

В. Н. Шаленко¹

ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В РОССИИ НАЧАЛА XXI ВЕКА: МОНИТОРИНГ И АНАЛИЗ

Опыт социологических исследований забастовочных ситуаций позволяет утверждать, что многие открытые трудовые конфликты при определенном стечении обстоятельств могут быстро интенсифицироваться и перейти в более напряженную форму трудовых протестов, вплоть до экстремальных². Поэтому трудовые протесты требуют к себе пристального внимания, так как любой из них может в короткое время стать массовым. К трудовым протестам необходимо относиться как к опасным инфекционным заболеваниям, когда каждый случай требует внимания и активизации органов, способных остановить возникновение эпидемии.

Не случайно государственные органы большинства стран ведут поштучный учет забастовок. Например, в США национальное Бюро трудовой статистики (Bureau of labor statistics) фиксирует только остановки работы, в которые вовлечено более 1 тыс. человек. В России Федеральная служба государственной статистики (Росстат) на основании данных, предоставляемых Федеральной службой по труду и занятости (Роструд), публикует данные о количестве забастовок, то есть случаев «временного добровольного отказа работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или

частично) в целях разрешения коллективного трудового спора»³. 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. Данные о числе зарегистрированных государственными органами забастовок приведены в табл. 1.

Даже беглого взгляда на приведенные в табл. 1 данные достаточно, чтобы понять, что они совершенно не пригодны для анализа. Сначала забастовки исчисляются сотнями (2000 и 2001 гг.), затем десятками (2002 и 2003 гг.), потом тысячами (2004 и 2005 гг.), наконец в последние годы (2006–2009) — единицами. Трудно найти содержательное объяснение таким изменениям. Все эти годы социальная обстановка была относительно стабильной. Даже реформа монетизации льгот, протесты против которой начались с середины 2004 года, не объясняет роста числа забастовок с 67 до почти 6 тыс. Против монетизации выступали льготники — пенсионеры, чернобыльцы, военные и т. п. Трудовые коллективы присоединялись к этим акциям довольно редко.

Таблица 1

Данные о числе забастовок, зафиксированных государственными органами⁴

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

Наиболее достоверным объяснением этому является то, что такие скачки обусловлены 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, осталось неучтенным.

Ярким свидетельством «слепоты» государственной статистики в области трудовых отношений является неадекватность системы регистрации трудовых конфликтов, которая в кризисном 2009 году зафиксировала всего один трудовой конфликт, а в 2010-м — ни одного. По итогам мониторинга трудовых протестов в Центре социально-

трудовых прав (ЦСТП) в 2009 году было зафиксировано 272 протестные акции, в 2010-м — 205, в 2011-м — 262 и в 2012-м — 276. Анализ информации о трудовых протестах показывает, что только десятая часть их проходит в формах, предписанных законом (коллективный трудовой спор, остановка работы по заявлению из-за невыплаты зарплаты), а подавляющее большинство — в форме стихийных акций, главной целью которых является стремление обратить внимание работников на свои проблемы, добиться диалога с работодателем. Опасность этих протестов заключается в том, что, выходя за пределы предприятий и накладываясь на другие проблемы (коммунальные, социальные и т. п.), они могут перерастать в акции гражданского неповиновения, как это было в 2009 году в Пикалево и в 2010-м в Междуреченске.

Мы считаем правомерным при обсуждении актуальных проблем социально-трудовых конфликтов в России воспользоваться результатами аналитической работы Центра социально-трудовых прав (ЦСТП). В табл. 2 приведены данные мониторинга трудовых протестов ЦСТП, которые частично пересекаются по времени с данными Росстата. В таблице приведены данные обо всех протестных акциях, то есть событиях, связанных с действиями работников по отстаиванию своих социально-трудовых интересов. Минимальной формой протеста является выдвижение сформулированных требований хотя бы

¹ Профессор Российского государственного социального университета, доктор социологических наук, кандидат философских наук. Автор ряда научных публикаций, в т. ч.: «Социальные конфликты», «Трудовые конфликты: методология, теория и управление», «European Society of European Societies: a View from Russia», «Актуальные проблемы современной трудовой конфликтологии», «Духовные проблемы нашего времени», «Меры оптимизации социального управления забастовочным движением» и др. Вице-президент Международной ассоциации конфликтологов, член Европейской социологической ассоциации и Российского общества социологов.

