

---

## РАБОЧЕЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ: АНАТОМИЯ ЗАБАСТОВКИ

*И.М. Козина*

Статья посвящена анализу забастовочного движения в постсоветской России и отличительным особенностям современных индустриальных конфликтов. На данных статистики и материалах кейсов наиболее известных забастовок последних лет определяются факторы перехода противоречий в трудовой сфере в форму забастовки, организация и институционализация конфликта профсоюзами, специфика забастовочного процесса в новых экономических условиях.

*Ключевые слова:* трудовой конфликт, забастовка, трудовые отношения, массовые протестные действия, профсоюзы, штрейкбрехеры

Право на забастовку принято называть одним из основополагающих прав «второго поколения», то есть социальных прав человека. В актах Международной организации труда (МОТ) право на забастовку признается косвенно (опосредствованно), так как вытекает из смыслового содержания Конвенции № 87 «О свободе ассоциации» — невозможно эффективно пользоваться свободой ассоциаций при запрете права на забастовку [Лушников, Лушникова, 2005]. В настоящее время право на забастовку как средства разрешения коллективных трудовых конфликтов и отстаивания работниками своих социально-экономических интересов признают все промышленно развитые демократические страны Европы. В постсоветской России забастовки стали возможны вследствие либерализации политического режима и в условиях экономического спада 1990-х годов, обусловившего резкое ухудшение положения работников в сфере труда. Институционализация забастовки как способа

---

Работа выполнена при поддержке Научного фонда ГУ – ВШЭ в рамках программы индивидуальных грантов (исследовательский проект № 08-01-0049).

урегулирования разногласий между работниками и работодателями произошла в 1989 году, когда после событий известной шахтерской забастовки, ставшей первой широкомасштабной акцией протеста, был принят закон, который легализовал право на забастовку и определил порядок его реализации<sup>1</sup>. В настоящее время в Российской Федерации право на забастовку признается и гарантируется Конституцией, а также закрепляется в Трудовом кодексе РФ<sup>2</sup>. Забастовка трактуется как способ разрешения разногласий по поводу установления и изменения условий труда, включая заработную плату, а также в связи с коллективно-договорным регулированием труда (забастовки по политическим мотивам, равно как и забастовки солидарности, не упоминаются в законе и не признаются).

Исследования забастовок как специфической формы трудового конфликта была популярна в западной социологии середины XX века. В западных странах термин «забастовка» – синоним понятия «индустриальный конфликт» и в данной статье используется в том же смысле. В России более распространен термин «трудовой конфликт», забастовка является одной из форм такого конфликта, заключающегося в коллективном отказе продолжать работу на прежних условиях и с целью оказания давления на предпринимателей или правительство (забастовка – от итал. *basta!* – довольно! хватит!). Социологический подход к пониманию причин и источников индустриальных конфликтов представлен в самых разных концепциях. От К. Маркса, М. Вебера и П. Сорокина, где индустриальный конфликт предстает одной из форм неизбежного (по различным причинам) социального конфликта, до относительно современных «теорий человеческих отношений», где обосновывается принципиальная возможность устранения конфликта интересов менеджмента и рабочих путем их интеграции в социальную организацию предприятия.

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. Целый ряд работ посвящен выявлению и систематизации причин забастовок и их последствий. В оценке роли и значения забастовок среди исследователей трудовых отношений 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 позитивный, другие – как процесс разрушительный, грозящий распадом системы социальных отношений [Hiller, 1969; Lane and

<sup>1</sup> Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» № 580-1 от 9 октября 1989 года.

<sup>2</sup> Ст. 37 п. 4 Конституции РФ; ст. 409 ТК РФ.

