

Центр социально-трудовых прав

П.В. Бизюков

**КАК ЗАЩИЩАЮТ
ТРУДОВЫЕ ПРАВА
В РОССИИ:**

**КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ
ПРОТЕСТЫ И ИХ РОЛЬ
В РЕГУЛИРОВАНИИ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Москва 2011

УДК 331.104
ББК 67.627.1
Б59

ЦЕНТР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ
www.trudprava.ru / e-mail: info@trudprava.ru
Тел. / факс (495)721-95-58

*Эта публикация была осуществлена при поддержке
Фонда имени Фридриха Эберта*



Бизюков П.В.

Б59 Как защищают трудовые права в России: коллективные трудовые протесты и их роль в регулировании трудовых отношений. М.: Центр социально-трудовых прав, 2011. — 128 с.

ISBN 978-5-9901329-9-3

Книга посвящена изучению такого явления, как трудовые протесты, являющиеся видимой частью трудовых конфликтов. В основе исследования лежат материалы мониторинга трудовых протестов, который ведется в Центре социально-трудовых прав с 2008 г., и кейс-стади нескольких известных трудовых конфликтов, в частности таких, как выступления работников в Пикалево (2009 г.) и Междуреченске (2010 г.). Трудовой протест рассматривается как форма социального диалога между работником и работодателем, делается попытка анализа причин, рассматриваются формы протестов и степень их результативности.

Книга рассчитана на социологов, конфликтологов, экономистов, специалистов в области управления персоналом, юристов, научных работников, студентов.

УДК 331.104
ББК 67.627.1
Б59

© АНО «Центр социально-трудовых прав», 2011
© Бизюков П.В., 2011
© Обложка, оформление Пируян И.Э., 2011

ISBN 978-5-9901329-9-3

Содержание

Предисловие	5
Введение	8
Теоретическая модель исследования	11
Трудовые конфликты в постсоветской России	21
Методика и информационная база исследования	27
Количество трудовых протестов	30
Региональная и отраслевая распространенность трудовых протестов	34
С чего начинаются трудовые протесты	38
Формы трудовых протестов	44
Кто участвует в трудовых протестах	52
Результативность трудовых протестов	57
Социально-экономические факторы, влияющие на уровень протестности	60
Основные выводы	64
Приложения	67
Заключение	122



Предисловие

С конца 80-х годов XX века Россия, как и большинство стран Центральной и Восточной Европы, переживала период трансформации общественно-политической системы. Происходившие в этот период изменения, в первую очередь, затронули социально-трудовые отношения и неизбежно сказались на положении работников наемного труда.

Трудовые конфликты являются крайней формой отстаивания работниками своих трудовых прав. По мнению автора данного исследования, причины, их вызывающие, требуют серьезного анализа как со стороны профсоюзов, представляющих интересы работников, так и со стороны государства и работодателей. Критическое осмысление опыта трудовых протестов поможет найти те точки соприкосновения, которые позволят разрешать возникающие конфликтные ситуации в правовом поле, используя возможности, имеющиеся у социальных партнеров в рамках социального диалога.

Мнения, изложенные в данном исследовании, могут не совпадать с позицией Фонда имени Фридриха Эберта, при поддержке которого было подготовлено данное исследование.

*Райнхард Крумм,
Руководитель Филиала
Фонда имени Фридриха Эберта
в Российской Федерации*

Трудовые конфликты и споры — постоянные спутники трудовых отношений в любом обществе. Именно через них проявляются противоречия, неизбежно возникающие между работниками и работодателями — основными участниками трудовых отношений. Правовое регулирование трудовых конфликтов, процедуры и практика их разрешения являются показателем уровня развития трудовых отношений, отношения к пра-

вам и интересам работников. В России с трудовыми конфликтами сложилась двойственная ситуация.

С одной стороны, право на трудовые споры — индивидуальные и коллективные, с учетом предусмотренных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку, предусмотрено на высшем уровне — в Конституции Российской Федерации (ч. 4 ст. 37). Процедуры разрешения трудовых споров и конфликтов урегулированы в Трудовом кодексе РФ, хотя к самим этим правилам и процедурам существует целый ряд давно сформулированных вопросов с точки зрения их соответствия международным стандартам. Последние годы все больше развивается система государственных и негосударственных органов, содействующих разрешению коллективных трудовых споров.

С другой стороны, положение на практике с трудовыми спорами и конфликтами остается малопонятным. Если в 1990-ы — начале 2000-х годов число коллективных трудовых споров и забастовок было довольно значительным, а в 2004–2005 годах вообще измерялось тысячами, то начиная с 2006 года происходит постоянное снижение их количества, число забастовок, по данным Росстата, колеблется в пределах десятка.

Это, впрочем, мало что объясняет. По данным Судебного департамента при Верховном суде РФ, число рассмотренных дел о признании забастовок незаконными судами составило, например, в 2009 году — 64, в 2010 — 34, а число поступивших на рассмотрение дел за те же периоды дел — соответственно 79 и 38¹.

При этом наш собственный многолетний опыт работы в сфере трудовых отношений свидетельствует, что реальные трудовые конфликты происходят намного чаще. Для нас очевидно, что система их регистрации, учета, разрешения и освещения явно направлена не на то, чтобы отражать реальную ситуацию и подвергать ее публичному обсуждению и разрешению. Практика общения с профсоюзами и работниками показывала, что усилия направлены скорее на то, чтобы подавить трудовой конфликт, спрятать его.

Но серьезные, сущностные проблемы, из-за которых возникают трудовые конфликты, неизбежно рано или поздно проявляются. Причем чем более сильное оказывается давление, тем более отклоняющимися от институциональных форм, предусмотренных законом, являются формы их разрешения. Мы многократно наблюдали, в каких новых, необычных, а нередко отчаянных, болезненных формах работники искали выход из безнадежных ситуаций и пути быть услышанными. Мы видели, что трудовые протесты проявляют самые серьезные, жизненно важные проблемы людей.

¹ По данным Судебного департамента при Верховном суде РФ, опубликованным на официальном сайте www.cdep.ru.

Несколько лет назад Центр социально-трудовых прав принял решение о проведении самостоятельного исследования в области коллективных трудовых конфликтов и протестов. В течение ряда лет осуществлялся мониторинг открытых трудовых протестов, затем он был дополнен описанием нескольких широко известных трудовых конфликтов последних лет.

Итоги нашего исследования показывают, что предусмотренные законодательством механизмы сегодня мало помогают решить проблемы, из-за которых возникают трудовые споры и конфликты. Вместо них ищутся и применяются альтернативные, часто не урегулированные законом, но более действенные, по мнению участников, пути. Другое наблюдение показывает, что освещение как самих трудовых конфликтов, так и трудовых протестов является крайне ограниченным, явно недостаточным.

Мы убеждены, что наиболее эффективно проблемы и конфликты разрешаются, если они серьезно обсуждаются в рамках общественной и научной дискуссии. Мы считаем, что понимание, оценка и открытое обсуждение ситуации в области трудовых конфликтов и протестов не могут «раскачать лодку», но наоборот — помогут решению проблем, из-за которых происходят протесты.

Именно поэтому мы предлагаем Вашему вниманию эту книгу.

*Елена Сергеевна Герасимова,
к.ю.н., директор Центра социально-трудовых прав*

Введение

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

Отношение к проблеме трудовых конфликтов в современной России крайне непростое.

Во-первых, эта тематика в ее российском контексте почти не исследуется. Ведущие средства массовой информации лишь время от времени уделяют место этой теме протестов, как правило, освещаются наиболее яркие случаи, как уже упоминавшиеся события в Пикалево, выступления шахтеров в Междуреченске (май 2010 г.) или затяжной конфликт в авиадиспетчеров (март — апрель 2010 г.).

Ведущие эксперты тоже уделяют этой тематике, как впрочем, и другим аспектам трудовых отношений, незначительное внимание, видимо считая, что если проблема не обсуждается, то она как бы и не существует.

Во-вторых, не может не удивлять то внимание, которое те же ведущие отечественные СМИ и эксперты уделяют трудовым конфликтам в других странах. Например, о забастовках английских авиаторов, которые продолжались с апреля по сентябрь 2010 г., газеты и телевидение

сообщали очень подробно. Рассказывалось о подготовках к акциям, переговорах, цитировались слова представителей профсоюзов, работодателей, пассажиров и т.п. В Интернете можно найти сотни сообщений отечественных СМИ на эту тему. Российскому профсоюзу авиадиспетчеров, который в это же время вел тяжелейшие переговоры со своим работодателем, такое внимание прессы и не снилось. А осенние выступления французских профсоюзов в том же 2010 г. вызвали шквал не только сообщений, но и всевозможных комментариев.

При этом трудовые конфликты и протесты довольно регулярно происходят на российских предприятиях, и многие из них столь же драматичны, как и борьба европейских работников за свои права. Но пишут об этом, как правило, либо местные СМИ, либо издания и интернет-порталы, специализирующиеся на социально-трудовой тематике.

В своем невнимании к проблеме трудовых конфликтов журналисты и эксперты не одиноки. Государственные органы тоже настроены на игнорирование этой проблемы. Подтверждением тому служит система учета трудовых конфликтов в отечественной статистике. По данным Росстата, в 2008 г. зафиксировано всего 4 забастовки, в 2009 г. — всего одна забастовка, а в 2010 г. — ни одной!

Столь низкие цифры¹ объясняются тем, что Росстат учитывает только законные забастовки, т.е. проходящие в рамках коллективных трудовых споров, соответствующих требованиям законодательства. А это крайне непростая процедура, растянутая во времени и требующая оформления большого количества документов и проведения сложных предварительных мероприятий. Практически никто не может эту процедуру выполнить, поэтому большинство забастовок проходят в стихийной форме и не учитываются органами статистики. Такой способ учета тоже показывает, что не только журналисты, но и государственные органы предпочитают не видеть проблему и соответственно не реагировать на возникающие ситуации.

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

В этой книге будет сделана попытка обобщения практик трудовых протестов в России в последние годы. К сожалению, это обобщение не совсем полное. В социологии исследования при помощи качественных методов предполагают изучение явления с разных позиций и прежде всего с позиций основных акторов, включенных события. В данном

¹ Подробнее вопрос о реальном количестве забастовок будет рассмотрен ниже.

случае исследование трудовых протестов осуществляется с двух позиций. Во-первых, с позиции внешнего наблюдателя, который видит трудовой протест как свидетель, а во-вторых, с позиций работников и профсоюзов, непосредственных и очень активных участников трудовых протестов. А вот взгляд на трудовой протест со стороны работодателей здесь представлен не будет. К сожалению, попытки получить информацию от работодателей, участвующих в трудовых протестах, оказались безуспешными: они просто не шли на контакт под разными предлогами. Поэтому позиция работодателей в трудовых протестах будет описываться со слов их оппонентов (работников, профсоюзных лидеров) и с внешней позиции, которая подразумевает наблюдение за событиями, изучение документов и другой информации, описывающей взаимодействие конфликтующих сторон.

Это, безусловно, обедняет исследование, но сегодня работодатели «наглухо» закрывают любую информацию о внутренних (в том числе и социально-трудовых) проблемах на предприятиях и в организациях. Хотелось бы надеяться, что под влиянием публикации результатов данного исследования работодатели откроются, и изучение их позиции в трудовых конфликтах станет возможным.

Автор выражает глубокую признательность всем, кто помогал организовывать и собирать информацию для исследования. Большую помощь оказали председатель Российского профсоюза докеров (РПД) В. Козаренко и председатель первичной организации РПД Туапсинского морского порта Э. Журавлев, президент ФПАД С. Ковалев, председатель профкома пикалевского глиноземного завода С. Антропова. Е. Герасимова, директор Центра социально-трудовых прав и эксперт по трудовым конфликтам, оказала неоценимую организационную и методическую помощь в этом исследовании.

Наконец, исследование было бы просто невозможным, если бы не помощь В. Бизюковой, которая активно участвовала в разработке идеи и методики мониторинга трудовых протестов, осуществляла кодировку и обработку данных.

Особую благодарность хочется выразить Фонду им. Ф. Эберта, при поддержке которого эта публикация осуществилась.

Теоретическая модель исследования

Изучение конфликтов в сфере труда в современной России ведется не очень активно. Пик активности пришелся на первую половину 1990-х годов, когда исследованию рабочего, профсоюзного и забастовочного движения уделялось достаточно много внимания. В это время было опубликовано несколько работ таких исследователей, как Л. Гордон, Л. Лопатин, В. Ильин, В. Ядов, Б. Максимов, С. Климова и др.

Позднее, во второй половине 1990-х годов, когда тематика рабочего движения и забастовок перестала быть столь новой и волнующей, появились первые попытки обобщить опыт борьбы работников за свои права. Наряду с упомянутыми появились такие авторы, как В. Борисов, И. Козина, П. Бизюков и др. Они пытались описать забастовки последних лет и взглянуть на проблемы рабочего движения в России с учетом опыта других стран, прежде всего Западной Европы.

С 2000-х годов, и особенно после принятия в 2002 г. нового Трудового кодекса, радикально ограничившего возможности для проведения забастовок, количество публикаций, посвященных трудовым конфликтам и вообще трудовой тематике, уменьшилось. Во многом это объяснялось тем, что после принятия Трудового кодекса роль профсоюзов и работников в регулировании трудовых отношений оказалась малозначительной. Новый кодекс упростил процедуру увольнения, ослабил переговорные позиции профсоюзов, практически сделал невозможным организацию законных забастовок и многое другое, что, в конечном счете, привело к усилению диктата работодателей.

В таких условиях знания о рабочем движении, профсоюзах, тенденциях развития трудовых отношений стали неактуальными. В соответствии с новым законодательством работодатель может навязывать свою волю как отдельным работникам, так и коллективам, и профсоюзам.

Между тем доминирование работодателя вовсе не означает, что со стороны работников и профсоюзов не выдвигается никаких требований и инициатив.

Работники довольно активно ищут формы, позволяющие им отстаивать свои интересы и вести диалог с работодателями. Практически везде, где существуют профсоюзы, ведется работа по разработке, принятию и контролю над коллективным договором. Это основной инструмент профсоюзов, и даже самые пассивные из них считают необходимым заключить этот договор, потому что он предусматривает целый набор форм взаимодействия и диалога работников и представляющих их профсоюзов с работодателями.

Такое взаимодействие включает в себя не только официальные переговоры по поводу содержания колдоговоров. Это, например, и повод для ежедневного диалога на всех управленческих уровнях по поводу выполнения этого договора. Тот факт, что подписанный колдоговор становится юридически обязательным документом, дает сторонам возможности для постоянного взаимодействия. Оно может варьироваться по степени интенсивности, формальности, оно может быть очень проблемным и неравноправным, но в любом случае это форма диалога, которая для работников и профсоюзов весьма значима, потому что она обязательна для взаимодействия и ее нельзя игнорировать.

Кроме колдоговорного общения существуют и другие формы взаимодействия акторов трудовых отношений. Диалог может проходить не обязательно через представительный орган: работники могут напрямую обращаться к администрации или властям по поводу возникающих у них трудовых проблем. Взаимодействие может вестись по формальным каналам, когда стороны используют инструменты, разработанные в рамках различных институтов, регламентирующих трудовую деятельность. Например, работник может отказываться работать в опасных условиях, если ему не предоставлены адекватные средства защиты. При этом он опирается на закон, который содержит такую норму, на документы, определяющие и регламентирующие производственные вредности, технологические требования и т.п. Если работодатель не согласен с позицией работника, то он должен представить ему официальные документы, содержащие данные замеров, проведенные по установленной процедуре, с помощью которых доказано, что реальный уровень вредности иной, что требования работника необоснованны и т.д.

Кроме нормативных активно используются неформальные регуляторы, в основе которых лежат иные, не предусмотренные формальными нормативными документами способы влияния акторов друг на друга. Например, тому же отказывающемуся от работы во вредных условиях работнику можно пообещать неформальную премию, пару отгулов, напомнить, что у него имеются прошлые грехи, которые надо отрабатывать, а то и просто пригрозить устроить ему невыносимую жизнь. В ответ работник тоже может задействовать неформальный арсенал средств: выполнить работу некачественно, саботировать ее под

разными предложениями, ссылаться на отсутствие запчастей, инструмента и т.п.

Диалог работника и работодателя ведется разными способами и в разных формах. Он не всегда бывает вербальным. Формы символического диалога, когда стороны демонстрируют свои возможности теми или иными способами, тоже весьма разнообразны. Например, начальник может выразить свое недовольство работником и через снижение заработка, и через предоставление ему невыгодной или неподходящей работы. А тот, в свою очередь, имеет возможность отказаться от работы в пиковой или аварийной ситуации.

Этот диалог идет постоянно, он очень сложный, многогранный и многоплановый. Но суть его в том, чтобы получить в пространстве социально-трудовых отношений максимально выгодную для себя позицию. Такое пространство устроено очень непросто, в нем достаточно много измерений, по которым люди определяют свою позицию. Прежде всего, это денежное измерение, которое фиксирует размер дохода, получаемый человеком, занимающим ту или иную позицию. Безусловно важным является квалификационное измерение, которое тоже устроено весьма непросто и, в отличие от денежного измерения, не имеет одномерного континуума. Нельзя сравнивать квалификацию рабочего и врача, административного работника и творческого, но для каждого из них, с учетом еще одного измерения — отраслевого — создается своя подпространственная ниша, где они распределяются в определенном порядке и иерархии. Образование, опыт, владение навыками, человеческие особенности, авторитет и многое другое определяют положение акторов в пространстве социально-трудовых отношений.

Работодатели, безусловно, наделены властью — административной, технологической, финансовой. Они занимают приоритетные позиции, так как за ними закреплено право принятия решений, с помощью которых они определяют важнейшие элементы трудового процесса и конфигурируют пространство социально-трудовых отношений. Предприниматель, работодатель определяет, какой будет технология, а значит, каким будет труд, как он будет организован, какие функции необходимо выполнять работникам, как они будут оплачиваться и т.п.

Либеральная модель трудовых отношений, сложившаяся в XX в., подразумевает, что естественное преимущество работодателя должно компенсироваться, работник не должен попадать в зависимость от работодателя, что у него должны быть средства для отстаивания своих интересов и даже сопротивления работодателю. И если работодатель завоевывает свою позицию в пространстве трудовых отношений с помощью своей власти, то работник отстаивает свое место с помощью данных ему законом прав и возможностей, с помощью совместных солидарных действий.

Диалог по поводу взаимного положения акторов в пространстве трудовых отношений не всегда может протекать как формальные или неформальные переговоры. Переговоры подразумевают возможность соглашения, но она существует не всегда, и тогда взаимодействие переходит в форму **конфликта, когда стороны (акторы) совершают действия, направленные на отстаивание своих интересов и социальных позиций.**

В ситуации конфликта стороны стремятся добиться своих интересов не путем поиска взаимоприемлемого решения, а путем навязывания своей позиции оппоненту. Это тоже форма диалога, только с использованием других средств. Вместо обмена мнениями и поиска компромиссных решений в конфликте стороны начинают навязывать свою позицию друг другу, используя возможности и ресурсы, которые у них есть.