² См.: Шаленко В. Н. Трудовые конфликты. Методология, теория и управление: моногр. М.: Academia, 2008.

³ См.: Российский статистический ежегодник. 2009: стат. сб. / Росстат. М., 2009. Разд. 5: Труд. Методологические указания.

⁴ См.: Российский статистический ежегодник. 2009.

⁵ Информация о социально-экономическом положении России. 2009. М.: Федеральная служба гос. статистики, 2009.

по частичному изменению социально-экономической ситуации или трудовых отношений на предприятии (в организации). В качестве инициатора протеста рассматриваются работники (организованные или не организованные в профсоюз), 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). Стоп-акции не всегда проходят в форме забастовок. Трудно назвать забастовкой голодовку и отказ от работы по статье о невыплате зарплаты, также вряд ли стоит называть забастовкой временный захват предприятия. Практика оказывается богаче, и забастовка — это всего лишь одна из форм протеста, при которой осуществляется полная или частичная остановка работы.

Из сказанного выше вытекает, что следует считать с нарастающей сложностью, противоречивостью эко-

номической реальности, порождающей новые, малоизученные формы конфликтного взаимодействия на производстве. Речь идет о новых формах социально-трудового протеста, сходных с трудовыми конфликтами или пограничных с ними. В этом контексте под «трудовым протестом» подразумевается такая 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»¹.

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.

Таблица 2²

Общее и среднее количество трудовых протестов за 2008–2011 годы

	Общее число акций	Среднемесячное число акций	Общее число стоп-акций	Среднемесячное число стоп-акций	Доля стоп-акций
2008	96	8,0	60	5,0	62,5
2009	272	22,7	106	8,8	38,9
2010	174	17,4	76	7,6	43,7
2011*	126	20,5	46	7,7	37,4

* Примечание: данные за 6 месяцев.

На основании данных мониторинга можно описать *интенсивность трудовых протестов*, которая характеризуется среднемесячным числом акций, и *напряженность трудовых протестов*, определяемую долей стоп-акций в общем числе акций протеста. В кризисном 2009 году интенсивность трудовых протестов значительно возросла по сравнению с 2008-м — почти в три раза. В 2010 году показатель интенсивности снизился, но не до уровня 2008 года, а всего лишь на четверть.

Напряженность трудовых протестов, определяемая долей стоп-акций в общем числе акций протеста, менялась иначе. В 2009 году при значительном росте интенсивности протестов их напряженность падала. Это было вызвано тем, что в условиях кризиса протесты стали чаще проводиться в форме митингов, пикетов и других акций, которые проходили за пределами предприятий. В одних случаях остановка работ не происходила, потому что предприятие было остановлено до того, как работники начали протестовать, в других они уже не видели смысла протестовать на предприятии и выносили свои требования вовне, адресуя их властям, органам правопорядка, общественности и т. п. Уменьшение числа стоп-акций может свидетельствовать о том, что работники исчерпали возможности урегулирования конфликта внутри предприятия

¹ Бизюков П. Динамика трудовых протестов в России (2008–2011) // Вестник общественного мнения. 2011. (Апрель–июнь). № 2. С. 31.

² Там же. С. 32.

и ищут возможности для этого вовне. Но в 2010 году начался обратный процесс — интенсивность упала на четверть, а вот напряженность возросла на протяжении восьми месяцев и только в первые месяцы осени резко пошла на убыль.

Рост напряженности трудовых протестов, по мнению аналитиков, свидетельствует о том, что протесты стали «уходить» с улиц и площадей и «возвращаться» на предприятия. Но при этом число стоп-акций превышает докризисный уровень. Кризис ушел, а интенсивность протестов при росте уровня напряженности снизилась незначительно.

Приведенные данные о количестве трудовых протестов, а также данные об их интенсивности и напряженности показывают, что трудовые протесты могут выступать детонаторами крупных социальных потрясений, сотни протестов не могут не вызывать озабоченности. По данным мониторинга, в 2009 году в двух из трех регионов случилось хотя бы одному трудовому протесту, а в 2010-м трудовые протесты проходили в каждом втором из 83 регионов. Также прослеживается динамика в «расползании» трудовых протестов по отраслям — становится все меньше отраслей, незнакомых с практиками трудовых протестов. Можно с уверенностью утверждать, что это и распространенное и распространяющееся в стране и экономике явление.