Roberts, 1971; Gouldner, 1965]. Наибольший интерес в исследовательском смысле представляет анализ латентных процессов в ходе индустриального конфликта, когда требование повышения зарплаты носит символический характер и играет компенсаторную роль, замещая утраченные неформальные привилегии или скрывая противостояние разных профессиональных групп в рамках предприятия [Dennis, 1957]. К концу 1980-х годов в связи с падением уровня забастовочной активности в странах развитого капитала интерес к исследованию индустриального конфликта снизился, и публикации, в основном, носили обзорно-критический характер [Zetka, 1992; Edwards, 1992]. В России исследования забастовок появились на волне шахтерского протеста начала 1990-х годов. Среди публикаций этого периода можно назвать обобщающие монографии Ю. Миловидова и А. Крестьянинова, В. Ильина, В. Борисова, работы, посвященные рабочему движению Л. Гордона, Е. Груздевой, В. Комаровского, И. Шаблинского, а также работы, где дается детальный анализ отдельных забастовок (П. Бизюков, В. Костюковский и др.). Большой вклад в изучение индустриальных конфликтов внесла серия публикаций результатов российско-британского проекта, посвященного трансформации трудовых отношений на предприятиях [Clarke, 1996]. Тем не менее работы, написанные в XX веке, отмечая то, каким бы важным и символическим не было забастовочное движение, во многих отношениях являются выражением ушедшего времени. Развитие гибкого производства, рост временного труда и общее уменьшение трудовых гарантий является важной чертой последних лет. Под влиянием общих процессов, происходящих в экономике, видоизменяется система социально-трудовых отношений. При этом для нынешнего этапа развития характерно отсутствие единообразия правил и практик трудовых отношений, как вследствие глубокой «анклавизации» России, так и благодаря значительной роли неформальных отношений в процессе производства [Становление... 2004]. Но конфликт остается одним из главных элементов системы трудовых отношений, меняется только его характер.

### **Обзор забастовочной активности**

На протяжении 1990-х годов забастовки являлись постоянным фоном производственных отношений в России. Согласно статистике число участников забастовок в разные годы составляло от 99,5 до 887 тыс. человек<sup>1</sup>. Таким образом, хотя экономический кризис 1990-х годов

---

<sup>1</sup> Официальные показатели забастовочной активности являются неполными (заниженными), поскольку не учитывают нестандартные формы забастовки, а также те забастовки, которые признаны незаконными. Однако представление об общих тенденциях они дают, а имеющиеся корректировки существенно не влияют на общий вывод.

крайне негативно отразился на положении работников в сфере труда, это, вопреки ожиданиям, не привело к массовой забастовочной активности. К числу факторов, объясняющих относительно низкий уровень забастовочной активности, можно отнести отсутствие отработанных процедур разрешения индустриальных конфликтов, слабость институтов, представляющих интересы работников во взаимоотношениях с работодателем, а также инерционность мышления работников — «довольно позднее осознание ими факта изменения трудовых отношений» [Соболев, 2007. С. 13].

За весь период статистического наблюдения (с 1990 по 2008 год) наблюдалось три всплеска забастовочной активности. Первый приходится на 1991–1992 годы, когда снижение реальной заработной платы в условиях инфляции привело к тому, что число забастовок увеличилось в 1991 году примерно в 7 раз, а в 1992 году, будучи подхлестнуто освобождением цен, — более чем в 20 раз по сравнению с 1990 годом (табл. 1). Следующий подъем наблюдается в 1995–1998 годы, с пиком в 1997 году, когда Росстат зафиксировал максимальное 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. В середине 1990-х годов именно задержки выплаты заработной платы выступали самым мощным конфликтогенным фактором, что отмечают многие исследователи. Хотя, статистически, забастовки промышленных рабочих «тонули» среди выступлений работников бюджетной сферы, особенно сферы образования, главной движущей силой протестного движения как в политическом, так и в экономическом смысле, были работники угольной отрасли. Шахтерские выступления составляли подавляющую часть забастовок, организованных на промышленных предприятиях.

На рубеже нового тысячелетия экономический спад сменился подъемом, что явилось главной причиной резкого сокращения протестных действий. 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. 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 определяло резкое уменьшение числа официально зафиксированных забаст-

товок. Дело в том, что после вступления в силу в 2002 году нового Трудового кодекса право на забастовку оказалось сильно урезанным. Поправки в закон настолько усложнили и без того не простую процедуру выхода на забастовку, что работники стали бастовать без всякой процедуры либо устраивать иные акции протеста. В любом случае забастовками они не считались и показатели резко улучшились.