Основная функция конфликта заключается в том, чтобы сохранить, улучшить или минимизировать ухудшение положения актора в социальном пространстве. Но вступление актора в конфликт основывается не на «голом» желании «добиться лучшего», это всегда обусловлено некими ценностями и интересами. Сторона, участвующая в конфликте, вступает в него, потому что у нее есть на это одна или несколько причин. Причем важно понимать, что является поводами, т.е. событиями, провоцирующими конфликт, а что — глубинными причинами, толкающими людей на конфликтные действия. Здесь необходимо учитывать, что акторы не только не всегда декларируют свои истинные мотивы, но даже не всегда их осознают.

Осознание причин, ценностей и интересов, заставляющих акторов вступать в конфликт, крайне важно для понимания того, как протекает конфликт. Такое понимание даже у индивидуального актора (не говоря уж о коллективном) определяет то, как он будет себя вести в столкновении с оппонентами, насколько последовательно и настойчиво будет отстаивать свои интересы. Ведь одним из самых эффективных способов борьбы с оппонентами заключается в том, чтобы дискредитировать их за счет объявления их требований и претензий несостоятельными, необоснованными, основанными на эмоциях.

Л. Козер разделял конфликты на **реалистические**, основанные на рациональных требованиях и основаниях, и **нереалистические**, основанные на эмоциях, желании выплеснуть гнев¹. Причем он, да и другие авторы, уже в начале XX в., когда социологи только приступили к исследованию индустриальных конфликтов, подчеркивал стремление показать, что конфликтное поведение рабочих опирается не на соображения издержек и эффективности, а на «сантименты», т.е. эмоции и переживания. Тем самым рабочих лишали прав на реалистические требования

1 Козер Л. Функции социального конфликта. М: Идея-пресс, 2000.

и вся их конфликтность объявлялась необоснованной, недостойной того, чтобы ее учитывали.

Не имея опыта участия в конфликтах, обсуждения своих претензий с оппонентами, акторы тем самым лишаются не только практики поведения, но и рефлексии по поводу того, что заставляет их включаться в конфликтные действия. А не проведя работу по осознанию своих интересов, формулированию своих претензий, акторы могут выдвигать только поверхностные, случайные, первые попавшиеся под руку аргументы, которые выглядят нелогично, непоследовательно, и это дает основания говорить об их несерьезности, эмоциональности, а конфликт называть нереалистическим, эмоциональным.

Такие конфликты регулируются не переговорами и учетом позиции оппонентов, а средствами сдерживания от проявления подобных реакций. В качестве мягких мер сдерживания нереалистических конфликтов могут использоваться профилактические — разъяснительные, пропагандистские, идеологические. Но могут использоваться и жесткие, например запреты, правовые ограничения и преследования инициаторов.

Трудовые конфликты в соответствии с принятыми правовыми нормами могут существовать на законных основаниях. С середины XX в. право на забастовку признано неотъемлемым в демократическом обществе, где функционирует рыночная экономика. В трудовом законодательстве оговаривается, как, в каких случаях и в каких формах имеют право бастовать работники и как должен в этом случае вести себя работодатель. Тем самым за счет *легитимизации* трудовые конфликты получают статус реальных, от них нельзя отмахнуться, нельзя объявить их несерьезными и недостойными внимания.

Правда, здесь возникает проблема оговорок, которых может быть столь много, что они способны ограничить предоставляемое право до полной невозможности им воспользоваться.

Легитимизация конфликтов тесно связана с проблемой *конвенциональности конфликтов*, т.е. с признанием способов, приемлемых для разрешения конфликтов в определенной сфере. Отсутствие конвенциональности означает, что стороны действуют любыми способами, позволяющими достичь (реально или иллюзорно) желаемых целей. Конвенциональность конфликтов подразумевает, что определенные конфликты разрешаются только с помощью заранее оговоренных средств, и смысл конвенции между потенциальными участниками заключается в том, что они берут на себя обязательства придерживаться определенных рамок в достижении своих интересов.

Высшей формой конвенциональности можно считать закон, в котором регламентируется круг вопросов и проблем, по поводу которых могут возникать конфликты, определяется перечень участников и способы действий, с помощью которых они могут достигать своих целей. Напри-

мер, российское законодательство о трудовых спорах содержит указание на то, по поводу каких трудовых проблем может возникать спор: зарплата, условия найма и увольнения, организация и режим труда и т.п. А вот проблему солидарности российский закон выводит за пределы конвенций, забастовки солидарности в России на сегодняшний день не признаются.

Российское законодательство делает фактическим субъектом трудового спора со стороны работников не профсоюз, а трудовой коллектив, накладывая тем самым серьезные ограничения на возможности их участия в трудовых конфликтах. Наконец, российский закон предписывает сложную и длительную процедуру предзабастовочных согласований, которые крайне сложно выполнить. Без выполнения всех требований этого закона забастовки приобретают стихийный, т.е. нелегитимный характер.

На примере российского законодательства о трудовых спорах хорошо видно, что легитимность конфликта и его конвенциональность — это не одно и то же. Непризнание хотя бы одной из сторон тех ограничений, которые предлагаются законодательством, делает легитимность неконвенциональной, т.е. несогласованной. Это дает возможность сторонам действовать по своему усмотрению, хотя здесь возможен вариант возникновения нелегитимных, но конвенциональных конфликтов.

В этом случае действует неформальная, или нелегитимная конвенциональность, т.е. некоторое соглашение, которое образовалось между участниками, но не приняло форму закона, т.е. не легитимизировалось. Подобная ситуация возникает тогда, когда стороны не поддерживают ту конвенцию, которую им предлагает (навязывает) власть или когда в легитимной конвенции нет нужды.

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

Для данного исследования большое значение имеют два основания: степень открытости и напряженности (радикальности).

Открытость конфликта показывает, насколько противоречия и действия акторов открыты и доступны для наблюдения, как самим участникам, так и внешним свидетелям.

Конфликт может быть скрытым (латентным), в этом случае стороны могут действовать непублично, скрывая свои действия, объясняя их иными причинами. Например, борьба администрации с неудобными профсоюзами чаще всего носит скрытый характер. Активисты и лидеры подвергаются наказаниям не за то, что они готовятся вступить в перегово-

воры или пытаются влиять на организацию и условия труда, а потому, что они, по мнению администрации, «вдруг стали плохо работать» или возникла «срочная необходимость перевести именно этих людей на низкооплачиваемые работы».

Открытыми можно считать такие конфликты, когда их участники не скрывают своих намерений, и действия их в полной мере соответствуют заявленным намерениям. Например, практически все забастовки на российском заводе «Форд» (Всеволожск) в 2000-х годах проходят в открытой форме. Профсоюз декларирует свои требования по поводу повышения зарплаты и условий колдоговора, а администрация пытается всеми имеющимися средствами погасить забастовку, находя правовые поводы для ее запрета, используя штрейкбрехеров и т.п.

Открытый трудовой конфликт принимает форму *трудового протеста*, когда стороны не только заявляют о своих претензиях и требованиях, но и предпринимают действия для их осуществления.

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

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

Трудовые конфликты, протекающие в скрытой форме, изучать почти невозможно. Они закрыты не только для внешних наблюдателей: порой и участники не знают, что предпринимают их оппоненты для того, чтобы отстоять свои позиции. Трудно изучать и конфликты, которые происходят на индивидуальном уровне или на уровне малых групп.

Для изучения скрытых трудовых конфликтов неприменимы традиционные методы, основанные на количественных измерениях. Конфликты крайне многообразны, особенно до тех пор, пока они не перешли в открытую фазу. О наличии скрытого конфликта можно судить только на основе глубокого проникновения в ситуацию на предприятии или в организации. Это можно делать с помощью экспертных опросов, когда

люди, находящиеся внутри предприятия и обладающие достоверными знаниями о сложившихся там отношениях, делятся своей информацией с исследователем. Или это может быть долгое наблюдение ситуации на предприятии, когда исследователь настолько глубоко проникает в сложившиеся отношения, что сам становится экспертом (кейс-стади).

И экспертное исследование, и кейс-стади позволяют описать конфликт, его структуру, этапы, особенности взаимодействия акторов и т.п. Но исследования такого рода не могут дать информации о том, насколько широко подобное явление распространено, каково количество участников таких конфликтов, чем они заканчиваются.

Системному исследованию поддаются только открытые коллективные (групповые) конфликты, принявшие форму протеста. Эти действия изначально совершаются с расчетом на то, что о них станет известно как минимум оппонентам. Или же о своих действиях сторона заявляет максимально широкому кругу субъектов, даже имеющих косвенное отношение к происходящим в рамках данного конфликта событиям.

Но и открытые конфликты изучать непросто. Главной сложностью является определение критериев, позволяющих отделить конкретный трудовой протест от других конфликтов и протестов, которые нельзя назвать трудовыми.

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

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

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

Но наличия согласованного требования недостаточно для того, чтобы происходящее на предприятии стало трудовым протестом. Важно, чтобы требование было направлено по отношению к реальному партнеру или оппоненту по социально-трудовому взаимодействию. Это может

быть прямое обращение к собственнику или руководству или косвенное, например, написание от имени коллектива частного предприятия письма с изложением требований политическому лидеру (губернатору, премьер-министру, президенту) в расчете на то, что он повлияет на позицию работодателя..

Впрочем, то же самое, но сделанное работниками бюджетной организации, не является косвенным. Например, если требование губернатору выдвигают работники областного медицинского центра, который финансируется из регионального бюджета, то это выглядит как обращение работников к своему высшему работодателю. То же самое происходит, если работники федеральной службы обращаются к своему профильному министру или даже премьер-министру.

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

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

Приведем еще более сложный пример. В январе 2011 г. в Омской области началась коллективная головка жителей одного из сел. Из 16-ти человек почти все пошли на эту меру по разным поводам. Там были люди, протестовавшие против высоких коммунальных тарифов, были обманутые вкладчики, одинокие матери, лишенные пособия, местная учительница, протестовавшая от имени коллектива против низкой зарплаты.

При анализе такого случая приходится учитывать все особенности контекста. Необходимо понимать, какое место социально-трудовые требования занимают в данной акции, являются ли они преобладающими или их значение в этой акции незначительно.

Наконец, не всякое требование работников предприятия можно считать относящимся к трудовым отношениям. Определенную трудность, например, составляет изучение акций работников городского пассажирского транспорта, требующих от местных властей повысить тарифы на проезд.

С одной стороны, это требование не по адресу: у работников есть руководитель, который и должен беспокоиться о тарифах. Но с другой сто-

роны, владельцы муниципальных транспортных предприятий целиком зависимы от властей. От тарифов зависит зарплата работников, но работодатели не имеют возможности вести диалог с властями об их величине, поэтому работники обращаются не к своему начальству, а к городским властям.

Как трудовой протест такая акция может рассматриваться, если в качестве субъекта протеста выступает профессиональная группа работников разных предприятий, у которых образовались сходные проблемы и которые осуществляют действия под едиными требованиями. Например, если в требованиях водителей хоть как-то увязывается размер тарифов с зарплатой (или с другими аспектами трудовых отношений), то это трудовой протест. А если речь идет только о тарифах, то это нельзя рассматривать как трудовой протест.

Точно так же не рассматривается в качестве трудового протеста борьба продавцов — владельцев прилавков — по поводу закрытия рынка. Это не работники, хотя назвать их предпринимателями, а уже тем более работодателями, трудно. Это протест самозанятых работников, он похож на трудовой, но таковым не является. Если признать его трудовым, то тогда придется рассматривать и другие протесты малых и даже средних предпринимателей по поводу налогов, тарифов и т.п.

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

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

Это определение отсекает целый ряд протестов по поводу несовершенства трудового законодательства, общих социальных проблем, волнующих работников, а также связанных с проявлениями солидарности. Мы исследуем случаи, когда работники конкретных предприятий протестуют против действий (бездействий) своих работодателей из-за недовольства сложившимися трудовыми отношениями.

Трудовые конфликты в постсоветской России

Отсчет эпохи открытых трудовых протестов следует вести с момента шахтерских забастовок в 1989 г. Начались они еще в эпоху Советского Союза, но этот протест и вызванные им последствия находятся вне логики советских трудовых отношений, они скорее соответствуют тому, что возникло уже после распада СССР.

Что отличает шахтерскую забастовку 1989 г. от трудовых протестов, происходивших в советские годы? Прежде всего — массовость. По оценкам наблюдателей и специалистов, итоговая численность бастующих шахтеров составляла примерно 600 тыс. чел. Сюда включены бастовавшие шахтеры во всех угольных регионах страны — от Сахалина до украинского Донбасса. Таких массовых протестов не было в истории ни до, ни после этой поистине грандиозной забастовки.

Другой особенностью этой акции стала ее открытость. С самого первого дня (11 июля 1989 г.) выступления носили не только массовый, но и открытый характер. Шахтеры выходили на площади, занимали их на несколько суток. Лидеры не прятались, они выступали с трибун, проводили открытые совещания, разрабатывали и выдвигали требования.

В трудовых протестах советского времени, по воспоминаниям шахтеров, работники не выдвигали лидеров, потому что знали, что они будут наказаны. Да и сами протесты, как правило, не выплескивались за пределы производственных помещений, чтобы избежать обвинений в организации антисоветской демонстрации.

Еще одним принципиальным отличием шахтерской забастовки 1989 г. было ведение открытых переговоров бастующих с властями различного уровня: местными, региональными и даже союзными. Шахтеры в разных регионах выдвигали и обсуждали с властями свои требования, корректировали их, составляли протоколы согласований и планы работ.

Наконец, самым значимым отличием стало то, что после забастовки шахтерские лидеры пошли в управленческие органы, политику, общественные организации. Несколько лет они были значимыми фигурами, как на государственном, так и на региональных уровне¹. В Советском Союзе судьба «активных бунтовщиков» была печальной. Чаще всего они получали тюремные сроки, а некоторых (например, лидеров выступлений рабочих в Новочеркасске в 1962 г.) казнили по приговору суда.

Шахтерская забастовка привела к возникновению нового независимого рабочего движения и появлению новых независимых профсоюзов.

Трудовые конфликты 1990-х годов были частыми и повсеместными. Какое-то время лидерами забастовочного движения были шахтеры, но постепенно они эту монополию утрачивали и в трудовые протесты оказались вовлеченными работники других отраслей и нешахтерских регионов. В 1990-х годах в акциях протеста из-за невыплаты зарплат участвовали бюджетники: педагоги и врачи, транспортники, машиностроители и т.п.

Но несмотря на распространенность забастовок, они далеко не всегда заканчивались созданием новых или активизацией старых профсоюзов. Только некоторые группы работников (как правило, компактные и квалифицированные) сумели в эти годы создать жизнеспособные профсоюзы. К числу таких относятся профсоюзы авиадиспетчеров, докеров, машинистов локомотивных бригад, моряков и т.п. Эти профсоюзы, в отличие от шахтерского Независимого профсоюза горняков (НПП), не претендовали на политическую активность и сознательно ограничивались пределами своих предприятий и коллективов, демонстрируя свою аполитичность.

1 История шахтерской забастовки подробно описана целым рядом авторов. Прежде всего, это кемеровский историк Л. Лопатин, выпустивший не только монографии, но сборники документов рабочего движения и воспоминания его участников. См. Лопатин Л.Н. История рабочего движения Кузбасса (1989–1991 гг.). Кемерово, 1995; Он же. Рабочее движение Кузбасса в воспоминаниях его участников и очевидцев / Под ред. Л.А. Гордона, А.А. Куделина. М., 1998; Шаблинский И.Г. Рабочее движение и российская реформа, М., 1995.

Нельзя не упомянуть работы Л.А. Гордона, который обобщил результаты многочисленных исследований рабочего движения в своей совместной с Э. Клоповым книге (Гордон Л.А., Клопов Э.В. Потери и обретения России в девяностых: историко-социологические очерки экономического положения народного большинства. В 2 т. М., 2002).

Опыт шахтеров Воркуты обобщил В. Ильин (Ильин В.И. Власть и уголь. Шахтерское движение Воркуты (1989–1998). Сыктывкар, 1998).

Наконец, в книге В. Борисова описаны и проанализированы не только события 1989 г., но практически все, что происходило в шахтерском движении в 1990-х годах (Борисов В.А. Забастовки в угольной промышленности (анализ шахтерского движения за 1989–1999 гг.). М., 2001).

Протесты работников в это время носили стихийный характер. Во-первых, принятый закон о регулировании трудовых споров уже в то время предлагал трудоемкую и запутанную процедуру. А во-вторых, в условиях царящего тогда правового нигилизма, когда и власти, и работодатели открыто, демонстративно игнорировали закон, работники действовали так, как им это было выгодно. Они игнорировали закон, который требовал для организации забастовки больших усилий и немалого времени. Но в этом они мало чем отличались от других участников трудовых отношений.

В 1990-х годах, особенно в первой их половине, закон нарушали почти все: работодатели, власти, правоохранительные органы. Стихийные протесты, пусть и нарушавшие закон, были единственным средством хоть как-то обратить на себя внимание. Именно в те годы возникло такое явление, как эскалация конфликта, когда работники от словесных заявлений и требований постепенно доходили до максимально жестких акций, так как все промежуточные стадии эффекта не давали.

Примером может служить захват в 1998 г. директора шахты «Кузнецкая» (г. Польшаево, Кемеровская обл.). Захват директора и удержание его в кабинете несколько дней произошло после многочисленных жалоб, обращений, протестов, наземных и подземных забастовок по поводу более чем годовой задержки зарплаты.

Пиком протестов этого времени стала «рельсовая война» (апрель — июль 1998 г.), которую развязали работники различных отраслей и предприятий, а также примкнувшие к ним пенсионеры. Первыми перекрыли Транссибирскую магистраль жители г. Анжеро-Судженска (Кемеровская область). Там были и работники местного стекольного завода, которым два года не платили зарплату, и бюджетники (педагоги и медики), и шахтеры с закрытых шахт, оставшиеся без пособий и без работы, и пенсионеры.

Состав был очень неоднородный, но бастующие были организованы по предприятиям. В лагере возле Транссиба палатки работников разных предприятий стояли отдельно, каждое предприятие выдвигало своих представителей в Рабочий комитет. Примерно так же были организованы те, кто перекрывал железные дороги в Ростовской области, в Коми и других местах.

Это был трудовой протест, трансформировавшийся в социальный. Сформировались единые требования не только у работников разных предприятий и отраслей, но и у других групп населения: пенсионеров, учащихся и т.п.

Масштаб, а главное кризис 1998-го г., обесценивший долги по зарплате, привел к тому, что власти потребовали от работодателей более жесткого соблюдения трудового законодательства, прежде всего в во-

просах выплаты зарплаты. После 1998-го г. число забастовок стало уменьшаться.

Во-первых, как уже говорилось, власти довольно жестко потребовали от работодателей соблюдения законодательства. Во-вторых, многочисленные и зачастую безрезультатные забастовки сформировали усталость и неверие в эту форму протеста. В-третьих, из-за дефолта в 1998 г. стало намного легче выплачивать долги по зарплате, так как они не индексировались.

Но самым существенным изменением стало усиление государственного регулирования, в частности в трудовых отношениях. В это время была усилена ответственность за организацию незаконных забастовок. Например, в Кузбассе и Республике Коми организаторы перекрытий железной дороги были привлечены к ответственности, правда, к символической: они получили не очень большие административные штрафы. Тем самым было дано понять, что в дальнейшем власть не намерена мириться с разгулом стихийных забастовок.

Новый этап в развитии профсоюзов связан с принятием в 2002 г. нового Трудового кодекса, который значительно усложнил организацию забастовок и в целом уменьшил роль профсоюзов. Они потеряли право организации забастовок, которое перешло к трудовому коллективу. У них отобрали право вето при увольнении по инициативе администрации, ослабили позиции при ведении переговорного процесса.