Данные мониторинга позволяют очертить круг основных *причин* трудовых протестов на российских предприятиях (рис. 1).

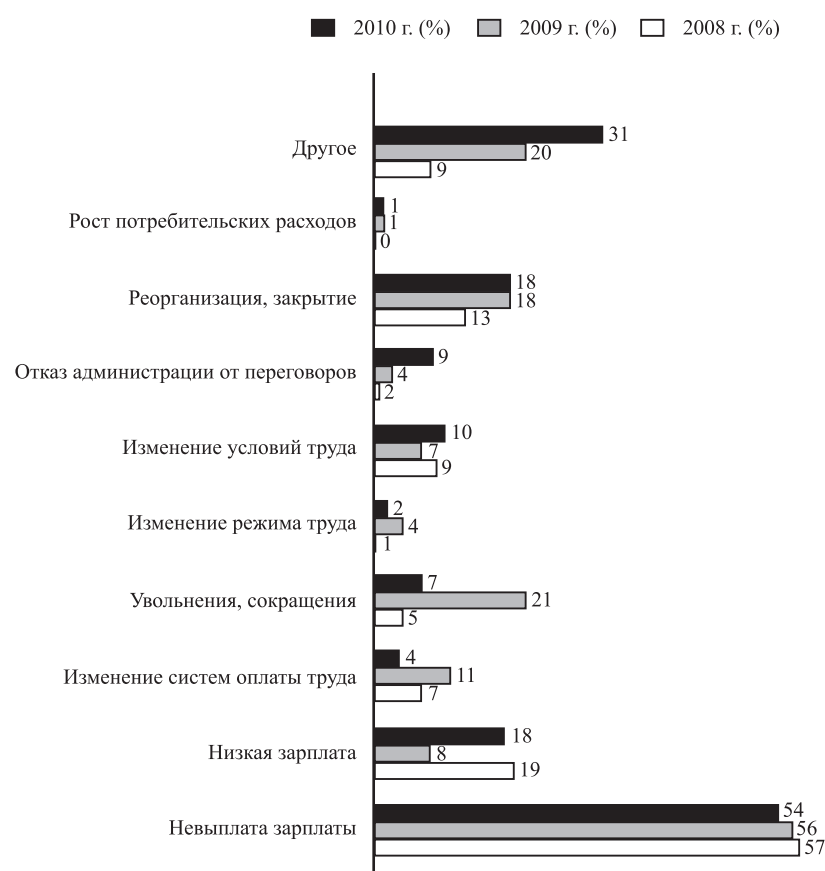


Рис. 1

Достаточно сказать, что более половины акций трудовых протестов с 2008 по 2010 год приходится на «несвоевременную выплату зарплаты». А с учетом ее низкого уровня, произвольного изменения работодателем системы оплаты труда доля «зарплатного фактора» повысилась до 76 % в 2010 году. Не удивительно, что иные причины упоминаются гораздо реже, кроме реорганизации, закрытия, а также группы «другие причины». В последнюю вошли новые, не попадавшие ранее факторы, например связанные с требованиями нормализации социально-экономических условий жизни во-круг градообразующих предприятий, которые сливались с протестами жителей малых городов.

Обращает на себя внимание тот факт, что если в предыдущие годы на задержку выплаты зарплаты приходилось более 50 %, то в 2011-м — только 35 %. В то же время заметно выросла доля трудовых протестов из-за ее низкого размера (с 19 до 29 %). Повидимому, трудящиеся извлекли социальные уроки из экономического кризиса 2008–2009 годов; бастовать нужно не только из-за задержки выплаты зарплаты, но и против ее низкого уровня. Безусловно, это более нормальная ситуация, присущая рыночной экономике, когда работники добиваются повышения зарплаты, а не, как в годы кризиса, протестуют против почти бесплатной работы. Об этом же говорит и увеличение трудовых протестов из-за закрытия или реорганизации предприятий: каждый пятый (22 %) в 2010 году и каждый третий (34 %) в 2011-м.