Новый всплеск забастовочного движения фиксируется в 2004–2005 годах, когда общее число бастующих выросло, по сравнению с 2003 годом, более чем в 30 раз. Этот подъем был связан с принятием закона № 122 и сопряженных с ним реформ бюджетной сферы, вызвавших цепь протестных движений. Основную роль в этот период забастовочного движения играли работники бюджетной сферы. «Бюджетники» протестовали 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, когда вопросы определения ставок и окладов «бюджетников» были переданы в компетенцию региональных властей, которые вправе устанавливать свои нормы оплаты исходя из возможностей местного бюджета (табл. 1).

В 2006–2008 годах 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 году эта цифра выросла до 475 человек. Количество потерянного рабочего времени, не отработанного участниками забастовок в среднем на одну организацию, достигло 2 929 человеко-дней в 2007 году и 7 275 человеко-дней в 2008 году (максимальное значение этого показателя в предыдущие годы равнялось 1 459 человеко-дней). Немногие всплески протестной активности работников, происходившие, скорее, вопреки общей тенденции, вызвали широкий общественный резонанс. Основными очагами забастовочного движения стали благополучные транснациональные предприятия. Самую большую известность получили забастовки работников автосборочного предприятия «Ford Motor Co» города Всевожска (2005–2008 годы). В 2006–2007 годах горячей точкой стали предприятия Ханты-Мансийского автономного округа (ХМАО), который дает почти 60 % всей российской нефти. Осенью 2007 года практически одновременно бастовали докеры в портах Санкт-Петербурга и Туапсе, водители «Почты России». В 2007–2008 годах забастовки прошли на АвтоВАЗе, на заводе «Хайнекен» в Петербурге, бастовали работники локомотивных депо компании «Российские железные дороги», рабочие предприятий РУСАЛа, ЕВРАЗХОЛДИНГа и др. Эти промышленные конфликты по своему характеру резко отличались от забастовок прошлых лет.

Таблица 1

## Динамика забастовочной активности по данным Росстата, 1990–2008 годы

Годы	Число организаций, на которых проходили забастовки		Численность участников забастовок		Количество времени, не отработанного участниками забастовок	
	всего	без организаций образования и здравоохранения	тыс. чел.	в среднем на одну организацию, чел.	тыс. чел.-дней	в среднем на одну организацию, человеко-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	11	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

### **Анатомия забастовки: причины, действия, субъекты**

Забастовка в любой ее форме имеет достаточно сложную систему организации и требует действительной мобилизации и согласованности действий людей. В механизме трансформации, преобразования латентного недовольства в потенциал массового протеста важную роль играет степень осознания работниками, во-первых, объективных оснований и субъективных мотивов недовольства (что не удовлетворяет), во-вторых, его адресата (кто виноват). В рассматриваемых индустриальных конфликтах в отличие от забастовок 1990-х годов можно наблюдать как изменение причин недовольства и, соответственно, характера выдвигаемых требований, так и адресата. На смену требованиям выплатить долги по заработной плате на первый план выходят требования повышения заработной платы, направленные, по сути, на перераспределение увеличивающихся доходов в пользу наемных работников. Такие требования нельзя назвать необоснованными: в период экономического роста, когда прибыли росли, рабочая сила для большинства предприятий фактически не дорожала [Капелюшников, 2009]. Существенный момент – в основе недовольства лежит не только проблема низкой заработной платы, но и проблема стабильности ее размера. Маленькая доля фиксированной ставки зарплаты – характерная черта советской, «гибкой» структуры заработной платы, где основную часть составляют премиальные выплаты и надбавки. Это позволяло использовать зарплату как инструмент управления в советское время и как инструмент гибкости в 1990-е годы. В начале 2000-х годов отсутствие модернизации системы заработной платы на многих предприятиях явилось причиной протестных действий. Актуализация проблемы повышения фиксированной ставки заработной платы в небольшой степени была вызвана бумом потребительских кредитов. Люди начинали учиться жить в долг, и стабильность размера зарплаты становилась крайне важной.

В ходе забастовки, как правило, выдвигалось не одно, а комплекс требований. 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.

Изменился и основной контрагент в индустриальных конфликтах. Протестные действия, как правило, локализованы на отдельных предприятиях и требования адресовались непосредственно и только своему работодателю, иными словами, эти забастовки являются 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.