Профсоюзы ответили на это усилением правовой работы, т.е. начали активно использовать те возможности, которые предоставляло им законодательство. Средством борьбы стала не забастовка, а контроль над соблюдением требований закона при увольнениях, наказаниях, несоблюдении коллективных договоров и т.п.

Первое время эта борьба была настолько успешной, что среди профсоюзных лидеров стало высказываться мнение о том, что профсоюзу нужна не массовость, а грамотные юристы. Действительно, профсоюзные юристы в начале 2000-х годов оказали немалое влияние на становление правового регулирования трудовых отношений. Было немало случаев, когда профсоюзные юристы-самоучки легко переигрывали в судах дипломированных юристов предприятий.

Такое преимущество возникало чаще всего потому, что штатные юристы предприятий занимались прежде всего гражданско-правовым сопровождением коммерческой деятельности своих работодателей. В области трудового права они мало что понимали. Да и их наниматели не особенно утруждали себя соблюдением элементарных правовых норм при увольнении работников, задержках зарплаты и т.п. Этим пользовались профсоюзные юристы и добивались восстановления работников, уволенных с нарушением процедуры, возвращали задержанные зарплаты и т.п. Они буквально «бомбили» надзорные органы (прокуратуру,

Гострудинспекцию), заставляя их проводить проверки, отвечать по существу, жалуясь на бездействие этих органов и т.п.¹

Апогеем деятельности профсоюзных юристов и грамотных в правовом отношении профсоюзных лидеров стали попытки организовать законные забастовки, т.е. в соответствии с той процедурой, которая установлена в Трудовом кодексе. Можно назвать несколько таких попыток, большинство которых закончилось безрезультатно. В ходе этих попыток стало очевидно, что для этого используется не столько запутанная процедура, предусмотренная законом, сколько неправоновые методы воздействия, применяемые работодателями и властями².

Конфликт на шахте «Есаульская» (Новокузнецк) возник летом 2007 г., когда новое руководство угольной компании решило изменить график работы с восьмичасового на шестичасовой, как того требовал закон. Для шахтеров это было крайне невыгодно: из-за удаленности шахты от города и увеличения числа рабочих смен увеличивалось время на дорогу от дома до работы и обратно. Первоначально шахтеры требовали старого графика, но потом, поняв неизбежность его изменения, стали добиваться увеличения зарплат.

Руководство угольной компании и шахты заняло жесткую позицию и отказывалось от любых переговоров. Шахтеры тоже вплотную подошли к организации стихийной забастовки.

В этой ситуации председатель шахтового комитета Росуглепрофа решил, что раз конфликта избежать не удастся, то надо перевести его в правовое русло, и начал процедуру коллективного трудового спора. Ему удалось пройти все стадии, оформить все документы, тем не менее ни коллектив, ни руководство уступить не собирались. Все шло к организации законной забастовки, которая могла бы получить значительный резонанс:

1 Деятельность профсоюзов в это время, в том числе и протестная, описана в работах Института сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО), который с 1991 г. вел активные исследования в области профсоюзного и рабочего движения. См. Профсоюзное пространство современной России / Под ред. В. Борисова, С. Кларка. М., 2001; Профсоюзы на предприятиях современной России / Под ред. И. Козинной. М.: 2009.

2 Например, профсоюз завода «Форд» (Всеволожск), проведший три масштабных забастовки, так и не смог организовать ни одной законной забастовки, несмотря на то что для этого предпринималось немало усилий. Другой пример — шахта «Есаульская» (Новокузнецк), профсоюз которой пытался в 2007 г. организовать законную забастовку и постоянно наталкивался на непреодолимые внешние обстоятельства. Правда, нельзя не упомянуть опыт профсоюза «Евразруды» (Новокузнецк), который в 2008 г. смог пройти почти всю процедуру. И уже перед самой забастовкой администрация признала и удовлетворила требования коллектива.

ее могли бы поддержать шахтеры других угольных предприятий города и региона.

В этот момент подключились прокуратура и милиция, которые вместе с администрацией запугивали шахтеров и активистов. Была сорвана конференция, где должно было проходить голосование о начале забастовки: в последний момент оказалось, что арендованный зал обесточен, а для новой конференции нужно заново организовывать и документально оформлять процесс выдвижения делегатов. Наконец, председатель профкома был заперт сотрудниками силовых ведомств в своем кабинете, и его там держали, пока директор проводил шахтовое собрание, требуя отказа шахтеров от их требований.

В этом случае хорошо видно, что если профсоюз выполняет все требования закона по организации забастовки, т.е. осваивает правовое поле, то его все равно ограничивают.

То же самое стало происходить в судах: судьи стали принимать сторону работодателей, прокуроры затягивали дела, Гострудинспекция формально реагировала на жалобы. Многие профсоюзные лидеры пришли к пониманию того, что сосредоточенность на правовых технологиях не дает ощутимого результата и что работа юристов важна для профсоюзов, но не может быть исчерпывающей. Поэтому постепенно к концу 2000-х годов профсоюзы стали больше внимания уделять работе с рядовыми членами, обсуждать проблемы мотивации профсоюзного членства, изучать и реализовывать органайзинговые технологии. Да и неприятие забастовок у работников к концу 2000-х годов стало исчезать. Число забастовок увеличивалось, и профсоюзы не смогли остаться в стороне и были вынуждены снова становиться участниками конфликтов и протестов.

Методика и информационная база исследования

Предмет данного исследования — *трудовые протесты*. Информационной базой исследования стал мониторинг трудовых протестов, который ЦСТП ведется с января 2008 г., и специальное исследование нескольких открытых конфликтов по методике кейс-стади.

Мониторинг ЦСТП по трудовым протестам осуществляется на основе анализа интернет-сообщений на новостных сайтах, в интернет-газетах и на информационных порталах, посвященных социально-экономической тематике. Эти сообщения очень оперативны и появляются, как правило, в тот же день, когда возникает конфликт, а точнее, когда начинаются какие-то действия по разрешению возникшего между работниками и работодателями конфликта.

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

На основе ежедневного мониторинга выделяются сообщения о трудовых и близких к ним протестах и конфликтах. Значительная часть сообщений поступает со специализированных интернет-порталов, посвященных трудовой тематике, таких как сайт института «Коллективное действие» (<http://www.ikd.ru/>), LabourStart (<http://www.labourstart.org/ru/>), «Рабочая борьба» (<http://www.rborba.ru/>), центральные и региональные информационные агентства (всего более 50 сайтов).

Текст каждого отобранного сообщения анализируется с точки зрения того, попадает ли описанное событие под понятие трудового протеста. В каждом сообщении прежде всего выявляются:

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

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

После этого выделяется ряд параметров, позволяющих получить дополнительную информацию. Как правило, при анализе текста удается определить:

- место (федеральный округ, регион, город, муниципальное образование);
- дату начала и окончания (год, месяц, день);
- отрасль, к которой принадлежит предприятие или работники;
- причины протеста;
- формы протеста, в том числе остановки работы;
- результаты, достигаемые участниками конфликтов.

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

Особо выделяются **протестные акции работников, приводящие к полной или частичной остановке деятельности предприятия или организации (стоп-акции)**. Они не всегда проходят в форме забастовок. Трудно назвать забастовкой голодовку и отказ от работы по статье о невыплате зарплаты, вряд ли стоит называть забастовкой захват предприятия. Практика оказывается богаче, и забастовка — это всего лишь одна из форм протеста, когда только останавливается работа. Поэтому по каждой акции протеста фиксируется, возникла остановка работ или нет.

По каждому из выделенных параметров есть несколько значений, как альтернативных, так неальтернативных (многовариантных). Все параметры кодируются и заносятся в количественную базу данных (SPSS-файл), и в дальнейшем с ее помощью получают количественные оценки трудовых протестов и проводится статистический анализ.

За три года в базу данных была включена информация о 570 случаях трудовых протестов. Итоги мониторинга в виде ежемесячных справок, полугодовых и годовых отчетов регулярно публикуются на сайте ЦСТП.

Кейс-стади конфликтов. Целью такого исследования было изучение наиболее ярких конфликтов. Необходимо было описать хронологию, стадии конфликтов от их возникновения до завершения, особенности поведения участников, способы отстаивания своих интересов.

Для этой цели были отобраны четыре случая и подробно изучены. Была проведена серия интервью с ключевыми информантами, которые могли квалифицированно рассказать о том, как протекали протестные действия, как развивались события, а главное — о субъективных смыслах, которые стороны вкладывали в свои действия. Кроме того, по каждому случаю был изучен значительный массив документов, имеющих отношение к конфликту, а в одном из случаев проведены наблюдения за деятельностью участников конфликта.

Первый конфликт — это события на шахте «Распадской» и в городе Междуреченске. Это краткий, но очень напряженный конфликт, который начался 14 мая 2010 г. и продолжался около двух недель.

Второй — это длительный и многоактный конфликт работников Туапсинского порта, который начался в 2007 г. и в 2010 г. завершился поражением профсоюза: по решению суда он вынужден был выплатить крупный штраф за незаконную забастовку.

Третий конфликт — борьба профсоюза авиадиспетчеров за заключение нового коллективного договора и попытка организовать акцию протеста в рамках коллективного трудового спора с руководством «Госкорпорации по организации воздушного движения», который начался в марте 2010 г. и продолжается до сих пор.

Наконец, четвертым был конфликт в г. Пикалево, на местном глиноземном комбинате. Это конфликт, который формировался более полугода и в конце концов вылился в масштабное перекрытие автомагистрали в июне 2009 г.

В исследовании сочетаются данные количественного подхода (мониторинг трудовых протестов) и качественного исследования (кейс-стади). Такое сочетание позволяет дополнять данные о масштабах и количественных характеристиках протестов информацией о позициях участников, их мотивации и смыслах, которые они вкладывали в свои действия и видели у оппонентов.

Количество трудовых протестов

Начальный вопрос любого исследования заключается в том, насколько значимо явление, насколько стоит его изучать. Трудовые протесты, безусловно, относятся к числу наиболее значимых социальных явлений. Польская «Солидарность» в начале 1980-х годов, забастовка советских шахтеров (1989 г.), «рельсовая война» (1998 г.), события в Пикалево в 2009 г. и в Междуреченске в 2010 г. Эти и многие другие протесты работников в России и за рубежом буквально взрывали общественную жизнь и порой ставили под сомнение возможность сохранить общественные устои.

Причем невозможно предугадать, где и когда банальная забастовка перерастет в глобальный протест, способный взорвать обстановку в стране. Схожая с пикалевской ситуация сложилась в г. Рубцовске (Алтайский край), где работники завода «Алттрак» несколько месяцев боролись с закрытием предприятия и многомесячными задержками заработной платы, там тоже проходила федеральная трасса, которую работники неоднократно перекрывали. Но «взорвалось» и стало известным именно Пикалево, и найти этому объяснение очень непросто.

Опыт наблюдения за забастовочными ситуациями изнутри¹, позволяет утверждать, что многие открытые конфликты, при определенном стечении обстоятельств, могут быстро интенсифицироваться и переходить в более напряженную форму, вплоть до экстремальной². Поэтому

1 См., напр., Бизюков П.В. Подземная шахтерская забастовка // Социологические исследования. 1995. № 10.

2 Наблюдая за одной из забастовок в 1990-х годах, автор стал свидетелем такой сцены. Руководство шахты в очередной раз собрало уже прилично уставших от подземной забастовки шахтеров и работников, которые не имели возможности присоединиться к бастующим под землей, на собрание в актовом зале с целью уговорить прекратить протест и согласиться с графиком выдачи задержанной заработной платы. Шахтеры, уставшие от забастовки, были готовы согласиться, тем более что и начальство

трудовые протесты требуют к себе пристального внимания, так как любой из них может в короткое время стать и массовым, и напряженным. К трудовым протестам необходимо относиться как к опасным инфекциям, когда каждый случай заболевания 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. чел.

В России Федеральная служба государственной статистики (Росстат) на основании материалов, предоставляемых Федеральной службой по труду и занятости (Роструд), публикует данные о количестве забастовок. Под ними понимаются случаи «временного добровольного отказа работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора»¹. Здесь фиксируются только те забастовки, которые проходили в рамках зарегистрированных коллективных трудовых споров и соответственно учтены Государственной службой по урегулированию трудовых споров². Те забастовки, которые возникают стихийно, российской статикой не учитываются вообще. Данные Росстата о числе зарегистрированных забастовок приведены в табл. 1.

Даже беглого взгляда на приведенные в таблице данные 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.), наконец в последнее время (2006–2009 гг.) — единицами. Видимо, существует только одно объяснение: такие скачки обусловлены изменением методики или практики учета

сделало шаги навстречу, сокращая сроки выплат. Но ситуацию испортил главный инженер, у которого не выдержали нервы. Он допустил в адрес рабочих несколько резких выражений. Возмущение грубыми и незаслуженными обвинениями было столь велико, что бастовавшие тут же вернулись в шахту. Мало того, часть работников, остававшихся на поверхности, начала голодовку. Буквально на пустом месте напряженность протеста, вместо того чтобы уменьшиться, к чему были готовы почти все, многократно увеличилась, и подземная забастовка совместно с наземной голодовкой продолжилась еще несколько дней.

1 Российский статистический ежегодник. 2009: Стат. сб. М.: Росстат, 2009. Разд. 5 (Труд, Методологические указания).

2 Здесь решающее значение имеет то, что регистрация, а следовательно и учет трудовых споров, носит уведомительный характер. Одна из сторон конфликта — работники или работодатель — должны обратиться в службу по урегулированию, и после этого начинается деятельность по выяснению того, насколько стороны правомочны вести трудовой спор, насколько они соблюли все требования закона и т.п. Если же стороны не обращаются органы, уполномоченные регистрировать трудовые споры, то такого учета не происходит и конфликт остается без внимания со стороны государственных органов.

Таблица 1

**Данные о числе забастовок,
зафиксированных государственными органами¹**

	Годы										
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009 ²	2010 ³
Число забастовок	817	291	80	67	5933	2575	8	7	4	1	0

забастовок. С 2006 г. стали учитываться только законные забастовки, при этом огромное количество забастовок и трудовых протестов, протекающих в других формах, из статистики выпали.

В табл. 2 приведены данные мониторинга трудовых протестов ЦСТП. В ней содержатся сведения обо все протестных акциях, т.е. событиях, связанных с действиями работников по отстаиванию своих социально-трудовых интересов. Минимальной формой протеста является выдвижение сформулированных требований по изменению социально-экономической ситуации или трудовых отношений на предприятии (в организации).

Таблица 2

Общее и среднее количество трудовых протестов за 2008–2010 гг.

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	205	17,1	88	7,3	42,9

Данные мониторинга ЦСТП значительно отличаются от данных Росстата прежде всего из-за того, что здесь учитываются все виды трудовых протестов. Даже если сравнивать число стоп-акций с числом официально зарегистрированных забастовок, видно, что данные расходятся на порядки.

На основании данных мониторинга можно описать *интенсивность трудовых протестов*, которая характеризуется через среднемесячное число акций и *напряженность трудовых протестов*, определяемую долей стоп-акций в общем числе акций протеста.

1 См. Российский статистический ежегодник. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/statisticCollections/doc_1135087342078.

2 Информация о социально-экономическом положении России. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2009.

3 Информация о социально-экономическом положении России. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2010.

В кризисном 2009 г. интенсивность трудовых протестов значительно возросла по сравнению с 2008 г. — почти в три раза. В 2010 г. показатель интенсивности снизился, но не до уровня 2008 г., а всего лишь на четверть.

Помесячную динамику числа трудовых протестов можно увидеть на рис. 1.

Напряженность трудовых протестов, определяемая долей стоп-акций в общем числе акций протеста, менялась иначе. В 2009 г. при значительном росте интенсивности протестов их напряженность падала. Это было вызвано тем, что в условиях кризиса протесты стали чаще проходить в форме митингов, пикетов и других акций за пределами предприятий. В одних случаях остановки работ не было, 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, как показывает анализ сообщений о протестах, свидетельствует о том, что работники исчерпали возможности урегулирования конфликта внутри предприятия и ищут возможности для этого вовне.

Но в 2010 г. начался обратный процесс — интенсивность протестов упала на четверть, а вот напряженность возрастала на протяжении восьми месяцев, затем в осенние месяцы уменьшилась, но только для того чтобы в декабре снова увеличиться до летнего уровня. Подробнее месячную динамику напряженности трудовых протестов можно посмотреть на рис. 2.

Рост напряженности трудовых протестов свидетельствует о том, что они стали «уходить» с улиц и площадей и «возвращаться» на предприятия. Но при этом число стоп-акций превышает докризисный уровень. Кризис ушел, интенсивность протестов немного снизилась, а рост уровня напряженности оказался существенным.

Приведенные данные о количестве трудовых протестов, а также данные об их интенсивности и напряженности показывают, что, во-первых, трудовые протесты — нередкое явление, и, во-вторых, качественные характеристики протестного движения довольно быстро меняются под влиянием внешней обстановки. С учетом того что трудовые протесты могут выступать детонаторами крупных социальных потрясений, сотни протестов не могут не вызывать тревоги.

Региональная и отраслевая распространенность трудовых протестов

Территориальная распространенность протестов позволяет определить их локализацию в стране. Данные о распространенности трудовых протестов по федеральным округам приведены на рис. 3.

По итогам 2010 г. лидером протестности стал Сибирский округ, на долю которого приходится почти пятая часть всех трудовых протестов. Центральный округ впервые перестал быть самым протестным округом, как это было в 2008 и 2009 гг. Это достаточно тревожный показатель, ведь если сравнивать эти два округа по плотности населения и количеству предприятий, то Сибирский округ на несколько порядков уступает Центральному.

В целом различия между округами нельзя назвать значительными. Исключение составляют показатели Южного и образованного в 2010 г. Северо-Кавказского округа. Однако если учесть, что раньше это был один округ, то по сумме уровень протестности в этих двух округах такой же, как, например, в Приволжском округе. Можно сказать, что за три года ситуация выровнялась.

Наибольший интерес при анализе распределения трудовых протестов по регионам представляет их динамика. Только в Центральном и Приволжском округах наблюдается снижение уровня интенсивности трудовых протестов, хотя при этом Центральный округ по-прежнему остается в числе самых протестных.

В двух регионах, Северо-Западном и Уральском, в 2010 г. протестов было больше, чем в 2008 г., но меньше, чем в кризисном 2009 г.

Вырос уровень конфликтности, по сравнению с кризисным 2009 г., в Сибирском и Дальневосточном округах. То же самое можно сказать

о Южном округе, особенно если объединить его данные с выделенным из него Северо-Кавказским округом.

В 2010 г. пришлось выделить в особую категорию протесты, которые проходили на российских предприятиях и в организациях, находящихся за рубежом. Видимо, практики нарушения трудовых прав работников для российских работодателей стали настолько распространенными и привычными, что эти нарушения стали возникать даже на предприятиях, которые находятся за рубежом.

Данные по округам и регионам показывают общую картину. Между тем с их помощью можно рассчитать показатели, характеризующие интенсивность территориальной распространенности трудовых протестов. Это можно сделать с помощью показателей *территориальной распространенности* и *средней протестной нагрузки в расчете на один регион*¹. Распространенность протестов фактически является долей регионов, в которых зафиксированы протесты, т.е. по какой площади «размазаны» протесты в том или ином периоде. А показатель нагрузки говорит о том, какова «толщина» слоя протестов в каждый из периодов. Данные соответствующих показателей приведены в табл. 3.