Таким образом, в 2011–2012 годах произошло изменение структуры и значимости различных причин трудовых протестов. Появляются новые факторы, вызывающие трудовые конфликты на российских предприятиях, в организациях и компаниях. Коллективные трудовые споры и конфликты стали чаще приобретать экономический характер, тогда как в прошлые годы он был более политизированным, конфронтационным.

Что касается форм трудовых протестов, то мониторинг позволил выделить самые популярные: выдвижение требований перед администрацией, остановка предприятия, митинг вне его территории и обращение к властям. Минимальной формой трудового протеста для удовлетворения жалоб коллектива в истекшие 2–3 года остается *выдвижение требований*, но зачастую оно является стартовым этапом трудового протеста, после чего бастующие участники переходят к остановке работы или митингам. В свою очередь к *остановке работы организации* склонны прибегать чаще всего сторонники незаконных и стихийных противодействий. Для информирования внешних наблюдателей о наличии острых противоречий интересов между персоналом и работодателем, неустраиваемых в рамках предприятия, предназначены митинги за его пределами. Обращение к властям и правоохранительным органам происходит в форме коллективных писем и жалоб с той же целью, что и на митингах. Но последние обращены к внешним наблюдателям вообще, а обращения к органам власти имеют конкретных адресатов — местное

руководство, суд и прокуратуру. Письменные обращения должны получить их официальную реакцию.

Наряду с анализом особенностей форм трудовых протестов следует обратить внимание на еще два значимых момента.

Первый аспект проблемы касается низкой доли легитимных форм трудовых забастовок: остановка работы по статье «невыплата зарплаты», «коллективный трудовой спор без забастовки и с забастовкой». В 2008–2009 годах на их долю приходилось по 9 % от числа всех протестов. Это значит, что каждая одиннадцатая акция протекает в формах, запрещенных трудовым законодательством. Во-вторых, весьма высока доля жестких форм трудовых конфликтов — голодовки, захват предприятий, перекрытие магистралей, на которые приходилось в 2008 году 17 %, в 2009-м — 18 % и в 2010-м — 17 % всех трудовых протестов. Если предположить, что эти жесткие формы являются ответной реакцией протестующих работников на грубые нарушения их прав, то три года подряд доля таких акций была постоянной. Правда, в 2011 году она снизилась до 7 %, может быть, в связи с уменьшением числа грубых нарушений законных интересов.

Но при этом нельзя упускать из виду такой фактор, как соотношение стоп-акций с митингами и обращением к властям. Трудовые эксперты выявили следующий парадокс: в период экономического кризиса 2008–2009 годов число остановок работы предприятий было мало, но выросло число митингов и обращений к властям. Наемные работники отказываются от классической забастовки в форме остановки работы организации, которая в условиях кризиса и так работает вполсилы. Но если бесполезна такая форма экономической борьбы внутри предприятия, то остается рассчитывать на внешнее вмешательство в трудовой конфликт, который демонстрируется для местных властей, журналистов, населения. К такой «уличной» стратегии конфликтного противоборства протестующих работников вынуждает сам работодатель, который отказывается от социального диалога с персоналом на основе взаимовыгодных интересов и занимает жесткую позицию на переговорах. Работодатель в рамках трудового законодательства может срывать процедуры коллективных переговоров, блокировать трудовые споры и благодаря этому игнорировать требования работников.

В этой тяжелой для себя ситуации, когда в условиях кризиса остановка работы утратила эффективность в качестве средства воздействия на предпринимателя, протестно настроенные работники нашли единственный выход — проводить публичные акции для привлечения к своим проблемам внимания со стороны. Но обнаруживается и реальная опасность перемещения трудовых конфликтов на улицы и площади городов, где объединяются интересы бастующих работников и населения, недовольного работой социальных, коммунальных и других служб. А это влечет за собой худшую деструктивную альтернативу — выяснение конфликтных отношений за пределами предприятия чревато трансформацией трудового конфликта в социальный с риском применения акции гражданского неповиновения.

За истекшие 3–4 года существенно изменился состав участников трудовых протестов на предприятиях. Если в 2008 году две трети акций проходили в форме стихийных процессов, то в последующий период профсоюзы превратились в главный персонаж конфликтного противоборства наемных работников с работодателями. И в первую очередь это касается первичных профсоюзных комитетов предприятий, из которых каждый второй участвует в трудовом споре или конфликте. Наряду с этим постоянно снижается доля стихийных забастовок, что свидетельствует о росте организованности протестных акций.