### **Забастовочные действия**

Забастовка опирается на готовность работников к открытому противостоянию — протест должен родиться изнутри. Ключевой момент для перехода противоречий в трудовой сфере в форму открытого выступления — осознание несправедливости какого-либо конкретного факта или фактов, что часто вызвано неловкими управленческими шагами, предпринятыми администрацией. Иными словами, для выплеска латентного недовольства нужен повод. Например, непосредственной причиной начала протестных выступлений нефтяников «Мегионнефтегаза» стало известие о размере дивидендов, которые намеривались 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<sup>1</sup>.

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 снижение 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 начинает мероприятия по укреплению режима экономии, снижению издержек производства, в том числе, снижение расходов на рабочую силу при одновременном увеличении масштабов производства. С другой стороны, только что сформировавшийся новый

---

<sup>1</sup> В статье используются цитаты из материалов архива исследования «Post-Socialist Trade Unions, Low Pay and Decent Work – Russia, China and Vietnam» (2005–2007 годы). Руководитель С. Кларк. Авторы кейсов В. Ильин, И. Козина.

профсоюз, обогащенный опытом общения с западными профсоюзами и подогретый борьбой с ФНПР за свою независимость и самостоятельность, нуждался в возможности пробы сил. Непосредственным поводом к выступлению стало фактическое понижение окладов «новичков», по сравнению с ранее принятыми работниками той же квалификации, что было расценено как дискриминация рабочих со стороны администрации.

Действия работников в ходе забастовки могут носить самые различные формы, в том числе «нестандартные», приводящие к остановке производства и снижению экономических показателей работы предприятия без прохождения надлежащих процедур. Дело в том, что прописанный в законе регламент оказался весьма сложным и запутанным. Выдвигать требования работодателю может либо собрание, на котором присутствует не менее половины работников предприятия, либо конференция, на которой присутствуют 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<sup>1</sup>. Согласно подсчетам экспертов, длительность всех обязательных предварительных процедур составляет не менее 42 дней. Это настолько затрудняет организацию и проведение законной забастовки, что делает ее почти невозможной. Поэтому профсоюзы или работники часто предпочитают объявить забастовку вообще без прохождения официальных процедур<sup>2</sup>, или используют различные формы забастовочных действий, дающие «эффект забастовки без забастовки». Это, например, «работа по правилам», остановки работы продолжительностью менее чем одна смена или использование права на индивидуальный отказ от работы как одна из форм легальной забастовки<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Статьи 401–404 ТК РФ.

<sup>2</sup> По закону необходимо 10 дней, в течение которых судебное решение может быть оспорено в Верховном суде России, а забастовка не может считаться нелегальной, если нет соответствующего решения Верховного суда. Пока будет вынесено решение суда, и забастовка будет признана незаконной, уже можно успеть добиться нужного эффекта.

<sup>3</sup> 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. Остановка производства в этом случае возможна, когда большое количество работников подают индивидуальные заявления об отказе от работы. Формально это не считается забастовкой, поэтому работодатели не могут подать в суд за незаконную забастовку.

**«Итальянская забастовка» – Форд**

«Итальянская забастовка», или «работа по правилам», в разной мере дезорганизует нормальное производство, опирающееся на допущение систематических нарушений правил. Успешность «фордовских» забастовок определялась наличием у организаторов четкой стратегической линии, умением перестраивать тактику, владением необходимым запасом экономических и правовых знаний, а также, что важно, – отсутствием конкурентов в лице традиционных профсоюзов. Вхождение в конфликт было постепенным. Сначала, для пробы сил, была организована предварительная часовая забастовка, которая показала, что профком в состоянии вести рабочих на серьезный конфликт, что он пользуется поддержкой, а настроение основной части рабочих боевое. Поэтому на состоявшемся митинге профком призвал работников к «итальянской забастовке», или «работе по правилам».

Итальянскую забастовку подготовили в один день. В воскресенье сели и решили, потом на неделю отсрочили ее. Сначала сомневались, что получится, но когда прижало... И когда поняли, что на нормальную забастовку народ не пойдет перед Новым годом, потому что все деньги хотят заработать, то решили делать итальянскую (Из протокола наблюдения заседания профкома, март 2006 года).