Сравнивая 2008 и 2009 годы, можно однозначно утверждать, что интенсивность территориальной распространенности трудовых протестов увеличилась. На 42 % увеличился региональный охват, более чем в два раза возросла протестная нагрузка на один регион. В условиях кризиса «размазанность» протестов по регионам возросла и одновременно увеличилась «толщина намазанного слоя».

В 2010 г. ситуация изменилась. Региональный охват увеличился, хотя и незначительно (на 7 %), а вот протестная нагрузка на регион снизилась на 30 %, т.е. «толщина» слоя протестности стала меньше.

Это говорит о том, что протесты продолжают расплываться по регионам. Становится все меньше регионов, где не возникают трудовые протесты. При этом протестная нагрузка на регион хоть и снизилась, но не до того уровня, который был в докризисные времена.

Кроме территориальной имеет значение и *отраслевая распространенность трудовых протестов*. Данные об этом приведены на рис. 4.

За три года значительных изменений в отраслевой структуре протестов не произошло. Чаще всего конфликты разгораются в сфере промышленного производства. Правда, в 2010 г. эта доля немного уменьши-

1 **Территориальная распространенность трудовых конфликтов** определяется как отношение числа субъектов Федерации, в которых проходили трудовые протесты, к общему числу субъектов Федерации (83 субъекта). **Средняя протестная нагрузка на один протестующий регион** определяется как отношение общего числа трудовых протестов за период к числу регионов, в которых возникали протесты. Аналогично рассчитываются эти показатели по федеральным округам.

Таблица 3

**Данные о территориальной распространенности
и средней протестной нагрузке на один регион
за 2008-2010 гг. в целом и по федеральным округам**

	Годы		
	2008	2009	2010
Распространенность трудовых протестов	0,48	0,67	0,72
В т.ч. Центральный округ	0,67	0,67	0,67
Северо-Западный округ	0,45	1,0	0,91
Южный округ	0,38	0,46	0,83
Приволжский округ	0,5	0,57	0,57
Уральский округ	0,33	0,66	0,83
Сибирский округ	0,25	0,83	0,75
Дальневосточный округ	0,66	0,71	0,78
Северо-Кавказский округ	-	-	0,57
Протестная нагрузка на один регион	2,3	4,9	3,4
В т.ч. Центральный округ	2,0	4,8	2,8
Северо-Западный округ	1,6	4,1	2,9
Южный округ	1,4	3,8	3,2
Приволжский округ	2,0	4,4	2,6
Уральский округ	5,5	12,5	6,2
Сибирский округ	6,0	4,1	4,3
Дальневосточный округ	1,8	4,0	4,0
Северо-Кавказский округ	-	-	1,3

лась и впервые за период наблюдений стала менее половины (48 %), но это незначительное изменение.

Самой конфликтной отраслью промышленности остается машиностроение. На долю этой отрасли приходится 18, 28 и 18 % от общего числа протестов (данные 2008, 2009 и 2010 гг. соответственно). В 2009 г. больше, чем машиностроители, не протестовал никто. На долю работников транспорта и связи приходилось только 18 % от общего числа протестов.

В 2010 г. ситуация почти не изменилась. Лидерами за первое полугодие являются машиностроители и работники транспорта и связи (17 %). Третьими являются работники строительных предприятий: доля протестов здесь увеличилась до 9 %. Кроме того, следует отметить активизацию протестов в бюджетных отраслях – образовании и культуре.

Стабильная отраслевая структура трудовых протестов свидетельствует о том, что социально-трудовая ситуация в экономике не меняется. «Протестные» отрасли сохраняются, а отрасли, где протестов не было, по-прежнему остаются такими. Но думается, что «беспротест-

ность» связана не с отсутствием нарушений, а с другими механизмами регулирования трудовых отношений.

Если сопоставить это с данными о динамике территориального «расползания» протестов, то можно утверждать, что распространение протестов осуществляется через традиционные «протестные» отрасли. Не случайно Урал в силу своей промышленной насыщенности стал в последние два года стабильным «протестным» регионом.

Контроль над этим параметром позволит отслеживать стабильность сложившейся системы социально-трудовых отношений. Если будет меняться отраслевая структура протестов, это будет означать и изменение механизмов регулирования трудовых отношений.

С чего начинаются трудовые протесты

Данные мониторинга позволяют определить, что становится причиной трудовых протестов (результаты приведены на рис. 5).

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

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

Один из ключевых вопросов при изучении причин конфликтов заключается в том, какие действия стали поводом для открытого конфликта, что послужило толчком, спусковым крючком. Здесь необходимо ввести два понятия: *предыстория протеста* и *порог терпения*.

Предыстория протеста — это те события, которые порождены противоречиями между работниками и работодателями и в конечном счете привели к формированию протеста. Не все события, вызванные противоречиями работников с работодателями, способны привести к протестам, но все протесты имеют предысторию.

Порог терпения — это тот предел, после которого работники отказываются считать сложившуюся ситуацию нормальной и приступают к ее изменению. В каждом коллективе, в каждой ситуации этот порог свой, индивидуальный. Это даже не столько характеристика среды, сколько состояние людей, их коллективное восприятие приемлемости и нормальности ситуации. То, что для одних нормально, для других становится поводом для возмущения. И даже то, с чем люди вчера мирились, сегодня может стать неприемлемым.

Повторимся: анализ материалов кейс-стади и баз данных мониторинга показывают, что предыстория есть у каждого протеста. События на шахте «Распадская» для многих выглядели как спонтанный социальный взрыв. Однако и здесь была своя предыстория.

Еще в феврале 2010 г. несколько проходческих участков готовы были объявить забастовку из-за низкой зарплаты. В апреле, буквально накануне аварии, на шахте состоялась очень бурная профсоюзная конференция, в ходе которой группа рабочих активистов, членов Росугленпрофа, попытались провести своего лидера на роль председателя первички. Это им не удалось, хотя кандидат, которого поддерживала администрация, победил с небольшим перевесом. Фактически в профсоюзе шахты назревал раскол, и несколько человек после конференции демонстративно вышли из профсоюза и вступили в другой профсоюз — НПП (Независимый профсоюз горняков), который несколько лет назад перестал действовать на шахте, во многом из-за давления на его членов.¹

Но не только эти события привели к столь бурному протесту. По мнению одного из шахтеров, этому способствовала вся обстановка не только на «Распадской», но и вообще в угольной промышленности.

«Авария на шахте “Распадской” стала катастрофой не только потому, что погибло много людей. Это не самая большая авария была в Кузбассе за последние годы... Но авария на “Распадской” была катастрофой в том смысле, что кругом говорят, говорят, говорят и все это не приводит ни к чему. Ситуация никак не меняется, и продолжают аварии с человеческими жертвами. Совершенно очевидно, что мы имеем дело с безответственным поведением собственника, мы имеем дело с системой, при

¹ Здесь и далее в качестве иллюстраций будут использоваться примеры и мнения, полученные в ходе серии кейс-стади по изучению трудовых конфликтов. Более подробно информацию об этих конфликтах можно посмотреть в приложении 2, где приводятся отчеты по каждому из этих случаев.

которой собственник не заинтересован в сохранении жизни работников, поскольку работников можно всегда заменить. И обратите внимание, что сейчас, когда выплачиваются деньги семьям погибших, в первую очередь выплачиваются деньги государством. Потом уже, после того как начались скандалы, после того как начали давить на власти и власти начали давить на собственников, были выделены деньги со стороны собственников. Причем выделены в виде добровольного пожертвования. Нет законодательной базы, которая сделала бы для собственников разорительно невыгодной гибель или ранение работника» (шахтер, бывший член НПП шахты «Распадская»).

Авария обострила чувства людей: то, с чем они готовы были мириться до нее, и то, против чего они пытались бороться в рамках устоявшихся отношений, вдруг стало неприемлемым — порог терпения оказался пройденным. В попытках разобраться, где зародился междуреченский протест, нельзя назвать точного места, времени и конкретных людей, которые его начали. Можно назвать несколько событий, которые максимально близки к этому порогу.

Во-первых, это распространившийся по городу слух о заявлении директора шахты, сделанном в местной прессе, о том, что средняя зарплата шахтеров составляет 60 тыс. руб.¹ Во-вторых, это призыв прийти на площадь, где будут журналисты, и показать им квитками о зарплате, чтобы стало понятно, сколько на самом деле получают шахтеры. В-третьих, это демонстративный отказ городских властей не только от диалога с шахтерами, но даже и от элементарной помощи в организации митинга. Конечно, свою роль сыграло и то, что в день, когда возник протест, проходили похороны погибших горняков, на которых происходили встречи людей с неизбежными обсуждениями ситуации на шахте и в городе.

В результате сформировалось **облако событий**: заявление директора; горечь утрат; раздражение от действий начальства, как во время аварии, так и до нее; многочисленные встречи; алкоголь на поминках и т.д. и т.п. А на выходе — перекрытие дороги, столкновение с милицией, внимание высших руководителей города, области и страны, попытки политизации ситуации, т.е. все то, что сделало междуреченские события самым громким трудовым протестом в 2010 г.

В г. Пикалево тоже была предыстория, которая формировалась почти целый год. Сначала появился новый собственник, который стал со-

¹ В дальнейшем высказывались сомнения по поводу того, действительно ли директор шахты озвучил эту цифру. Но в данном случае важно то, что среди шахтеров и горожан было распространено мнение о том, что такая фраза, высказанная с целью приукрашивания ситуации, была произнесена.

кращать традиционные для предприятия социальные программы, «закручивать гайки». Потом случилась «катастрофа».

«По большому счету, катастрофа произошла при конфликте уже руководства «Базэлцемент» с руководством цементного завода и с руководством производства ЗАО «Метакхим», тогда так называлось.

Вот отсюда и пошли вразрез делать:

— Ах, ты мне не продаешь свое предприятие, допустим, а я остановлю, и тебе не буду давать, потому что это мое сырье.

То есть, фактически война управленцев?

Да, война на уровне акционеров, собственников! А мы только винтики в машине в этой. Война почувствовалась весной 2008 г. И нарастала, нарастала, и выросла. Вот прекратили поставки, а те вынуждены были остановить производство и по сокращению уволили порядка 700 работников из 1100. Это осенью 2008 г. произошло.

Это были первые увольнения?

Да, это были первые. А дальше пошли закручивать гайки всем» (профсоюзный лидер из г. Пикалево).

«Закручивание гаек» означало отказ от коллективного договора, невыплаты зарплаты, массовые сокращения и наконец остановку котельной, снабжавшей весь город горячей водой. Кстати, именно отключение горячей воды явилось тем порогом терпения, после которого стало ясно, что протест неизбежен. 20 мая состоялся инцидент, во время которого горожане ворвались в мэрию, в которой в это время заседала комиссия по решению сложившихся проблем. Из общения с чиновниками у горожан и сформировалось чувство, что здесь никто ничего не решит. Ни мэр, ни региональные власти, ни руководство предприятий.

В городе одновременно начали действовать рабочие, распространявшие листовки о необходимости перекрытия дороги, профком, пытавшийся получить разрешение на митинг и ввести протест в правовое поле, правоохранные органы, старавшиеся предотвратить протест, местные власти. Но в итоге утром 2 июня 2009 г. работники от проходной двинулись перекрывать дорогу.

В Пикалево, в отличие от Междуреченска, предыстория, переход через порог терпения оказались растянутыми. В Междуреченске ситуация складывалась в течение часов, а в Пикалево это были дни и даже недели.

Порог терпения может быть преодолен спонтанно, как на «Распадской» и в Пикалево, а может и иначе, когда профсоюз, представляющий работников, сам определяет, в чем заключается этот порог и когда он

будет преодолен. Например, такая ситуация была в туапсинском порту. Там тоже была своя предыстория протеста.

«Нам все время говорили, что индексация на 20–30 миллионов в год заработной платы разорит предприятие. А по итогам года только на дивиденды было выплачено 2,5 миллиарда рублей. Это несопоставимые суммы, мало того — коллектив еще увидел, что срезаются основные льготы. Потом ряд других моментов ушло из коллективного договора, и вот это в совокупности все и повлияло на конфликт» (председатель ПРВТ, Туапсе).

«И что делать, когда работодатель не собирается договариваться? То есть, у него нет обязанностей, у него за это нет ни каких санкций. Он сказал, ну хотите, вот протокол, бастуйте там, ну не хотим мы договариваться. Так они однажды заявили на суде, непосредственно судья даже удивился, это даже сыграло ключевую роль в принятии решения судом. Когда представителя администрации, судья спрашивает: “А вы в принципе согласны с индексацией заработной платы?” Они сказали: “Нет, мы не согласны!”

То есть они в принципе, не то что там договариваться, они уже против того, что бы индексировать заработную плату» (председатель РПД, Туапсе).

В итоге, профсоюзы (в туапсинском порту два профсоюза действуют в тесном контакте), столкнувшись с упорным нежеланием администрации идти на переговоры, вынуждены были проводить конференцию трудового коллектива. Там стоял вопрос о переходе к активным действиям по отстаиванию своей позиции.

«В апреле состоялась конференция, где были выдвинуты требования, и в поддержку своих требований митинги, пикеты, итальянская забастовка, забастовка по правилам. То есть до первого июня там примирительные комиссии и прочее, но там тишина была, никому ничего не надо, и первого июня работники начали итальянскую забастовку» (председатель РПД, Туапсе).

Профсоюзы, согласовав свои действия с работниками, сами определили порог терпения, т.е. решили, до каких пор ситуация считается нормальной, неконфликтной, в каком случае она перестает быть таковой и какие формы принимает протест после пересечения этого порога. Это открытый организованный протест, в котором работники через профсоюзы пытались организовать законную процедуру отстаивания своих интересов.

Примерно так же действовали и авиадиспетчеры. Они несколько месяцев вели переговоры с администрацией о необходимости индексации, содержании нового коллективного договора и, натолкнувшись на отказы по наиболее значимым пунктам, подготовили максимально разрешенную акцию протеста.

Для авиадиспетчеров ситуация осложняется тем, что им как работникам, обеспечивающим безопасность на транспорте, запрещены забастовки. Для них, по сравнению с работниками обычных отраслей, по закону набор средств воздействия на работодателей существенно уменьшен: самые радикальные средства для них недоступны. Они могут только вести переговоры со своим работодателем. После того как была найдена форма проведения протеста — ограничение приема пищи в свободное от работы время — авиадиспетчеры, как и докеры, объявили дату начала акции, условия, при которых она начнется, и приступили к ней.

Таким образом, на начальной стадии протестов прослеживается два сценария: один стихийный, другой организованный. Различия между ними заключаются в том, как работники входят в ситуацию протеста.

Организованный протест имеет контролируемую участниками предысторию. Профсоюзы фактически конструируют процедуру, оценивают позиции, готовятся и т.п. Сам факт подготовки к открытому протесту выглядит как форма диалога.

Иное дело стихийный протест. Там порог терпения преодолевается внезапно, и факторы, приведшие к такому протесту, складываются в предысторию постфактум. Иногда можно распутать клубок событий и определить, с чего все началось, но чаще всего этим заниматься некому и некогда.

Но, пожалуй, главное отличие организованного сценария от стихийного заключается в том, что в первом случае есть субъект — чаще всего это профсоюз, хотя может организоваться и другой представительный орган. Стихийный протест бессубъектен, и это оказывает существенное влияние на дальнейшее развитие протестных действий.

Формы трудовых протестов

Российское трудовое законодательство предлагает ограниченное количество форм для реализации права работников на протест. Это остановка работы по заявлению из-за более чем двухнедельной задержки заработной платы, отказ от работы, в случае если условия труда угрожают жизни и здоровью, и во время забастовки, организованной в рамках коллективного трудового спора.

Выше уже говорилось, что работники многих отраслей (транспортники, медики и др.) лишены прав на забастовку и не могут прибегать ни к каким другим средствам, способным вызвать остановку работ, например к голодовкам.

Но на практике набор форм, которые используются при протестах работников, намного шире. Данные о применяемых формах протестов приведены на рис. 6.

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

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

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

Митинги за пределами предприятия — это основная форма, с помощью которой работники информируют внешних наблюдателей о том,

что у них сложилась неприемлемая ситуация и они не могут ее разрешить внутри предприятия.

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

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

Кроме того, необходимо обратить внимание на число крайне жестких форм (голодовки, захват предприятия, перекрытие магистралей). В 2008 г. 17 % всех протестов проходили в этих формах, в 2009 г. — 18 %, в 2010 г. снова 17 %. Стабильность доли таких протестов позволяет высказать предположение о том, что наличие радикальных протестных акций является реакцией на грубые нарушения трудовых прав работников. А с учетом того, что на протяжении трех лет доля таких акций постоянна, можно сделать вывод о том, что количество грубых нарушений тоже постоянно.

Перед работниками, решившимися на протест, стоит вопрос о том, что выбрать из имеющегося арсенала средств. Ответ на этот вопрос работники и профсоюзы ищут, опираясь прежде всего на опыт. Примером того, как работники вынуждены искать приемлемую форму протеста, может служить деятельность профсоюза авиадиспетчеров, которым забастовка просто запрещена.

«Мы предложили организациям в случае, если не решится вопрос, с 6-го приступить к акциям протеста в виде ограничения приема пищи, не называем голодовкой, ограничение. Вот в Ростове стало проходить в виде посиделок, потом и все остальные использовали.»

А посиделки, это что означало?

Коллективный договор изучали, не уходили с работы! Сутками, то есть, домой не ходили. Выглядело так, допустим, сегодня

утренняя смена до 14–15 часов работает, дальше они остаются в техническом классе, следующая смена, то есть это как начало было. Следующая смена после дневной в 22 часа заканчивает работу, присоединяется уже к сидящей, изучающей коллективный договор, уже две смены в техническом классе, утром смена добавляется третьей, которая с ночной отработала и осталась, но та смена, которая вчера была в утро, им надо на следующий день заступать, поэтому они уходили ночевать, заступали с обеда, а после дневной смены снова оставались и так две-три смены находились постоянно в техническом классе, а остальные, естественно, работали. Чтобы не нарушать предсменный отдых, потому что это было расценено как нарушение, что и пытались они сделать, инкриминировать в суде, они доказывали, но не доказали. Доказали только нарушение правил внутреннего трудового распорядка, где в инструкции написано: “Работник после окончания смены, вне графика, не имеет права оставаться на территории предприятия”, вот за это выговор... Но находили территорию, которая позволяла находиться там работникам, арендовали где-то квартиры, где-то гостиницы, где-то просто залы актовые, и свободные от смен работники находились там, естественно, пили только воду, а потом перед вступлением на смену шли домой, мылись, отдыхали, заступали и питались» (лидер ФПАД).

Здесь видно, что перед работниками стояла задача организовать протест так, чтобы не дать повода для преследования профсоюза со стороны правоохранительных органов, которые демонстрировали желание помешать.

Другой пример — это поиск формы протеста туапсинскими докерами.

«24 октября была опять созвана конференция, которая решила, что с 4 ноября объявляется забастовка. В принципе там было все нормально, мы как бы все сделали.

Все по закону?