Одновременно наблюдается повышение доли участия в них городских и региональных отраслевых профсоюзов. Так, если в 2008–2009 годах профсоюзные комитеты предприятий вынужденно подключались к стихийным забастовкам, то в 2010–2011 годах они все чаще стали самостоятельно возглавлять трудовые протесты с целью предотвращения обострения экономического конфликта до стихийных акций массового протеста. Свой вклад в повышение уровня организованности социально-трудовых протестов вносят различные общественные и общественно-политические структуры, оказывающие солидарную поддержку профсоюзным активистам.

Отмеченная выше динамика, по мнению экспертов, вызывает двойственное впечатление. С одной стороны, происходит рост числа трудовых протестов в нелегитимных формах, но, с другой стороны, повышается организующая роль профсоюзных комитетов на предприятиях при проведении акций. Но не с целью поддержки участников радикальных конфликтных действий, а скорее с тем, чтобы довести информацию о неприемлемой для работников социально-экономической ситуации как до предпринимателей, так и до местных и региональных властей. А тот факт, что успех протестующим работникам приносят конфликтные акции, не регулируемые Трудовым кодексом, — проблема законодательства, а не сфера ответственности профсоюзов.

В заключение следует отметить, что в последние годы численность трудовых протестов не снижается по сравнению с кризисными годами. По мнению ведущих российских экономистов, экономический кризис не привел к позитивным структурным изменениям, в том числе к изменению роли работников, которые в результате введения Трудового кодекса в 2002 году превратились в прибыльный ресурс для отечественного бизнеса. Трудящиеся лишены права сопротивляться произволу предпринимателей, не могут влиять на повышение своей зарплаты, улучшение условий и охраны труда. Им оставлена лишь возможность соглашаться с любыми решениями работодателя и в качестве «слабого» партнера в трудовом процессе выпрашивать некоторые уступки, что совершенно недопустимо для рыночной экономики.

Несмотря на то что экономический кризис закончился для предприятий, он сохранился для работников в виде таких реальных угроз, как задержки выплаты зарплаты, реорганизации и увольнения. Именно уровень конфликтности трудовых отношений практически не снизился, как и число трудовых протестов на предприятиях.

В настоящий момент наблюдается слабая результативность как государственно-правовой (через правоохранительные органы), так и общественной, коллективной (через профсоюзы) модели защиты трудовых прав наемных работников. Обе модели демонстрируют низкую, совершенно недостаточную эффективность.

По свидетельству профсоюзов и наемных работников нарушения трудовых прав на производстве приняли массовый характер. Тем не менее государственная инспекция труда фиксирует лишь те нарушения, из-за которых в нее обращаются работники, но и это единицы из тысяч пострадавших людей. Потому что большинство из них сознательно отказываются от защиты своих трудовых прав по той причине, что сама процедура защиты для них — это длительное и затратное мероприятие. Напрашивается предложение об упрощении действующего механизма правовой самозащиты работников, освобождения их от бюрократических ограничений и препятствий. В этом контексте следует расценивать как нетерпимое явление тот факт, что до сих пор отсутствует комплексная система мониторинга состояния и нарушений трудового законодательства менеджментом и работодателями на федеральном и региональном уровнях.

Нормализовать ситуацию можно путем введения назревших изменений в нынешнее трудовое законодательство, в первую очередь в закон о забастовках. Речь идет о ликвидации нарушенного равновесия прав — коллектива и профсоюзов, с одной стороны, и работодателя — с другой. Выходя за пределы базирующегося предприятия, трудовые протесты сливаются с социальными протестами других социальных групп города и региона, создавая тем самым благоприятную почву для массовых радикальных протестов. Перекрыть этот канал аккумуляции социальной напряженности возможно, создав условия для решения социально-экономических проблем наемных работников только или главным образом внутри предприятия за счет расширения их прав с тем, чтобы они под руководством профсоюзов могли на равных вести социальный диалог с работодателем, тем более в конфликтных ситуациях. Разумеется, в ближайшей перспективе это приведет к росту уровня зарплат, расходов на улучшение условий и охраны труда. Но в долговременной перспективе эти затраты могут быть выгодными для всего общества благодаря усилению социальной стабильности и социального мира на производстве.