«Итальянская забастовка» проходила в течение 5 дней. Главным направлением стал контроль правил при транспортировке и контроль техники безопасности.

Сразу на многих участках прекратили работу по техническим условиям, простои были в 4 или 5 часов, тогда уже у нас была инспекция по охране труда, мы ее организовали. Чуть что им сразу звонок, и они поперли: здесь угроза жизни! (Из протокола наблюдения заседания профкома, март 2006 года).

В результате акции объем производства за неделю существенно сократился, что сделало серьезной угрозой срыва поставок дилерам. После забастовки планировалась очередная трудовая конференция, целью которой являлось принятие решения о проведении бессрочной забастовки. Однако юристы предприятия в процедуре подготовки такого решения усмотрели ряд нарушений, в силу которых его можно было признать нелегитимным. А руководство завода пояснило, что, если конвейер встанет, дешевле завод вообще закрыть, а собирать «Форды» можно и в другом месте. В итоге профсоюз взял тайм-аут на переговоры с руководством, и руководство завода «Форд» пошло на частичные уступки требованиям рабочих предприятия. Руководство завода удовлетворило одно из требований – выравнивание зарплаты рабочих одного разряда. Переговоры по основному требованию профсоюза – повышение заработной платы на 30 % – были продолжены.

И первая победа есть: разряды уравнили. Соглашение подписали. Но люди еще подспудно не верили, хотя там стояли подписи генерального директора, председателя профкома. А тут получили расчетные листы, и у них оклады у всех на две тысячи больше. Было просто радостно смотреть! (Из интервью с председателем профкома).

Судя по опыту самой длительной на сегодня воркутинской стачки, существует определенный предел забастовочной стойкости, за которым забастовка начинает разрушительно действовать на самих работников [Ильин, 1998]. Поэтому важен момент выхода из забастовки, пока она не превратилась в перманентный, вялотекущий процесс.

...народ устал, деньги из забастовочного фонда подошли к концу, и поэтому на общем собрании большинство проголосовало за приостановку забастовки. Нельзя сказать, что это было неправильное решение. Это позволило профсоюзу сохранить нормальную организацию, и настрой большого количества рабочих по-прежнему достаточно боевой остается. Перегруппировав силы, мы сможем (и вероятность на самом деле этого достаточно велика) возобновить забастовку (Из интервью с председателем цехкома завода «Форд»).

### **Забастовка как PR-акция**

Характеризуя забастовку, многие авторы выделяют такую ее характеристику, как зримость, зрелищность: «забастовки — не только выражение производственного недовольства и, возможно, не самое опасное, но самое зрелищное. Они — не только форма экономического конфликта, но наиболее бросающаяся в глаза. Они включают отношения “лицом к лицу” между взаимно персонифицированными антагонистами, в то время как некоторые формы конфликта до такой степени деперсонифицированы, что антагонисты могут даже не знать друг друга» [Kornhauser, 1954]. Забастовка как массовое протестное действие всегда сопровождается выплеском эмоций, подчас довольно агрессивных. Главное, чтобы это не стало самоцелью. Как выразился один из участников забастовки:

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.

Стремление работников вынести конфликт за рамки предприятия, сделать его публичным, практически всегда влечет за собой проведение сопутствующих публичных акций: пикетов, митингов, символических действий (например, сожжение чучела работодателя) и т. п. Выведение конфликта вовне, за пределы предприятия, позволяет привлечь внимание общественности, быть услышанным и обеспечить давление на оппонентов со стороны внешних сил. 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. Освещение событий на шахте «Красная шапочка», которая была стихийной и показательно-незаконной, в основном, носило негативный характер. Тем не менее, несмотря на пропагандистскую кампанию в СМИ, эта забастовка получила неожиданную для администрации мощную поддержку. Работники других предприятий РУСАЛа отказались отгружать продукцию взамен добывавшейся на бастующей шахте. В Североуральске и соседних населенных пунктах начались митинги в поддержку бастующих. В городском митинге участвовал каждый четвертый взрослый житель Североуральска. На компанию в результате было оказано давление — гражданских беспорядков никто не хотел. Сам характер публичных акций позволяет выявить не только степень солидарной поддержки населения и работников других предприятий, но и судить об успешности или не 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. Когда забастовка переходит в форму голодовки — это свидетельство неверия работников в то, что они могут вступить в диалог и договориться.