Да, все по закону. Единственное, и на конференции был и генеральный директор, и все были, но единственно, что мы уведомили генерального директора не за 10 дней, а за 9, вот по этому основанию была признана незаконная забастовка. Но мы все это предвидели, предвидели ситуацию, мы даже знали, что если нет оснований, то по другим основаниям, потому что нам тут прокурор и предписание, и так далее, генеральный директор кричал: “Привезу гастарбайтеров!”. Короче, с 4.11 мы начинаем забастовку, 6.11 в 23.30 мы получаем определение суда об обеспечении иска,

есть такое понятие, что наша забастовка незаконная, и давайте ее прекращайте. Но у нас в запасе была ситуация по перемене нормы. Раньше было решение суда, там был приказ генерального директора по применению норм признан незаконным, и естественно, все наряды [речь идет о закрытых нарядах на работу, по которым начислялась зарплата. — П.Б.] с 19 июня по октябрь надо пересчитывать и возвращать все нормы на старое русло. Народу не вернули некоторые позиции, там, по сахару, ну еще некоторые позиции не вернул [речь идет о недоплатах. — П.Б.]. И мы в суде доказали, что нормы и оплату он не вернул, и было признано, что пересчитать и вернуть, но работодатель отказывался все это делать и так далее, и тогда 6-го числа вечером [в момент признания забастовки незаконной — П.Б.] народ приходит и пишет заявление, по 142-й статье. Извините, у вас задолженность. Ребята, я направлял письма, что есть задолженность, несколько писем и в адрес генерального, что нужно обратить на это внимание и так далее, все без ответа. И здесь по 142-й статье ТК они предупредили, все это есть в документах, и ушли домой» (председатель РПД, Туансе).

В этой ситуации видно, что профсоюз управляет ситуацией и выбирает доступную форму протеста. Понятно, что профсоюзу нужен протест, так как работодатель категорически отказывается от диалога. Средства диалога или не срабатывают из-за неконструктивной позиции работодателей, или исчерпаны. Отказ от приема пищи во внерабочее время, итальянская забастовка, митинги перед зданиями администрации и штаб-квартирами собственников и т.п. — это все не плод буйной фантазии профсоюзных активистов, а результат поиска эффективных форм, не позволяющих работодателю отмахиваться от диалога с работниками.

По-иному все выглядит в ситуации стихийного протеста. Там выбор форм осуществляется без оглядки на законность. Главным критерием отбора форм протеста становится эффективность воздействия.

По свидетельствам очевидцев Междуреченских событий, 14 мая на площади собралось несколько сотен людей. Их целью было показать журналистам квиточки по зарплате, из которых было бы видно, что реальная зарплата шахтеров гораздо ниже той, о которой директор шахты Г. Козовой говорил премьер-министру В. Путину. На площади было несколько съемочных групп, они снимали шахтеров и их квитки. Но вскоре стало понятно, что дальше показа бумажек о зарплате дело не движется. Возмущение нарастало, и митинг все больше становился протест-

ным¹, однако городские власти ничего не сделали для того, чтобы как-то организовать его. Люди попытались открыть дверь во Дворец культуры, перед которым все это происходило, и наладить микрофоны, но это не удалось. Позже, на встрече с инициативной группой, мэр города заявил, что он не считал нужным реагировать на этот митинг, так как он не был согласован с администрацией.

Далее, по воспоминаниям участников митинга, какая-то женщина крикнула о том, что хватит стоять здесь, надо идти к мэрии и требовать ответа от городских властей. На тот момент на площади уже начала формироваться инициативная группа, которая пыталась взять ситуацию под контроль. Это были шахтеры и просто активные люди, которые не хотели, чтобы в городе начались беспорядки, потому что на митинге были выпившие люди: в этот день в городе проходили похороны погибших и часть людей пришла на митинг после поминок.

Мэр к собравшимся не вышел, но пригласил к себе представителей и провел с ними встречу. После встречи, пока делегаты рассказывали о том, что было на встрече с мэром, пришла информация, что уже перекрыта железная дорога и многие пришедшие к мэрии пошли туда. Позже к железнодорожным путям вынужден был прийти мэр и начать открытый диалог с протестующими².

События в Междуреченске показывают, как люди перебирали формы протеста, прежде чем нашли ту, которая заставила всех (и власти, и руководителей предприятия, а потом и региона и даже страны) реагировать. Сначала собраться — не помогает, потом жаловаться журналистам — не помогает, собраться у мэрии — не помогает, перекрыть дорогу — помогло!

В Междуреченске события сразу развивались по стихийному сценарию. В Пикалево было иначе. Там сначала профсоюз пробовал работать в рамках традиционных форм взаимодействия.

«Мы проводили совместные заседания, совещания, письма писали, у нас глиноземщики обращались к нашему руководству с вопросом: зачем же увольняют людей на цементном заводе? Мы

1 Видеоролики на портале Youtube.com позволяют оценить накал страстей, разыгравшихся в тот момент на площади Междуреченска: <http://www.youtube.com/watch?v=neCGJ0mrPjQ>, http://www.youtube.com/watch?v=HWjB_8r7uIA

2 Как складывалось общение мэра Междуреченска с шахтерами и горожанами, перекрывшими дорогу, можно увидеть на этом видеоролике http://www.youtube.com/watch?v=Y03mfr4uGQI&feature=player_embedded

все равно связаны все, рано или поздно значит, коснется нас, не делайте этого. Но, тем не менее, руководство говорило, что нас это не коснется, ничего страшного, у нас будет все свое и все будет хорошо, то есть вот таким образом рассеяло внимание коллектива... Выходили на собственников и по премиям, по всему выходили, когда они приезжали сюда» (Председатель профкома, Пикалево).

Потом руководство предприятия фактически отменило коллективный договор

«У меня же в 2008 г. была ситуация, когда у меня отбирали насильно коллективный договор, и они отобрали его. В январе они [работодатели. — П.Б.] к нам обратились, давайте мы пересмотрим колдоговор, потому что мы не можем оплатить там все. Ну и мы как порядочные люди начали смотреть, чем мы действительно в настоящее время можем пожертвовать. Однако они нас не дождалась, взяли и собрали собрание трудового коллектива якобы, собрали всех управленцев, туда все управление. Никого не было от профсоюза и насильно приняли, что исключаем вот эти все пункты из коллективного договора. Я одна стояла из профсоюза, я туда пошла и говорю: “Вы не имеете права! Вы неправильно делаете, это же незаконно, это же двусторонний акт! Как вы, в одностороннем порядке, без представителей профсоюза, который легитимен, который здесь представляет на этом предприятии большую часть, вы это делаете?” Я говорю: “Завтра это все будет обжаловано”. Тем не менее все это приняли» (Председатель профкома, Пикалево).

Потом были организованные и согласованные митинги, потом были стихийные митинги, вторжение в мэрию. Результатов не было до тех пор, пока не перекрыли дорогу.

Все эти примеры показывают, что в условиях протеста работает **механизм поиска его форм**. В его основе лежит процедура поиска «болевых точек» у оппонентов, которые обязательно заставят их реагировать. Только в случае организованных протестов инициаторы заботятся о том, чтобы ситуация оставалась в правовом поле, а в условиях стихийного протеста поиск «болевых точек» идет в чистом виде, без оглядки на то, как это соотносится с законом и какие у этого будут последствия.

Причина запуска этого механизма — закрытость и нежелание оппонентов вести диалог. Большинство участников междуреченских событий были уверены, что если бы мэр вышел к горожанам на площадь

и сделал бы все, что он потом сделал ночью на железнодорожных путях, никакого перекрытия бы не было.

В этой связи интересно посмотреть на этот механизм с точки зрения права. Ведь закон предписывает, как должны вести себя стороны в случае конфликта и какие способы выбирать для выражения своей позиции. Но на практике положения закона не используются, участники и организованных, и стихийных форм протеста ищут уникальные подходы, позволяющие им достичь цели — обратить на себя внимание, продемонстрировать свою позицию, вступить в диалог.

Рассматривая вопрос о выборе работниками форм протеста, следует отметить еще одну особенность: в реальных условиях акции протеста не сводятся к какой-то одной форме. Механизм поиска заставляет их не просто перебирать акции протеста, работники и профсоюзы в рамках одного выступления используют сразу несколько форм (например, остановка работы сопровождается митингом, а то и принятием на митинге официального обращения в прокуратуру по поводу нарушения прав работников). Или другой вариант: работники выдвигают сначала требования, затем, убедившись, что требования игнорируются, переходят к более активным действиям и либо останавливают работу, либо начинают коллективный трудовой спор, либо организуют митинги, обращения к властям и т.п. Такие акции вряд ли стоит рассматривать как отдельные, хотя они могут быть разнесены во времени на несколько дней и даже недель. Это комплексные акции, в рамках которых протестующие используют сразу несколько форм или видов протеста.

Необходимо рассмотреть вопрос о том, насколько распространены комплексные акции протеста. Данные о количестве используемых форм в рамках одного протеста приведены на рис. 7.

В 2008 и 2009 гг. комплексность акций протеста сохранялась на одном уровне: в трех четвертях всех акций использовалась только одна форма протеста. Максимально доходило до использования трех форм протеста в рамках одной акции.

Среднее число форм протеста, используемых в рамках одной акции, можно рассматривать как **показатель сложности или комплексности протестов за определенный период**. Он определяется как среднее значение показателя количества форм протеста в данном периоде.

В первые два года наблюдений показатель сложности составлял примерно одну и ту же величину — 1,27. А вот в 2010 г. этот показатель увеличился почти на 30 % и составил 1,61. Это говорит о том, что протесты стали более сложными и комплексными. Усложнение структуры видно и по количеству форм. Доля простых акций, с использованием только одной формы протеста, уменьшилась на 25 %, до половины, а более сложных, в которых применяются две акции, возросла более чем

вдвое. Кроме того, увеличилось количество форм протеста, используемых в рамках одной акции — до четырех.

Механизм поиска и выбора форм протеста стал использоваться работниками чаще; перебирая формы протеста, работники «настраивают» диалог с работодателем, делают его более убедительным, добиваясь того, чтобы их услышали.

Кто участвует в трудовых протестах

Работники и работодатели не единственные участники (акторы) трудовых отношений, в них вовлечены представители власти, правоохранительных органов, общественных организаций, местных сообществ и т.п. Иногда в качестве отдельных акторов рассматривают профсоюзы, выделяя позиции первичных и вышестоящих органов, работодательских организаций.

Между тем трудовые конфликты, даже в своей активной протестной форме, подразумевают взаимодействие всего двух сторон — тех, между которыми возник конфликт, т.е. работники (или представляющие их профсоюзы), и работодатели. Трудовой конфликт между властями и работниками, если власти не являются работодателями, вряд ли может существовать. Кто реально оказывается вовлеченным в трудовые протесты, можно увидеть на примере данных мониторинга трудовых протестов ЦСТП на рис. 8.

Большая часть всех протестов до 2010 г. проходила стихийно, т.е. без участия самой близкой к работникам организации — профсоюзной первички. Но в 2010 г. доля акций, в которых принимали участие первичные профсоюзные организации, превысила долю стихийных протестов.

За последние два года увеличилась и доля вовлеченности в протесты вышестоящих профсоюзных органов. Если в 2008 г. их участие было замечено лишь в 3 % случаев, то в 2010 г. они в той или иной мере участвуют почти в каждом третьем трудовом протесте.

Но главной тенденцией является увеличение общего числа участников трудовых протестов. Уже в 2009 г. наметилась тенденция к расширению числа участников. В акциях трудовых коллективов стали участвовать молодежные движения, политические и общественные организации. Они оказывают протестующим работникам помощь при организации пикетов, акций, иногда консультируя их, помогая составить список тре-

бований, установить канал взаимодействия с властями, правоохранительными органами и работодателями.

Эта тенденция связана и с *проблемой выхода протестов за пределы предприятия* из-за невозможности разрешать их внутри. Если в дело вмешивается депутат, который уверяет, что он сумеет нажать на работодателя, задерживающего зарплату, если, привлекая радикальную молодежную организацию, профсоюз добивается того, чтобы власти точно обратили внимание на протест, то значит, традиционные методы регулирования проблемных ситуаций не работают. Большое число акторов, вовлеченных в протесты, свидетельствует об отсутствии диалога между работниками и работодателями или об ухудшении его качества.

Стихийный конфликт в Междуреченске показал, кто может оказаться вовлеченным в трудовой конфликт. Помимо работников и работодателей шахты в событиях, связанных с организацией митинга, перекрытия дороги, последующих встреч с начальством и других событий в конфликте активно участвовали работники других шахт, которые создавали инициативные группы и пытались наладить отношения с шахтерами «Распадской».

Самой интересной оказалась созданная в ходе митинга и встречи с мэром инициативная группа, в которую вошли шахтеры и просто активные граждане. Они взяли на себя функцию обеспечения диалога граждан и работников шахты с местными и даже с региональными властями. Эта группа не обладала никакой легитимностью, их никто не выбирал, они сами организовались и выполняли весьма важные функции по приему горожан, общению с мэрией, журналистами.

Безусловно, важную роль в этом конфликте играли профсоюзы. Причем если первичная организация, занятая организацией многочисленных похорон, не смогла вовремя включиться в события, то центральное руководство Российского профсоюза работников угольной промышленности (Росуглепрофа) сумело внести ощутимый вклад в разрешение ситуации, предложив ряд значимых инициатив для совершенствования трудовых отношений в угольной промышленности.

Чрезвычайно активную роль в разрешении конфликта в Междуреченске сыграли местные и региональные власти. Правда, их роль была крайне неоднозначной. Городское руководство после инцидента на рельсах заняло активную позицию и требовало от всех участников конфликта ответственных и взвешенных действий и само делало немало для того, чтобы снизить накал страстей.

А вот действия областных властей и особенно губернатора А. Тулеева в этом конфликте получили неоднозначные оценки. Прежде всего, это было связано с нелепой попыткой найти «криминальных организаторов», с называнием имен и показыванием фотографий. Причем те, кого

называли, не имели никакого отношения к тем, чьи фотографии показывали. При этом нельзя не отметить, что одновременно областные власти выделили значительные средства на компенсации семьям пострадавших и оперативно занялись решением социальных проблем семей погибших шахтеров.

Неуклюжие действия областных властей были компенсированы действиями высшего руководства страны. На шахту было обращено внимание первых лиц страны, проведено уникальное совещание с приглашением собственников, таких как Р. Абрамович.

Нельзя не упомянуть еще об одном субъекте, который сыграл немалую роль в междуреченских событиях. Это местное интернет-сообщество. С первых минут митинга через веб-камеры, которые были установлены на площади, можно было наблюдать за событиями. Затем активность горожан переместилась на интернет-форумы, причем порой очень неожиданные. Например, в первые часы высокая активность была на приморском форуме, посвященном торговле японскими автомобилями.

В структуре этого форума были региональные ветки для каждого сибирского региона. И вот на кузбасской ветке несколько человек активно сообщали, что происходит в городе. Затем активность переместилась на городские форумы, причем люди, жившие возле железной дороги и автотрассы, ведущей в город, активно информировали остальных о том, что происходит. Первая информация о прибытии машин с ОМОНОм была получена именно от интернет-наблюдателей.

Реакция части аудитории, несмотря на поздний час (около часу ночи по местному времени), была такой: *«Ну, раз ОМОН приехал, надо идти, там наши ребята, как бы чего не вышло!»* Несколько человек умудрились сбежать на участок перекрытия, снять там видео, сделать фотографии и тут же выложить все это в Интернет.

Конфликт в Междуреченске, ***благодаря усилиям местного интернет-сообщества, можно было наблюдать в он-лайн режиме.*** Безусловно, это новое явление, и его значение для разворачивания ситуации, формирования позиции людей трудно переоценить. Буквально все темы, все аспекты случившегося были обсуждены горожанами. Были там и свои «тролли», были неумеренно эмоциональные люди, но большинство высказываний были вполне взвешенными. Впрочем, единомыслия не было. Интернет в эти дни стал массовой демократической площадкой для обсуждения сложившейся ситуации, на которой вырабатывались мнения и оценки.

В отличие от стихийного междуреченского конфликта организованные конфликты докеров и диспетчеров показывают несколько иной круг вовлеченных акторов. Это, главным образом, представители властных и правоохранительных органов. Складывается впечатление, что в боль-

шинстве случаев они играли на стороне работодателей, против профсоюзов. Рассказы участников и документы показывают, что прокуратура, суды и даже милиция пытались не столько обеспечить законность и порядок, сколько подавить протест работников и заставить их отказаться от своих притязаний.

Так, транспортная прокуратура попыталась наложить запрет на деятельность профсоюза авиадиспетчеров в разгар акции, им пришлось опротестовывать это решение. Представители докеров предлагают целую коллекцию рассказов о том, как милиция, налоговая и даже ГИБДД пытались им помешать.

«Мы ездим в суды, у нас 200 доверенностей все оформляют на юриста, и он ездит в суды, с этой пачкой доверенностей. И мы соответственно сопровождаем, я и председатель первичной профсоюзной организации. Нам в суде говорят: “Ребята, что вы тут ходите пиаритесь?” Мы приезжаем и говорим, если вы хотите как-то ситуацию изменить, то надо поехать всем, кто желает. И в итоге, что делается, мы собираем три автобуса истцов, то есть получается, что это такая акция массовая и что у нас будет толпа, и мы едем разными путями в Краснодарский суд. Мы едем на 100 км больше в объезд. Все обычно едут в суд через Горячий ключ, один автобус мы так и отправляем, а другие в объезд. Вот этот автобус стоит на каждом посту, его обыскивают, взрывчатку ищут и так далее и тому подобное. Вот этот автобус не доезжает до суда, и это все делается руками ГАИ, ДПС и тому подобное.

Опаздывает?

Да, опаздывает. Когда мы приехали, непосредственно в Краснодарский суд, нас встречали там с собаками, с милицией, ну короче, роты две было, окружили этот суд. Нас сразу приняли, сбили нас в кучку, оттеснили возле забора, стояла вся охрана, и сказали, что суд отменяется, поскольку не всех истцов уведомили должным образом. Мы этими автобусами уезжаем. Они переназначают заседание на октябрь, это было в августе, переназначают на октябрь» (лидер профсоюза, Туапсе).

Учитывая уровень коррумпированности современной российской милиции, описанная ситуация наводит на размышления о том, какие усилия нужно было предпринять, чтобы организовать такое преследование группы рабочих, едущих в суд совершенно на законных основаниях.

Таким образом, круг участников, вольно или невольно вовлекаемых в трудовые конфликты, может быть очень широким. И чем напряженнее

конфликт, тем больше действующих лиц принимают участие в событиях. В этом, кстати, заложен механизм, с помощью которого трудовой протест может перерасти в социальный. Другие участники могут транслировать напряженность из сферы трудовых отношений в другие — коммунальные, общественно-политические и т.п.

Результативность трудовых протестов

Данных о результатах протестов публикуются нечасто. Здесь в полной мере сказывается ограниченность, которой обладает исходный материал мониторинга. К сожалению, информации о результатах недостаточно для полноценного статистического анализа, поэтому данные о результатах протеста имеют скорее справочный характер.

В 2009 г. не было информации о 31 % протестов, а в первой половине 2010 г. не удастся узнать о 50 % всех протестов¹. Некоторые результаты трудовых протестов приведены в табл. 4.

