта неоднозначная тенденция свидетельствует, на мой взгляд, о серьезных препятствиях для взаимовыгодного регулирования конфликта интересов между трудом и капиталом. Во-вторых, по-прежнему остается *незначительной* доля легальных форм протекания коллективных трудовых конфликтов. Бастующие работники ориентируются не на законные правила и процедуры, а на предъявленные оппоненту претензии, нередко в ультимативной форме. Ориентированные на силовой сценарий борьбы лидеры в ответ на отказ обретают моральное право на призыв людей к стихийным забастовкам или протестным акциям¹. К тому же нынешнее трудовое законодательство с его чрезмерно сложной регламентацией не позволяет большинству бастующих работников быстро и эффективно регулировать конфликты интересов путем переговоров на взаимовыгодной основе.

¹Шаленко В. Н. Трудовые конфликты. Методология, теория и управление : монография. М. : Academia, 2008.