### **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, ослаблении позиций трудового законодательства, гарантирующих сохранение рабочего места и социальную поддержку в случае его потери. Тем ценней опыт солидарных забастовочных действий последних лет. Нужно учитывать то, 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», как в середине 1990-х годов.

Процесс развертывания забастовки во многом определяется технологическим процессом на предприятии. Наиболее влиятельными оказываются ключевые операции, прекращение которых автоматически ведет к остановке всего производства. На шахтах инициаторами забастовок всегда выступают представители подземной группы: проходчики и забойщики. На промышленных предприятиях — работники конвейера

и водители автопогрузчиков. Классический персонаж забастовки — штрейкбрехер (нем. *streikbrecher*, буквально — ломающий стачку) — лицо, отказывающееся участвовать в забастовке и поддерживать забастовщиков, занимающее сторону администрации и поддерживающее ее своим выходом на работу в период забастовки. Как правило, это работники, нанимаемые «со стороны». Экономической основой штрейкбрехерства является безработица. В традиционном понимании 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 (предприятия), которая устанавливает им рабочие задания и контролирует их выполнение. В более упрощенном варианте содержание заемного труда определяется как финансовая аренда сотрудников. Маргинальный статус «заемных» работников делает их практически бесправными:

Это люди, работающие по системе аутсорсинга, они, грубо говоря, юридически вообще бесправны, что им скажут, то они и делают, потому что, если они откажутся, начальник позвонит в фирму, работниками которой они юридически числятся, и скажет, что этот человек нам больше не нужен. Для этого ему вообще никаких поводов не надо, не нужен — и все! (Из интервью с рабочим завода «Форд»).

Наличие «гибких» работников с более низкими стандартами условий занятости ослабляет позиции «основных» работников и рабочей солидарности, в целом делая затруднительным коллективную защиту трудовых прав, фактически узаконивая штрейкбрехерство. Нужно отметить, что в российском законодательстве нет запрета на использование труда временных работников в период забастовки. Но такой запрет существует в нормах международного права, которые действуют в РФ. В соответствии с ними во время проведения забастовки не допускается использование труда штрейкбрехеров.

Другая категория работников, из которых рекрутируются работающие во время забастовки, — инсайдеры предприятия, те, кто по каким-либо причинам отказываются 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»).

Работодатели привлекают на ключевые рабочие места работников других подразделений или менеджеров среднего звена. На заводе ХАЙНЕКЕН администрация сделала попытку восполнить дефицит рабочих за счет сотрудников со склада готовой продукции и цеховых менеджеров, которые сели за рули погрузчиков. Со стороны бастующих, в свою очередь, оказывается давление на тех, кто остался работать:

Но здесь как? Если конвейер стоит, то какая разница, стоят-то все. Но тех, кто нарушал, отсекали, один ездил как дикий летчик, поговорили с ним, перестал. Против коллектива-то не попрешь. Народ начинает осознавать, что все зависит от коллективных действий.

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»).

В то же время среди работающих во время забастовки есть и люди, к которым 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 забастовке равнозначно тому, что их не примут на работу, профсоюз «Форда», например, рекомендовал им воздержаться от участия в забастовке.

## **Работодатели**

И для работников, и для российских работодателей забастовки – совершенно новый опыт. Часто в основе конфликта лежит отсутствие или нарушение коммуникации работников и управленческого персонала. Причем важную роль играет 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, за выстраивание 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) начинает в последние годы восприниматься как проблема, прежде всего, руководством транснациональных компаний. Для российского менеджмента характерно возложение этих функций на профсоюз предприятий. Ресурс профсоюза, как общественной организации, трансформируется в ресурс администрации, которая использует его для эффективного управления персоналом.