Таблица 4

**Данные о результатах трудовых протестов в 2009–2010 гг.
(% от общего числа случаев)**

Годы	Частичное удовлетворение требований	Полное удовлетворение требований	Продолжение переговоров	Давление на работников и профсоюз
2009	11	14	32	22
2010	7	10	18	11

Как видно, значительных успехов, в тех случаях, когда есть информация о результатах, протестующим добиться не удается. **Самым распространенным результатом является начало переговорного процесса после протеста**, т.е. для того, чтобы начать диалог, оказывается нужна забастовка или митинг. Получается, что работодателям в этих случаях нужно убедиться в том, что перед ними партнер, способный оказывать влияние на ситуацию — без этого диалог не начинается. Это говорит о том, что работодатель ориентируется не на правовые институ-

¹ В 2008 г. этот индикатор фиксировался только после третьего квартала, зафиксировано всего 19 случаев последствий протеста. Поэтому данные 2008 г. года исключены из рассмотрения.

ты, а на механизм, основанный на «праве сильного». В диалог вступают не в том случае, если оппонент обладает правом вести переговоры, а в том, когда у него есть достаточный силовой ресурс. Иными словами, говорят не с теми, кто имеет право, а с теми, кто имеет силу. Такая ситуация не имеет никакого отношения к демократическому, правовому и уж тем более социальному государству.

По результатам кейсов ситуация выглядит следующим образом.

Докеры в результате тяжелейшей борьбы на протяжении нескольких лет не только не сумели добиться своих требований, но вынуждены оплачивать ущерб, который они якобы нанесли работодателю своей акцией.

Авиадиспетчеры не сумели добиться подписания коллективного договора, который бы их устраивал. Мало того, несколько региональных организаций вынуждены подписывать колдоговоры на условиях работодателей.

Несколько иначе обстоит дело у шахтеров Междуреченска. То, что на них было обращено крайне много внимания, сыграло свою роль. Во-первых, собственникам пришлось выделять довольно большие суммы на компенсации семьям погибших. Удалось оперативно решить большое число сложных и неоднозначных ситуаций, например, связанных с тем, кто должен получать компенсацию, если погибший жил в гражданском браке (его жена или родственники). Помощь поступила от городской администрации и от областной, родственники были включены в социальные льготные программы и т.п. Было выдвинуто требование усилить безопасность на шахте, и на это собственниками выделены значительные средства. Наконец, благодаря инициативе руководства Росуглепрофа поставлен вопрос об изменении структуры оплаты труда — доведение до 70 % доли тарифа в зарплате шахтеров.

Безусловно, для Междуреченска было сделано многое. Но даже те, кто резко осуждал майское выступление шахтеров, безоговорочно признавали: если бы не было этого бунта, не было бы и половины того, что в результате получил город, жители, шахтеры.

Тем не менее, напрашивающийся вывод о том, что стихийный протест результативнее, чем организованный, делать нельзя. Во-первых, протест в Междуреченске был аномальным по своей силе и масштабу. Протест работников одной шахты подхватили работники других шахт, а потом и работники других предприятий. Во-вторых, столкновение с милицией показало, что город находится на грани взрыва и все может перерасти в акцию гражданского неповиновения. В памяти были свежие события 2009 г. в Пикалево, и все помнили, что двадцать один год назад именно в Междуреченске началась грандиозная шахтерская забастовка. Поэтому город был завален вниманием, деньгами и обещаниями.

А вот **вывод о том, что попытка организовать протест в рамках правового поля почти гарантированно приведет к поражению, вполне уместен.** Действуя в рамках ограничений, соблюдая все процедуры, профсоюз обрекает себя на поражение. Дело в том, что ему противостоит, во-первых, союз работодателя и власти (прежде всего в лице судов и правоохранительных органов), а во-вторых, профсоюзу приходится сталкиваться с использованием неформальных механизмов (прежде всего давление, документальные нарушения и т.п.). Это говорит о том, что институциональная схема разрешения трудовых конфликтов не работает и не позволяет работникам эффективно отстаивать свои интересы.

Социально-экономические факторы, влияющие на уровень протестности

Вопрос о том, какими внешними факторами определяется уровень протестности, является одним из ключевых и вызывает безусловный интерес. Однако выявление причинно-следственных связей уровня протестности с внешними социально-экономическими факторами требует отдельной проработки как на теоретическом уровне, так и с точки зрения наличия достоверных данных, которые можно было сопоставлять с данными о протестах и стоп-акциях.

Ниже будет сделана попытка рассмотреть взаимосвязь уровня протестности с некоторыми показателями, отражающими ситуацию в экономике и на рынке труда.

В качестве внешних показателей выбрано шесть переменных, с помощью которых оцениваются основные параметры рынка труда¹:

- *численность занятых в экономике;*
- *общая численность безработных;*
- *численность зарегистрированных в государственной службе занятости.*

Три других показателя характеризуют доходы населения и работников, к ним относятся

- *денежные доходы на душу населения;*
- *среднемесячная номинальная начисленная зарплата на одного работника;*
- *просроченная задолженность по заработной плате.*

1 Федеральная служба государственной статистики. Краткосрочные экономические показатели Российской Федерации. М., 2011. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/periodicals/doc_1140080765391.

По всем показателям использовались помесячные данные за период с 2008 по 2010 гг. Для корректности расчетов все переменные были логарифмированы¹. Наличие связи определялось с помощью коэффициента корреляции Пирсона². Данные о коэффициенте корреляции и степени их достоверности приведены в табл. 5.

Таблица 5

Коэффициенты корреляции между общим числом протестов и количеством стоп-акций с некоторыми социально-экономическими показателями

	Число трудовых протестов	В т.ч. с остановкой работ
Численность занятого в экономике населения на конец месяца (млн чел.)	-0,203	0,29
Общая численность безработных на конец месяца (млн чел.)	0,550**	0,312
Численность официально зарегистрированных безработных в государственной службе занятости (млн чел.)	0,654**	0,331*
Денежные доходы в среднем на душу населения в месяц (руб.)	0,592**	0,503**
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата одного работника (руб.)	0,552**	0,434**
Просроченная задолженность по заработной плате (млн руб.)	0,622**	0,499**

Примечание:

* достоверность 0,05.

** достоверность 0,01.

Полученные результаты вряд ли могут дать исчерпывающие объяснения по поводу того, как те или иные показатели и социально-экономические процессы влияют на уровень протестности в трудовых отношениях. Скорее, на основании полученных данных можно сделать некоторые предположения о том, какие взаимосвязи здесь существуют, и определить направления для дальнейших исследований.

Данные показывают, что только один показатель не имеет никакой связи ни с акциями протеста в целом, ни с количеством забастовок (стоп-

1 Логарифмирование производится для того, чтобы исключить влияние порядка, в котором исчисляются показатели. Например, число протестов исчисляется единицами и десятками, а доход и зарплата — тысячами и даже десятками тысяч. Для приведения данных к одной размерности используется функция натурального логарифма.

2 Коэффициент корреляции Пирсона, используется для измерения степени взаимосвязи между метрическими переменными. Изменяется от -1 до 1.

акций). Это *численность занятого населения*. Видимо, численность занятого населения и число протестов — слишком разные показатели, изменение которых происходит по разным законам, и поэтому здесь не прослеживается взаимосвязи.

Зато прослеживается весьма устойчивая положительная связь с параметрами безработицы. Вообще-то численность безработных и число официально зарегистрированных безработных — это, по сути дела, разные варианты одного и того же показателя — безработицы. Между ними существует сильная внутренняя корреляция. Собственно говоря, можно было бы не приводить трех показателей, чтобы показать существование такой связи: достаточно было бы и одного. Но в данном случае обращают на себя внимание различия между показателем общего числа акций и числом стоп-акций, которые являются более жестким вариантом протестов.

Наличие связи между числом стоп-акций и количеством официально зарегистрированных безработных может быть не случайно. Общее число безработных и показатель безработицы — это отвлеченные понятия, вряд ли входящие в смысловое поле большинства работников, которые предпочитают не вникать в социально-экономические проблемы не то что страны, но даже своего региона и города. А вот значительное увеличение числа безработных, зарегистрированных на бирже труда, особенно в малом городе, наверняка будет замечено и воспринято как угроза своему положению.

Возникает предположение о том, что на радикальные акции типа забастовок «абстрактными» соображениями о том, что нарастает угроза безработицы по всей стране, людей не подвигнуть. Для этого человеку нужно что-то более весомое. Например, появление соседей или знакомых, которые потеряли работу, вынуждены вставать на учет в центре занятости. А главное понимание, что безработица может коснуться и тебя!

Интересные соображения возникают при сопоставлении данных о взаимосвязи числа протестов и стоп-акций с данными о душевом доходе и средней заработной плате. На первый взгляд, данные кажутся парадоксальными. Сильная положительная связь говорит о том, что переменные меняются сходным образом. Но здесь, по-видимому, на сходство их динамики в основном влияет сезонность: новогодние спады и последующий монотонный рост показателя. Сильная связь здесь, скорее всего, обусловлена совпадением сезонных колебаний и не имеет под собой реальных причин.

Гораздо проще интерпретировать существенную положительную связь протестов с просроченной задолженностью по зарплате. Здесь все проще: чем выше задолженность, тем больше протестов. Причем это в одинаковой степени влияет и на число стоп-акций, и на общее число акций протеста.

В ситуации с задолженностью по зарплате тоже прослеживается сезонность, но здесь еще видна некоторая взаимосвязь. Рост задолженности, начавшийся в конце 2008 г., ведет к росту числа протестов. Пик задолженности приходится на июнь 2009 г., а пик протестов — на июль этого же года. Потом задолженность начинает постепенно снижаться, а следом за нею начинает уменьшаться число протестов.

Видно некоторое систематическое отставание (лаг) числа протестов от размеров задолженности. Если такое предположение верно, то логика взаимосвязи этих показателей такова: возникающая и увеличивающаяся задолженность по зарплате увеличивает число протестов. После достижения некоторого критического уровня числа протестов задолженность начинает снижаться, и следом за ней начинает ползти вниз кривая числа протестов.

Кроме того, была сделана попытка просчитать взаимосвязь между индексами цен производителей, индексом потребительских цен и индексами протестов. Статистически достоверных результатов получить не удалось, из чего можно сделать вывод о том, что линейной связи между изменением цен и изменением числа протестов не существует или она носит более сложный характер.

Наличие связи между показателями безработицы и задолженностью по зарплате очевидно. Анализ протестов, сделанный выше, показал, что именно они являются главными причинами протестов. Наличие связи с общеэкономическими показателями позволяетшний раз подтвердить значимость этих причин. Безусловно, нужно дальнейшее исследование того, какие еще общеэкономические факторы влияют на уровень протестов.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

Если рассматривать трудовые протесты как форму социального диалога, где стороны используют свой потенциал для того, чтобы как минимум отстоять свою позицию в социальном пространстве, а как максимум навязать свою волю оппоненту, то следует отметить следующее. Работники и профсоюзы в современной России почти не имеют шансов даже на минимальный успех. Зафиксированная в законе процедура разрешения трудовых конфликтов почти не используется для регулирования трудовых отношений. Она сложна, громоздка и ставит работников в невыгодное положение.

Главный дефект этой процедуры заключается не в ее сложности и запутанности, а в том, что она позволяет менять суть конфликта. Борьбу за интересы работников легко можно перевести в борьбу за выживание профсоюза.

Малейшее отклонение от процедуры — и вместо того чтобы добиваться увеличения зарплаты, профсоюзу приходится доказывать, что он имеет право объявлять забастовку, выступать от имени работников. А когда удастся отстоять права юридически, то в ход идут неформальные способы давления на членов профсоюза, активистов: их наказывают и даже увольняют по надуманным предложениям.

К давлению могут быть подключены органы, правопорядка, и тогда борьба становится еще сложнее. Вместо того чтобы бороться за права и интересы работников, профсоюз начинает тратить время и силы на восстановление своих активистов, защищаться от налоговых проверок, требовать от прокуратуры, чтобы работодатель соблюдал права профсоюза и т.п.

Фактически происходит подмена предмета конфликта: вместо обсуждения социально-трудовых проблем стороны начинают обсуждать свою субъектность в стиле «А ты кто такой?» Надо признать, что это весьма эффективный способ, для того чтобы погасить выступление работников, но при этом суть трудовой проблемы остается нерешенной и имеет все шансы перейти в скрытую форму, канализируясь в другие

сферы производственной жизни и причудливо соединяясь с другими видами недовольств и разочарований.

Обобщая практику трудовых протестов, следует признать, что ***сложившаяся система регулирования трудовых конфликтов создана не для разрешения противоречий, а для подавления активности работников***. Работодателям это выгодно, так как это существенно уменьшает издержки. Но поддержание такой системы невозможно без участия государства и органов власти. Государственные органы упорно не желают упрощать процедуру организации трудовых конфликтов, а на региональном уровне власти старательно используют все возможности законодательства и неформального влияния для подавления протестной активности коллективов и профсоюзов.

Фактически сформирован странный институт, который формально не запрещает организацию трудовых протестов, но использует все ресурсы работодательской и государственной власти для того, чтобы их подавлять. Власти и работодатели, поддерживающие такое положение дел, отказывают работникам и профсоюзам в праве на протест. Претензии работников объявляются необоснованными, завышенными, а попытки настаивать на переговорах объявляются стремлением профсоюзных лидеров нажать «политический капитал» или «дешевую популярность».

Такое отношение к протестующим работникам вполне естественно для отдельных работодателей, стремящихся только к сиюминутной выгоде. Но когда такое отношение закладывается в основу институциональной системы, это приводит к отстранению работников от реального регулирования трудовых отношений и подрывает принципы социального взаимодействия в экономике.

Между тем протесты по-прежнему возникают. Разные коллективы в разных регионах пытаются протестовать и защищать свои права. Протестуют и новички, которые плохо представляют, с чем им придется столкнуться, и опытные профсоюзники, которые знают, как им будет трудно. На это их толкают невыносимые условия, с которыми они не могут смириться.

Правда, «невыносимость» у всех разная. Для одних невыносимо жить полгода без зарплаты, а для других невыносим отказ работодателя подписать соглашение об индексации зарплаты. Но и те, и другие вынуждены искать способ того, как им «достучаться до небес» и повлиять на изменение ситуации.

Работники предпринимают попытки найти те формы, способы и болевые точки, с помощью которых они могут актуализировать свои проблемы, сделать их предметом более широкого рассмотрения. Они ищут посредников, которые помогут им показать эти проблемы и, в конечном счете, защитить свои интересы.

Но в этой «творческой активности», которая, как видно из результатов, проявляется обеими сторонами, кроется серьезная опасность. Поиск нестандартных решений, привлечение союзников выводит трудовой конфликт из зоны трудовых отношений. Нестандартность протеста способствует экспорту напряженности с предприятия в другие сферы социальной жизни. Чем больше реализованная процедура протеста отклоняется от предписанной законом, тем больше у него шансов перерасти в социальный протест.

В этой связи становится понятным социальный смысл формальной процедуры разрешения трудовых конфликтов и организации трудовых протестов. Закон должен быть таким, чтобы конфликт оставался в рамках предприятия и не выплескивался за его пределы. Это не значит, что нужно подавлять одну из сторон. Давление приведет не к разрешению конфликта, но к усилению напряжения и выходу протеста за ворота предприятия, т.е. к экспорту напряженности во внешнюю социальную среду, к ее «социальному загрязнению».

В нынешней ситуации закон свою функцию не выполняет. Социальная проблематика выплескивается с предприятий на улицы, напряженность экспортируется, сливается с другими напряжениями, которые генерируются в других социальных пространствах. И все это оказывает разлагающее влияние на жизнь общества. Это прямое следствие дефицита конвенциональности в трудовом законодательстве.

Сегодня процедура разрешения трудовых конфликтов легитимна, но не конвенциональна. Основной причиной неконвенциональности легитимной процедуры разрешения конфликтов в сфере труда является ее неэффективность. Она не позволяет регулировать отношения, она позволяет подавлять одну из сторон, а именно работников.

Наш анализ позволяет утверждать, что работники не используют предложенную законом процедуру не потому, что они ее не знают, не потому, что они страдают «правовым нигилизмом», а потому что она не позволяет им отстоять свою позицию.

Но диалог работников с работодателем невозможно остановить, его необходимо вести, и для этого находятся уникальные формы, пригодные только для этого предприятия, только для этого региона, только для этого момента.

Легитимная процедура позволяет работодателям отказываться от диалога с работниками по поводу острых проблем и противоречий, но одновременно она заставляет работников искать иные формы, которые позволят начать этот диалог. То, что эти поиски, в конечном счете, приобретают деструктивный характер, очевидно. Но столь же очевидно, что легитимная процедура разрешения трудовых конфликтов нуждается в принципиальном изменении в сторону ее большей конвенциональности.

БАЗА ДАННЫХ «ТРУДОВЫЕ ПРОТЕСТЫ В РОССИИ»

ЛИНЕЙНЫЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕРЕМЕННЫХ, ВХОДЯЩИХ В БАЗУ ДАННЫХ ЗА 2008-2010 гг.

1 ЧИСЛО ПРОТЕСТОВ ПО ГОДАМ (2008-2010 гг.)

	2008		2009		2010		Всего	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Всего протестов	93	16,3	272	47,7	205	36,0	570	100,0
В т.ч. стоп-акций	60	23,6	106	41,7	88	34,7	254	100,0

2. ОБЩЕЕ И СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ТРУДОВЫХ ПРОТЕСТОВ И СТОП-АКЦИЙ ЗА 2008-2010 гг.

	Общее число акций (в т.ч. за 11 мес.)	Среднемесячное число акций (в т.ч. за 11 мес.)	Общее число стоп-акций (в т.ч. за 11 мес.)	Среднемесячное число стоп-акций (в т.ч. за 11 мес.)	Доля стоп-акций (%) (в т.ч. за 11 мес.)
2008	96	8,0	60	5,0	62,5
2009	272	22,7	106	8,8	38,9
2010	205	17,1	88	7,3	42,9

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОТЕСТОВ ПО ФЕДЕРАЛЬНЫМ ОКРУГАМ (% общего числа акций)

	2008		2009		2010		Всего	
	протесты	стоп-акции	протесты	стоп-акции	протесты	стоп-акции	протесты	стоп-акции
Центральный	25,8	25,0	21,3	16,0	16,6	17,0	20,4	18,5
Северо-Западный	8,6	11,7	16,5	12,3	14,1	10,2	14,4	11,4
Южный	7,5	6,7	8,5	19,8	7,8	12,5	8,1	14,2
Приволжский	15,1	8,3	12,9	8,5	10,2	10,2	12,3	9,1
Уральский	11,8	16,7	18,4	18,9	15,1	13,6	16,1	16,5
Сибирский	19,4	21,7	15,1	14,2	19,0	14,8	17,2	16,1
Дальневосточный	11,8	10,0	7,4	10,4	13,7	14,8	10,4	11,8
Северо-Кавказский	-	-	-	-	2,4	4,5	0,9	1,6
За границей	-	-	-	-	1,0	2,3	0,4	0,8
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОТЕСТОВ ПО ОТРАСЛЯМ (% общего числа акций)

	2008		2009		2010		Всего	
	протесты	стоп-акции	протесты	стоп-акции	протесты	стоп-акции	протесты	стоп-акции
Промышленность	52,7	53,3	55,9	48,1	47,8	39,5	52,5	50,4
Сельское хоз-во	4,3	6,7	2,6	1,9	2,4	4,5	2,8	3,9
Лесное хоз-во	1,1	1,7	-	-	0,5	1,1	0,4	0,8
Транспорт и связь	19,4	16,7	18,0	20,8	17,1	17,0	17,9	18,5
Строительство	5,4	5,0	7,7	12,3	9,3	14,8	7,9	11,4
Торговля, общепит	1,1	-	4,0	4,7	1,0	1,1	2,5	2,4
Заготовки	-	-	-	-	2,4	1,1	0,9	0,4
Геология, разведка	-	-	0,7	0,9	-	-	0,4	0,4
ЖКХ	8,6	11,7	4,0	6,6	2,0	2,3	4,2	6,3
Здравоохранение	2,2	-	2,9	0,9	2,0	1,1	2,5	0,8
Образование	2,2	1,7	1,8	-	5,4	5,7	3,2	2,4
Культура	-	-	1,1	2,8	3,4	4,5	1,8	2,8

Наука	1,1	1,7	1,1	0,9	0,5	-	0,9	0,8
Управление	2,2	1,7	-	-	3,4	4,5	1,6	2,0
Общественные объединения	-	-	-	-	1,5	-	0,5	-
Другое	-	-	-	-	1,5	3,4	0,6	1,2
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

5. ПРИЧИНЫ ПРОТЕСТОВ (% общего числа акций)

	2008		2009		2010		Всего	
	протесты	стоп-акции	протесты	стоп-акции	протесты	стоп-акции	протесты	стоп-акции
Невыплата зарплаты (полная или частичная)	57,0	70,0	55,9	75,5	51,7	79,5	54,6	75,6
Низкая зарплата	19,4	15,0	8,1	5,7	17,6	10,2	13,3	9,4
Изменение системы оплаты труда	6,5	6,7	11,0	9,4	5,9	2,3	8,4	6,3
Увольнения, сокращения	5,4	1,7	21,0	10,4	6,8	1,1	13,3	5,1
Изменение режима труда	1,1	1,7	3,7	0,9	1,5	-	2,5	0,8
Ухудшение условий труда	8,6	10,0	6,6	8,5	10,2	10,2	8,2	9,4
Отказ работодателя от переговоров	2,2	-	4,4	0,9	8,8	2,3	5,6	1,2
Политика руководства, реорганизация, закрытие	12,9	6,7	18,0	12,3	21,5	15,9	18,4	12,2
Рост потребительских расходов	-	-	1,1	-	1,5	-	1,1	-
Другое	8,6	6,7	19,9	8,5	28,3	10,2	21,1	8,7

Примечание: так как у одной акции протеста одновременно могло фиксироваться несколько причин, то сумма ответов превышает 100 %.

6. ПОВТОРНОСТЬ ПРОТЕСТОВ (% общего числа акций)

	2008		2009		2010		Всего	
	протесты	стоп-акции	протесты	стоп-акции	протесты	стоп-акции	протесты	стоп-акции
Первичный протест	95,7	96,7	66,2	76,4	70,3	70,5	72,5	79,1
Повторный протест	4,3	3,3	33,8	23,6	29,7	29,5	27,5	20,9
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

7. ФОРМЫ ПРОТЕСТА (% общего числа акций)

	2008		2009		2010		Всего	
	протесты	стоп-акции	протесты	стоп-акции	протесты	стоп-акции	протесты	стоп-акции
Выдвижение требований, возмущение	21,5	10,0	13,2	7,5	54,1	44,3	29,3	20,9
Остановка работы по статье	3,2	5,0	7,0	17,9	2,4	4,5	4,7	10,2
КТС без остановки работ	3,2	-	1,5	-	2,0	-	1,9	-
КТС с остановкой работ	5,4	8,3	2,9	7,5	4,4	10,2	3,9	8,7
Остановка работ в подразделении	11,8	18,3	4,4	11,3	4,4	10,2	5,6	12,6
Остановка работы всего предприятия	32,3	50,0	16,5	42,5	20,5	47,7	20,5	46,1
Голодовка	15,1	23,3	9,6	24,5	11,7	23,9	11,2	24,0
Собрание, митинг на предприятии	1,1	-	5,1	3,8	2,9	1,1	3,7	2,0
Собрание, митинг за предприятием	28,0	10,0	32,7	4,7	32,2	5,7	31,8	6,3
Участие в других митингах	-	-	0,4	-	-	-	0,2	-

Захват предприятия	-	-	1,1	2,8	2,9	6,8	1,6	3,5
Перекрытие магистралей, блокирование	2,2	-	7,0	0,9	1,5	-	4,2	0,4
Митинг солидарности	-	-	4,0	-	2,0	1,1	2,6	0,4
Обращение в прокуратуру, к властям	3,2	5,0	19,1	12,3	20,5	17,0	17,0	12,2

Примечание: так как в рамках одной акции протеста одновременно могло быть несколько форм протеста, то сумма ответов превышает 100 %.

8. КОЛИЧЕСТВО ФОРМ ПРОТЕСТА, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ В РАМКАХ ОДНОЙ АКЦИИ (% общего числа акций)

	2008	2009	2010	Всего
Простые акции (1 форма)	76,3	78,3	49,8	67,7
Комплексные (2 и более форм)	23,7	21,7	50,2	32,3
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0
Среднее число форм протеста	1,27	1,25	1,61	1,38

9. УЧАСТНИКИ, СО СТОРОНЫ РАБОТНИКОВ, ВОВЛЕЧЕННЫЕ В ПРОТЕСТ (% общего числа акций)

	2008		2009		2010		Всего	
	протесты	стоп-акции	протесты	стоп-акции	протесты	стоп-акции	протесты	стоп-акции
Только работники, стихийная акция	62,4	68,3	43,0	65,1	37,6	60,2	44,2	64,2
Первичная профсоюзная организация	33,3	28,3	41,9	30,2	43,9	27,3	41,2	28,7
Вышестоящая профсоюзная организация	3,2	3,3	27,6	10,4	29,3	17,0	24,2	11,0

Политические и общественные организации	-	-	8,8	1,9	11,7	6,8	8,4	3,1
Другие участники	2,2	1,7	2,2	0,9	2,9	3,4	2,5	2,0
Инициативные рабочие организации	-	-	-	-	6,3	6,8	2,3	2,4

Примечание: так как со стороны работников одновременно могло быть несколько участников акций, то сумма ответов превышает 100 %.

10. СРЕДНЕЕ ЧИСЛО УЧАСТНИКОВ В АКЦИИ ПРОТЕСТА (чел.)

	2008		2009		2010		Всего	
	протесты	стоп-акции	протесты	стоп-акции	протесты	стоп-акции	Протесты	стоп-акции
Доля акций, в которых известна численность участников (%)	35,5	35,0	60,3	65,1	49,8	58,0	52,5	55,5
Минимальное число участников (чел.)	1	1	1	1	1	1	1	1
Максимальное число участников (чел.)	1500	400	4000	1500	4000	700	4000	1500
Среднее число участников (чел.)	160,7	102,5	277,4	97,5	209,8	94,3	241,4	97,1

11. СРЕДНЯЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ АКЦИИ ПРОТЕСТА (дней)

	2008		2009		2010		Всего	
	протесты	стоп-акции	протесты	стоп-акции	протесты	стоп-акции	Протесты	стоп-акции
Доля акций, о продолжительности которых есть информация (%)	32,3	31,7	76,5	55,7	71,2	58,0	67,4	50,8
Доля акций, продолжавшихся один день (%)	16,1	26,3	58,8	24,5	52,7	23,9	49,6	20,5
Максимальная продолжительность акции (дней)	19	19	65	32	31	31	65	32
Средняя продолжительность акций (дней)	4,5	6,5	3,4	5,6	2,6	3,8	3,2	5,0

12. РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОТЕСТОВ (% общего числа акций)

	2008		2009		2010		Всего	
	протесты	стоп-акции	протесты	стоп-акции	протесты	стоп-акции	Протесты	стоп-акции
Нет информации	39,8	36,7	31,3	27,4	47,8	30,7	38,6	30,7
Требования не удовлетворены	-	-	16,9	7,5	12,7	12,5	12,6	7,5
Требования частично удовлетворены	3,2	3,3	7,7	10,4	7,3	11,4	6,8	9,1
Требования полностью удовлетворены	5,4	6,7	9,9	9,4	9,8	15,9	9,1	11,0
Продолжение переговоров	9,7	10,0	22,1	32,1	18,0	26,1	19,9	24,6

Создание профсоюза	1,1	1,7	1,1	1,9	0,5	-	0,9	1,2
Обращение в суд, к властям	-	-	8,5	15,1	0,5	-	4,2	6,3
Давление на работников	-	-	10,3	14,2	5,9	8,0	7,0	8,7
Преследование лидеров, расправа	2,2	3,3	8,8	9,4	4,9	6,8	6,3	7,8
Другое	-	-	2,9	2,8	1,0	2,3	1,8	2,0

Примечание: так как у одной акции одновременно могло быть несколько результатов, то сумма ответов превышает 100 %.

ПЕРЕРАСТАНИЕ ТРУДОВОГО КОНФЛИКТА В ОТКРЫТЫЙ ПРОТЕСТ

ОПИСАНИЕ СИТУАЦИЙ

КОНФЛИКТ В ПИКАЛЕВО (март-июнь 2009 г.)¹

Трудовой конфликт в Пикалево — символ протестного движения в России конца нулевых годов XXI в. Пикалево стало именем нарицательным, оно постоянно используется журналистами, экспертами, политиками для обозначения сложных нерешенных социальных ситуаций, перерастающих в стихийный бунт. «Вы хотите, чтобы случилось второе Пикалево?» — обычно звучит при обращении к властям и работодателям, которые отказываются решать застарелые проблемы, вызывающие массовое возмущение.

Что же там произошло на самом деле? Описаний пикалевского конфликта много, но чаще всего это журналистские материалы, посвященные отдельным стадиям и аспектам этого конфликта. По ним довольно трудно составить целостное представление о тех событиях. Исключение составляет статья Б. Максимова, где сделана попытка комплексного рассмотрения того, что и почему случилось в Пикалево в 2009 г.²

Здесь будет сделана попытка описать пикалевские события как трудовой конфликт, развившийся до уровня радикального социального

1 Описание конфликта в Пикалево в 2008–2009 гг. сделано на основании интервью, документов и материалов, имеющихся у автора, и отражает его точку зрения на эти события.

2 Максимов Б.И. Явление России в Пикалево // СОЦИС. 2010. № 4.

протеста, показать действия участников и общую логику развития этого без преувеличения знаменитого протеста.

Предыстория

Анализ трудового конфликта немыслим без понимания ситуации, которая сложилась на предприятии в 2008–2009 гг. Возникший к тому времени кризис был вызван реорганизацией созданного в 1946 г. глиноземного завода, который к концу 1980-х годов превратился в крупное предприятие по комплексной переработке сырья для алюминиевой промышленности. Знакомство с историей предприятия позволяет даже неспециалисту сделать вывод о том, что это было уникальное инженерно-производственное решение сложнейшей проблемы — получение сырья для выплавки алюминия и комплексная переработка отходов. И не просто переработка, а получение из отходов ценных продуктов, пользующихся большим спросом (цемент, сода, поташ и даже редкоземельные металлы (галлий) высокой степени очистки). Кроме этого на предприятии производились кирпич и шифер — популярные, пользующиеся спросом строительные материалы. При этом на предприятии использовался замкнутый цикл водообращения, т.е. было крайне мало выбросов вредных веществ.

В 1992 г. предприятие было приватизировано. На нем работало около 3,5 тыс. чел., и это было крупнейшее предприятие в отрасли, поставлявшее более 250 тыс. т сырья в год. Предприятие работало успешно даже в тяжелые 1990-е годы. По словам его работников, они не знали, что такое задержки зарплаты, и довольно благополучно пережили «лихие девяностые».

Проблемы, начались в 2004 г., когда из состава предприятия выделались, первоначально в качестве дочерних компаний, два производства: соды (ЗАО «Метакхим») и цемента (ЗАО «Пикалевский цемент»). Первоначально ощущалась только смена вывесок. Изменения в худшую, по мнению работников, сторону начались в 2007 г., когда собственником стал О. Дерипаска (и его компания «Базовый элемент»). Пошли обычные для того времени процессы «оптимизации» структуры, которые привели к выделению в отдельные (теперь уже не дочерние) структуры производства соды и цемента.

Именно в этот момент произошло то, что в дальнейшем привело к возникновению крупнейшего в новой истории страны трудового конфликта, — разделение предприятия. Новые собственники и управленцы не смогли сохранить единый, пронизанный внутренними связями производственный комплекс и начали механически «рубить» сложившиеся структуры, «избавляясь от непрофильных активов», «оптимизируя структуру и затраты». При этом, как показали итоги, они абсолютно

не обращали внимания на то, что комбинат был сформирован как единый комплекс с едиными начальными технологическими стадиями.

Производство соды и цемента в Пикалево было рассчитано на использование того сырья, которое они получали от глиноземного производства. Оборудование было рассчитано на характеристики именно местного, а не привозного сырья. Но разделение производств между разными собственниками неизбежно приводило к тому, что тот, кто оставил за собой начальные стадии, превращался в монопольного поставщика сырья для двух других и мог им диктовать цены. Что и произошло: цены этого монопольного поставщика были подняты настолько, что их производство становилось невыгодным для новых собственников, и, они, не видя возможности сменить поставщика сырья, начали сворачивать свой бизнес.

Но новыми собственниками игнорировалась не только производственно-организационная структура комбината. В еще большей степени игнорировалась та социальная функция, которая лежала на предприятии в плане обеспечения жизнедеятельности города. Комбинат создавался не только как производственно-технологический комплекс, но и как система, обеспечивающая жизнедеятельность Пикалево. Например, город и комбинат обслуживала одна ТЭЦ, остановка которой сыграла роковую роль в возникновении городского протеста. Новые собственники, как показала практика, не желали осознать даже необходимость технологической целостности предприятия, а уж необходимость социальных функций градообразующих предприятий ими активно отрицалась. Это во многом соответствует мнению о том, что бизнес не должен нести социальных нагрузок. А то, что это приводит к существенному ухудшению жизни людей, в расчет не берется.

Начало конфликта

Первые проблемы в Пикалево появились весной 2008 г. после того, как Глиноземный комбинат перешел из компании «Русал» в состав «Базэл цемент», компании, которая принадлежит О. Дерипаске. Для коллектива это решение было и непонятно, и неожиданно. Работники никогда не относили себя к строительной отрасли и всегда говорили о себе как о металлургах¹. Реорганизация и разделение предприятий сопровождалась уверениями коллектива и профсоюза в том, что все гарантии будут сохранены, что изменений не будет, что работники ничего не почувствуют. Однако профсоюз уловил изменения раньше работников, так как новое руководство стало уменьшать объем благ и льгот в коллективном договоре.

¹ Первичная организация действующего на предприятии профсоюза всегда вошла в состав Горно-металлургического профсоюза (ГМПР).

Настоящие трудности у коллектива начались тогда, когда между собственниками трех предприятий разгорелась война. Одни пытались взять под контроль других, используя в качестве методов давления поставки сырья, цены на него и т.п. В таких условиях предприятия функционировать нормально не могли, возникли трудности и со стабильной работой, и с выплатами зарплаты.

Первые проблемы начались на цементном заводе: были уволены около 700 работников (из 1100). Следом возникли сложности и на глиноземном комбинате: появились проблемы с сырьем, производство стало нестабильным, начались попытки переделки технологических схем и т.п. Все это сказывалось на зарплате, на тех благах и льготах, к которым привыкли работники. Профсоюз не мог вмешаться в эти процессы напрямую: он проводил бесконечные совещания, привлекал управленцев и собственников к согласованию решений, особенно по социальным вопросам, но изменить положение был не в силах. По словам профсоюзных лидеров, было очевидно, что ситуация ухудшается, но у них не было никаких способов это предотвратить.

Первые сокращения на цементном заводе вызвали тревогу в коллективе и городе, но ситуация не была взрывоопасной. Во время сокращений все защитные меры, положенные по закону, были соблюдены. Тревога стала нарастать тогда, когда минули три месяца, которые люди отстояли на учете в центре занятости, получая все положенные выплаты от предприятия, а работы так и не нашли. К весне ситуация стала критической: людям не на что было покупать продукты питания¹. И хотя в основном это касалось работников цементного завода, профсоюз и работники по-прежнему сохраняли единство и воспринимали проблемы уволенных, как свои.

На глиноземном комбинате с начала 2009 г. начались простои, потом руководство стало вести речь о закрытии подразделений и подготовке к сокращениям. Но профсоюзный комитет уже выработал тактику и начал откровенно затягивать процесс. Он опротестовывал решения о сокращении, высказывая мотивированное мнение и требуя его учета (привлекая даже правоохранительные органы). В этом пикалевском

1 В городе помнят и подробно рассказывают историю о том, как от администрации области в город в качестве гуманитарной помощи пригнали фуру с несколькими тоннами кондитерских изделий (рулеты с фруктовой начинкой). Профсоюз и коллектив согласились принять эту помощь, чтобы оказать людям хоть какую-то помощь. Однако проблем с этими рулетами оказался гораздо больше, чем пользы. Во-первых, нужно было срочно разгрузить тонны коробок, во-вторых, у изделий через несколько дней заканчивался срок годности, а хранить их было негде, поэтому надо было срочно организовать раздачу. В результате все оказались заваленными этими рулетами, которых в таком количестве (и такого качества) просто было не нужно. В то же время их нельзя было и выбросить: это был бы слишком демонстративный жест и по отношению к тем, кто груз прислал, и по отношению к тем, кому он предназначался.

профкому помогал Центральный комитет ГМПП и его специалисты. Затем члены пикалевского профкома сами могли уже работать таким образом, тем более что, по их оценкам, в документах, подготовленных администрацией, содержалось много ошибок (было за что зацепиться). Профком сохранял людей на предприятии, откладывал увольнения. Правда, ситуацию это меняло мало, ведь зарплату там не платили. Начала формироваться многомесячная задолженность.

Подобные процессы пошли и на третьем предприятии — на производстве соды. Начались простои, задержки зарплаты и подготовка к увольнению работников. Профсоюз стал опротестовывать приказы о сокращении, оттягивать сокращения.

Усугубляло положение то, что с начала 2009 г. на предприятии де-факто перестал действовать коллективный договор. С января руководство заявило, что он нуждается в пересмотре, что предприятие его «не тянет». Профком, по словам его лидера, начал рассматривать, как можно изменить, от чего можно отказаться ради сохранения договора. Однако руководство решило форсировать события и инициировало собрание трудового коллектива по пересмотру колдоговора, игнорируя представительство коллектива. На собрании доминировали управленцы и те, кого контролировала администрация. И несмотря на все увещевания председателя профкома о том, что такое собрание незаконно, что его результаты будут опротестованы и т.п., был принят вариант договора, разработанный администрацией. Он, разумеется, тут же был опротестован, но это очень долгий процесс, который занял несколько месяцев¹.

По оценкам профсоюза, в начале 2009 г. отсутствие работы и нехватка денег поставили на грань голода сотни семей. Особенно тяжело было родителям-одиночкам, супругам, вместе работавшим на остановленных предприятиях, людям, не имевшим родственников, которые могли бы помочь деньгами, продуктами и т.п. Местные власти пытались совершить какие-то действия, выделяли средства нуждающимся в виде единовременных выплат и пособий. Профсоюз, социальные службы города и предприятия составляли списки нуждающихся, выделяли суммы от 500 до 3000 руб. Но, разумеется, такие выплаты были разовыми и не могли решить даже краткосрочных проблем.