В рамках конфликтологической парадигмы конфликтные отношения социальных субъектов в принципе представляются нормой их взаимодействия в том случае, когда между участниками конфликта происходит интенсивный обмен информацией и другими ресурсами, который способствует их развитию. В России менеджмент категорически отказывается включать вопрос о зарплате в повестку переговоров с профсоюзами. Как показывает анализ исследованных забастовок, подавляющее большинство индустриальных конфликтов спровоцировано даже не разногласиями по уровню зарплаты, а именно отказом администрации вести переговоры по этому вопросу. Отсутствие опыта цивилизованного взаимодействия с профсоюзами, как с представителями интересов работников, приводит к тому, что в ситуации индустриального конфликта администрация чаще предпочитает стратегию давления, а не диалог. Попытка опираться или на закон (квалифицируя выступления рабочих как незаконные) или на конкурирующий официальный профсоюз приводит к тому, что ситуация заходит в тупик. Проблема не решается, а загоняется вглубь, что, в свою очередь, грозит только радикализацией протеста. Отметим, что в российском законодательстве право на забастовку не уравновешено правом на локаут. Законодательство целого ряда европейских стран допускает как право работников на забастовку, так и право работодателей на ответные действия – локауты, то есть увольнение работников по инициативе работодателя 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, стран Скандинавии и др. В других странах – Италии, Португалии, Греции, а также и в России – работодатели права на локаут не имеют [Киселев, 1999]. Идея равенства сторон в трудовых отношениях отвергается на основании того, что работники менее влиятельны и экономически слабее работодателей, и в качестве компенсации им предоставляется право на забастовку. Таким образом, закон подводит участников индустриального конфликта к решению проблемы путем выстраивания диалога, а не взаимного давления.

### **Профсоюзы**

О том, что российские профсоюзы не выполняют свои социальные функции, свидетельствует низкий уровень доверия населения, который демонстрируют данные общероссийских опросов в течение всего пореформенного периода. Реальное поведение работников в ситуации трудовых конфликтов также указывает на весьма незначительную роль профсоюзов. Так, по результатам опроса ВЦИОМ в сентябре 2008 года, только 2 % респондентов в случае нарушения своих трудовых прав обратились в профсоюзы, а 75 % опрошенных работников считают, что российские

профсоюзы мало влияют на положение работников предприятия. На сегодняшний день профсоюзы, объединенные в Федерацию независимых профсоюзов России (ФНПР), — достаточно консервативный, заполненный старыми, еще советскими, кадрами институт, с громоздкой разветвленной территориально-отраслевой структурой. Их профсоюзные организации всегда воздерживались от использования радикальных форм выражения протеста и в ситуации забастовки чаще выступают даже более яркими оппонентами бастующим, чем сами работодатели.

Опыт изучения индустриальных конфликтов наглядно демонстрирует кризис сформировавшейся в России особой исторической модели профсоюзных структур («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 профсоюза-фирмы, не вписывающаяся в ключевые принципы маркетинга: такой профсоюз имеет в качестве целевой группы субъекты с противоположными интересами. Попытка их обслуживать ведет к падению эффективности профсоюзной работы и падению интереса к профсоюзу [Ильин, 2006].

Таким образом, за российскими забастовками стоят не общенациональные профсоюзы, лояльные к власти и работодателям, а низовой актив предприятий, организованный гораздо более воинственными альтернативными профсоюзами. 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 бюрократизированы и опираются на реальную поддержку рабочих, что является основным условием успешной организации протестных акций. Членская база этих профсоюзов тоже во многих отношениях иная: во-первых, они включают наиболее активных ключевых рабочих, чаще молодых, без советского опыта профсоюзного членства, во-вторых, в их состав не входят представители менеджмента, что характерно для традиционных профсоюзных организаций предприятий. Поэтому не удивительно то, что наличие боевых альтернативных профсоюзных организаций характерно для транснациональных компаний, куда нанимают молодых, активных, трудоспособных и малопьющих людей. Такие работники смелее, образованнее, мобильнее и не боятся отстаивать свои права. Однако даже

там, где такие профсоюзы существуют, представительство и защита интересов работников ограничивается существенным ущемлением их прав как малочисленных профсоюзов, — согласно российскому законодательству, лишь при условии объединения более 50 % работников профсоюз вправе представлять их интересы в переговорах с работодателем. Пока альтернативные профсоюзные организации объединяют небольшие группы радикально настроенных рабочих, но благодаря им профсоюзное движение со временем имеет шанс выйти из кризиса, в котором оно пребывает все последние годы.

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»).

Целые поколения россиян выросли на восприятии забастовки как стачки, разрушительного по своей природе феномена, стоящего в одном смысловом ряду с классовой борьбой, революцией, булжником в руке пролетариата и пр. На фоне низкой гражданской активности населения и официальной политической картины, где нет места никаким проявлениям социального протеста, забастовки выглядят чуть ли не диверсией против объявленной властью всеобщей благодати. В то же время в рыночной экономике индустриальные конфликты выполняют две положительные функции. Первая заключается в защите работников от нарушений (со стороны работодателей) трудового законодательства или трудовых соглашений. В определенные периоды времени эта защитная функция трудовых конфликтов играет доминирующую роль. Вторая, не менее важная — индустриальные конфликты являются способом принудительного формирования более выгодных условий трудовых контрактов. При этом возникновение, развитие и разрешение конфликтов не предполагает, как правило, нарушения закона ни одной из действовавших в конфликте сторон. Мы наблюдаем примеры организованного протеста, который инициируется и управляется конкретным субъектом — профсоюзом. Это приводит к изменению не только условий труда, но и правил трудовых отношений. Таким образом, использование протеста работников могло бы стать частью стратегии взаимодействия новых профсоюзов с работодателем как средства давления на него. В этом смысле в развитии забастовочного движения видится правильный тренд, когда должны, наконец, оформиться цивилизованные взаимоотношения между наемными работниками и работодателями. Чем больше доля таких забастовок, чем более они носят локальный, а не глобальный характер, тем большее количество людей воспримет это

как обыденный способ борьбы за свои права на своем конкретном предприятии и осознают себя гражданами, которые объединяются, чтобы просто цивилизованно защищать свои права.

### **Список литературы**

*Ильин В.* Власть и уголь: шахтерское движение Воркуты (1989–1998 гг.). Сыктывкар: СКУ, 1998.

*Ильин В.* Членские организации: бумажный и реальный статус // <http://www.warwick.ac.uk/russia/Intas/Dec2006seminar.htm>.

*Капелюшников Р.* Производительность труда и стоимость рабочей силы: как рождаются статистические иллюзии // Вопросы экономики. 2009. № 4. С. 59–79.

*Киселев И. Я.* Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело, 1999.

*Лушников А., Лушикова М.* Право на забастовку: Историко-правовое эссе // Правоведение. 2005. № 5. С. 51–73.

*Мендел Д.* Забастовка шахтеров: впечатления, комментарии, анализ // Социологические исследования. 1990. № 6. С. 54–65.

*Соболев Э.* Социально-трудовые отношения в российской экономике: конфликт интересов или поиск согласия. М.: Институт экономики РАН, 2007.

*Становление* трудовых отношений в постсоветской России. М.: Академический проект, 2004.

*Стребков Д.* Экономические детерминанты протестного поведения населения России // Экономическая социология. 2000. Том 1. № 1. С. 48–66.

*Conflict and Change in the Russian Industrial Enterprise* // S. Clarke (Ed.). Cheltenham: Edward Elgar, 1996.

*Labour Relations in Transition* // S. Clarke (Ed.). Cheltenham: Edward Elgar, 1996.

*Edwards P.* Industrial Conflict: Issues in Recent Research // British Journal of Industrial Relations. Vol. 30. 1992. P. 359–404.

*Gouldner A.* Wildcat Strike. A Study in Worker-Management Relationships. L.: Harper Torchbook, 1965.

*Hiller A.* The Strike. N. Y.: Arno, 1969.

*Kornhauser A.* Industrial Conflict. N. Y.: McGraw-Hill, 1954.

*Zetka J.* Work Organisation and Wildcat Strikes in the U.S. Automobile Industry, 1946–1963 // American Sociological Review. Vol. 57. 1992. P. 214–226.

---

Ирина Марковна Козина

заместитель директора Института управления социальными процессами  
Государственного университета – Высшей школы экономики

электронная почта: [irina.kozina@gmail.com](mailto:irina.kozina@gmail.com)

---