Таким образом, весной 2009 г. в городе сложилась тяжелая ситуация. Менее чем за год вполне благополучные люди столкнулись с лавинообразным ухудшением своей жизни. Все попытки использовать традиционные механизмы взаимодействия с руководством и собственниками

1 Окончательное решение по этому вопросу было принято 17 июня 2009 г., т.е. после инцидента с перекрытием дороги. Этому помогло присутствие в тот момент представителей всех государственных и правоохранительных органов (прокуратура, Гострудинспекция и др.), которым было показано, что нарушала администрация, к кому обращался профсоюз, какие были отказы и т.п.

для нормализации ситуации результата не давали. Совещания, совместные консультации, конференции — ничто не могло оставить собственников, разрушавших не только предприятие, но и город. Мало того, руководство предприятия продемонстрировало, что оно готово идти на серьезные нарушения: отказ от коллективного договора показал, что ради достижения цели сгодится даже сомнительный документ, принятый без участия профсоюза и коллектива.

Изменения были быстрые и значительные. Бедность в крайней форме коснулась многих, а в условиях малого города это означало, что ее почувствовали все. Нищета или ее вероятная угроза, отсутствие перспектив, невозможность противостоять негативным изменениям, наконец, абсурдное разрушение предприятия — все это легло в основу дальнейших событий.

Протест и перекрытие шоссе

Первым актом пикалевской драмы следует считать не перекрытие шоссе, а инцидент в городской администрации, который еще называют «захватом мэрии». На самом деле это был не захват, а довольно резкое вторжение работников города на совещание, где местные власти и руководство предприятий, в частности цементного завода, решали вопрос о работе котельной, снабжавшей город горячей водой и теплом. Эта котельная принадлежала заводу, и так как завод остановился, предприятию работающая котельная была не нужна. Кроме того, у города перед котельной существовал значительный долг, который сформировался еще в начале 2000-х годов. Собственники котельной перестали платить местному отделению «Межрегионгаза», которое снабжало котельную газом. 15 мая 2009 г. оно прекратило подачу газа. Это означало, что город остается без горячей воды. Предчувствуя нараставшее возмущение, власти и руководство предприятия собрались 20 мая на совещание по этому вопросу. Но собравшиеся около городской администрации люди ворвались в зал. И с этого момента, можно считать, начался пикалевский протест.

Первоначальным поводом для возмущения послужило нежелание властей пустить в зал тележурналистов. Обстановка быстро накалилась, и толпа буквально «внесла» в зал совещания милиционеров, которые пытались остановить горожан¹. После этого начался очень эмоциональный диалог, в ходе которого люди высказывали свои претензии, а в ответ слышали формальные фразы о необходимости работать, решать вопро-

1 Видеокadres этого совещания в репортаже местной телекомпании «ТВ 100» можно увидеть по ссылкам <http://www.youtube.com/watch?v=Pr7LvSTmNml> и <http://www.youtube.com/watch?v=v1n6RGbMfBc&feature=related>.

сы и т.п. В конце концов, ситуация в этот день разрешилась тем, что мэр города, заместитель главы Бокситогорского района и один из руководителей предприятия вынуждены были оправдываться перед жителями на крыльце здания мэрии и обещать им, что все будет вскорости улажено.

Однако в ближайшие дни обещания выполнены не были. Конфликт получил огласку, и реакция на него подстегнула события. Во-первых, была высказана позиция губернатора Ленинградской области. В. Сердюков в очередной раз дал резкую оценку ситуации, из которой следовало, что жители Пикалево напрасно возмущаются по поводу бездействия властей, которые делают все что можно и скоро решат все проблемы. Во-вторых, через федеральные СМИ о пикалевском конфликте узнала вся страна и даже весь мир. Часть либеральных журналистов и экспертов высказались о жителях Пикалево как о экономически пассивных субъектах, которые не хотят двигаться, вести себя как экономически активные субъекты¹.

Отсутствие горячей воды и негативные оценки сыграли крайне важную роль в дальнейшей эскалации протеста. Ко всем бедам жителей добавились еще два фактора. Но если оценки губернатора и журналистов были просто обидными, то отсутствие оплаченной горячей воды стало ярким свидетельством ухудшения жизни, касающегося всех. Думается, что это стало детонатором, который привел к столь массовому и радикальному протесту.

Дальнейшие события развивались стремительно. Возникла идея о перекрытии трассы. Профсоюз стал искать возможность провести митинг, от которого нельзя было бы отмахнуться. В качестве места его проведения предлагались перекрестки дорог, привокзальная площадь и т.п. Профсоюз послал несколько заявок и на все получил отказ. Однако идея распространялась, и вскоре в городе появились листовки («записки»), в которых говорилось о том, что 2 июня надо приходиться к проходной и затем перекрывать трассу.

Такая активность не могла пройти незамеченной. По поводу недопустимости таких действий высказалась прокуратура, профсоюзных лидеров вызывали в милицию. Профсоюз отрицал свою связь с инициативой перекрытия, но говорил о намерении провести митинг. А так как ситуация в городе не менялась, то возмущение нарастало, и 2 июня собравшиеся у проходной работники двинулись на трассу Новая Ладога — Вологда.

Подобное развитие не было неожиданным, и к моменту прибытия протестующих на трассу она уже была перекрыта милицией. Итак, пере-

¹ В качестве примера можно назвать комментарий И. Ясиной, правда, сделанный уже после перекрытия трассы. <http://www.echo.msk.ru/blog/yasina/598220-echo/>.

крытие состоялось и продолжалось несколько часов¹. К месту событий прибыли представители властей, руководство предприятия. Потом подоспели лидеры профсоюза, которые подчеркивали, что они к акции отношения не имеют, но их вызвали для того, чтобы наладить переговорный процесс.

Само перекрытие проходило непросто. В этот день в Пикалево была жаркая погода, и нескольким человекам из числа протестующих стало плохо: их увезли на машинах Скорой помощи. Пробка на автомагистрали растянулась на несколько десятков километров, и среди водителей были недовольные, которые пытались прорваться через заслон. Дело доходило даже до стычек таких водителей с протестующими.

В результате переговоров профсоюза с властями и руководителями было принято решение о том, что каждый руководитель на месте напишет письменное обязательство в виде расписки и зачитает через громкоговоритель. Это сделали руководители предприятий, представители властей. Главным итогом протеста стало обязательство начать ответственный диалог с участием профсоюза по поводу решения городских и заводских проблем. В итоге трасса была разблокирована.

Протест в Пикалево получил колоссальную известность. Все российские и зарубежные СМИ активно освещали этот конфликт. Дело в том, что в конце мая в Санкт-Петербурге проходил международный экономический форум, на который съехалось огромное количество журналистов и экспертов. На форуме ожидалось присутствие премьер-министра В. Путина, к которому через СМИ обращались пикалевцы. И, как оказалось, их обращения были услышаны. Не среагировать на эту ситуацию было нельзя, и В. Путин вмешался в нее самым решительным образом.

Завершение конфликта, основные итоги

Последним ярким эпизодом стало знаменитое совещание в Пикалево с премьер-министром В. Путиным². Оценок этому эпизоду было высказано немало, причем они были весьма противоречивыми. Высказывалось мнение, что весь протест был срежиссирован заранее, чтобы потом красиво его разрешить, что все выгоды от путинского решения достались предприятиям О. Дерипаски, а его конкуренты, с которыми он конфликтовал в Пикалево, проиграли от принятых там решений.

Подобные события имеют сложную структуру, там переплетаются интересы многих субъектов. В данном случае важно, что пикалевский

1 Видеофрагмент о перекрытии трассы можно посмотреть здесь <http://www.youtube.com/watch?v=UxD9OhL-WoE&feature=related>.

2 Репортаж Первого канала об этом совещании можно посмотреть здесь <http://www.youtube.com/watch?v=AJQesulz-4A>.

протест был, безусловно, стихийно вызревшей акцией людей, которые отчаялись в выборе средств социального диалога. Их протестом могли воспользоваться (и наверняка воспользовались) другие субъекты. Здесь следует перечислить основные события, которые последовали за судьбоносным для города совещанием с участием премьер-министра, и основные результаты.

Сразу после совещания в городе и на предприятии начали работать несколько комиссий, включавших чиновников, руководителей предприятий, собственников, которые должны были нормализовать ситуацию. Профсоюз в работе этих комиссий принимал самое активное участие, и его мнение по большинству вопросов имело большое значение. Участвовавшие в этих комиссиях профсоюзники подчеркивали внимание и предупредительность, с которой все относились к позиции профсоюза.

В кратчайшее время заработала котельная, через несколько недель начали работать предприятия, были ликвидированы задолженности по зарплате, восстановлен коллективный договор, обстановка в городе нормализовалась. В общем, произошло все то, чего профсоюз и коллектив добивались долгие месяцы. Именно это позволяет говорить, что пикалевский протест завершился победой работников.

Разумеется, победа была не безусловной. Предприятия заработали, и большинство работников сумели вернуться на свои места. Но, по словам лидеров профсоюза, численность работников все же сократилась примерно на 450 чел. Заработная плата осталась на прежнем уровне, но за счет уменьшения численности несколько возросла нагрузка. Кроме того, за несколько месяцев простоя оборудование износилось, и работать на нем стало тяжелее, хотя и до этого условия труда на многих местах были вредными. Руководство предприятия по-прежнему было нацелено на всемерную экономию затрат, и профсоюзу постоянно приходилось вести дискуссию о том, где можно экономить, а где не допустимо.

Видимо, главным результатом протеста стал новый тип отношения работодателей и местных властей к диалогу с профсоюзом и работниками. Работодатели начали вести переговоры не с позиции силы, а на партнерских началах. Государственные органы (Гострудинспекция, прокуратура), местные и региональные власти не позволяют себе игнорировать жалобы и запросы, которые делаются профсоюзом. Диалог не стал простым, противоречия не исчезли, но решались по-другому, не так, как до протеста.

Собственно вот эти два результата — возобновление работы предприятий и новое качество диалога работодателей с работниками — и есть главные результаты пикалевского протеста.

Участники конфликта

Прежде всего, это *работники пикалевских предприятий*. Несмотря на искусственное разделение предприятия, коллектив во многом остался цельным и остается таким до сих пор. Люди, как правило, давно здесь работают и помнят, когда они были едины. Трудности не разъединили коллектив потому, что они у всех начались одновременно (задержки, увольнения, коммунальные трудности), работники совместно организовывали перекрытие и т.п.

Наиболее заметную роль в конфликте играл *профсоюз* и председатель профкома С. Антропова, которая сумела найти баланс между решительными действиями и дипломатией. Профсоюз контролировал многие аспекты конфликта, но при этом не нарушал закон. Главное, что у профсоюза в ходе конфликта вырос авторитет, он действительно выполнял представительскую функцию, хотя в критиках недостатка не было. К конфликту профсоюз подошел с четкими и продуманными требованиями, поэтому когда работодатели и власти оказались готовыми к переговорам, то у профсоюза была готовая позиция по большинству вопросов. Профсоюз внятно мог сказать, что нарушено и что нужно сделать, чтобы нормализовать ситуацию.

Руководство предприятий в конфликте играло формальную роль. У многих наблюдателей складывалось мнение, что руководители выглядели несамостоятельными фигурами. До перекрытия трассы и прибытия премьера руководство всеми правдами и неправдами добивалось своего. Не платили зарплату, увольняли людей, останавливали котельную и т.п., хотя руководители не могли не понимать, какие последствия это имеет для горожан. А после протеста оказалось, что все, что представлялось невыполнимым, стало возможным: и котельная заработала, и деньги нашлись, и закрывать предприятие необязательно.

Примерно так же выглядела позиция *местных и региональных властей*. До конфликта власти уверяли, что они делают все возможное для исправления ситуации. В ходе совещания премьер-министр высказал решительное недоверие словам о том, что власти «все сделали и не могли предотвратить». Следует отметить жесткую позицию губернатора области, который неоднократно резко и с недоверием отзывался о людях и событиях в Пикалево¹. В то же время работники и жители города постоянно упрекали власти в невнимании, волоките, нежелании решать сложившиеся проблемы. Разумеется, после конфликта позиция властей изменилась. Как говорили многие активисты, «оказывается, мы вместе с властями работали» в то трудное время.

¹ Такая позиция видна на многочисленных видеороликах, выложенных в Интернете, например, здесь: <http://rutube.ru/tracks/2047137.html>.

Высшее руководство страны, безусловно, сыграло решающую роль в пикалевском конфликте. Трудно сказать, что именно заставило В. Путина, всегда отказывающегося уступать давлению «снизу», пойти на такие действия. Но фактически он встал на сторону работников и горожан и принудил собственников и региональные власти исправлять ситуацию. Мало того, его участие в этом конфликте задало «инерцию внимания» к проблемам города и предприятия. И собственники, и власти понимают, что повторного конфликта здесь быть не должно, и во многом этим задаются параметры того диалога, тех отношений, которые складываются в Пикалево сегодня.

КОНФЛИКТ В МЕЖДУРЕЧЕНСКЕ (май 2010)¹

Конфликт в Междуреченске (Кемеровская обл.) — самый значимый в 2010 г., хотя он и не стал символом протеста. Это произошло потому, что конфликт был одним из последствий трагичной аварии на шахте «Распадская», произошедшей 9 мая 2010 г. Трудовой протест в Междуреченске оказался «вплавлен» в предшествовавшую трагедию и ликвидацию ее последствий. События, происходившие после протеста, зачастую преподносились как меры по преодолению социальных последствий аварии, однако они во много были вызваны трудовым конфликтом, а некоторые меры, предпринятые властями и собственниками, были просто направлены на регулирование трудовых отношений.

Главной особенностью междуреченского конфликта является его радикальность. За всю историю постсоветской России впервые протест работников пытались подавить силой. Было столкновение рабочих с милицией, были аресты. Разумеется, ситуация была крайне непростой и неоднозначной, тем не менее есть веские основания считать, что это был протест работников, то есть трудовой протест.

Предыстория

Как и все протесты, события в Междуреченске имели предысторию, и конфликтная ситуация сложилась задолго до аварии. Прежде всего, нужно несколько слов сказать о самом предприятии. Шахта «Распадская» является основным активом ОАО «Распадская», куда входят еще несколько мелких шахт (участков) и разрез. «Распадская» — самая крупная с советских времен шахта, лидер по добыче угля не только в Кузбассе, но и во всей стране. В 2009 г. было добыто 6,8 млн т угля. Это уровень добычи разрезов, где уголь добывается открытым способом.

Шахта традиционно оснащалась самым современным оборудованием и была одним из самых престижных предприятий в городе. В отличие от многих других угольных предприятий, которые после приватизации вошли в состав крупных угольных компаний, «Распадская» рано акцио-

¹ Описание конфликта в Междуреченске в мае 2010 г. сделано на основании интервью, документов и материалов, имеющих у автора, и отражает его точку зрения на эти события.

нировалась, и ее руководители основали самостоятельную угольную компанию на базе одной шахты. На момент аварии собственниками шахты являлись ее владельцы, и 40 % акций принадлежало холдингу «Евраз-групп».

Фактическим руководителем шахты с 1994 г. является ее директор Г. Козовой. Он известен в Кузбассе как эффективный руководитель, который сумел провести шахту через непростой период реструктуризации угольной промышленности (середина 1990-х годов), когда многие (в том числе перспективные) угольные предприятия перестали существовать. Г. Козовой не только сохранил предприятие, но и сделал его инновационным, производительным и прибыльным.

Одновременно он известен как очень жесткий и бескомпромиссный руководитель, не терпящий никаких возражений. В частности, за кратковременное руководство Козовым компанией «Южкузбассуголь» (Новокузнецк) в 2007 г. была разгромлена профсоюзная организация шахты «Есаульская», рабочие которой пытались организовать коллективный трудовой спор.

Напряженность в коллективе стала ощущаться с конца 2009 г., а в феврале 2010 г. на шахте возникла предзабастовочная ситуация. Бастовать готовились проходчики, которые были недовольны низкой заработной платой. По словам рабочих, ситуация была настолько напряженной, что смена проходчиков была готова к отключению оборудования. Но в последний момент к ним спустились руководители шахты, и ситуация была урегулирована.

Однако из-под земли конфликт вышел на поверхность, так как низкой зарплатой были недовольны не только проходчики. Серьезные претензии стали высказываться в адрес профсоюзного комитета¹. Из-за отсутствия альтернативного профсоюза работники, недовольные ситуацией, начали активную подготовку отчетно-выборной конференции, был выдвинут альтернативный кандидат, который отражал интересы радикально настроенных рабочих. Администрация шахты и руководство профсоюза предприняли меры по недопущению этого кандидата и пытались препятствовать выборам делегатов на конференцию, которые могли бы его поддержать. Одновременно была выдвинута кандидатура нового председателя профкома, которого считали более радикальным, чем предыдущий, хотя и не склонного к решительным протестам.

Тем не менее в конце апреля 2010 г. на шахте прошла бурная профсоюзная конференция, на которой развернулась нешуточная борьба. Было много горячих дискуссий, и в результате голосования победил

1 На шахте уже несколько лет нет второго шахтерского профсоюза — НПП. В мае 2010 г. там была только первичная организация Росуглепрофсоюза, входящего в Междуреченский местный территориальный комитет этого профсоюза.

представитель профсоюза и администрации (с перевесом в несколько голосов). Разочарованные поражением, некоторые радикальные активисты вышли из профсоюза. Как они говорили, если бы на шахте был второй профсоюз, то они перешли бы в него. А так как его не было, то они просто прекратили свое членство в Росуглепрофе.

Все это говорит о том, что вспыхнувший конфликт возник не на пустом месте. Несостоявшаяся забастовка, попытка переизбрать профком — свидетельствуют о том, что напряженность в коллективе была на довольно высоком уровне.

Саму аварию, чудовищную по своим масштабам и последствиям, тоже стоит отнести к предыстории протеста¹. Два взрыва, унесшие жизни более ста шахтеров и горноспасателей, не только показали несовершенство технологий, но и вскрыли многие социальные дефекты.

Во-первых, как подчеркивалось во многих комментариях, было очевидно желание властей города, региона и страны «замолчать» аварию. Это было связано с тем, что она произошла в ночь с 8 на 9 мая, накануне официальных празднований Дня Победы. Даже в Междуреченске состоялся торжественный митинг, и только после того, как в Москве прошел парад, об аварии стали сообщать в прессе. Тот факт, что из-за праздника информация об аварии задерживалась, вызвал сильное раздражение у многих работников и жителей Междуреченска.

Во-вторых, руководство шахты, по мнению многих горожан, не могло или не хотело сообщить о реальных масштабах аварии. Именно потому, что серьезность ситуации была не оценена в должной мере, произошел второй взрыв, и вновь погибли люди. Ситуация накалялась и в силу того, что точной информации о том, сколько людей было в шахте, сколько спаслось, сколько пострадало и погибло, не было даже к концу дня. Именно поэтому появились версии о диверсии, обнаружении посторонних людей среди пострадавших и т.п. Только на следующий день масштабы произошедшего стали понятны, и на ситуацию обратили внимание первые лица государства.

Руководство шахты по привычке вело себя жестко, не вступая в контакты, никому ничего не объясняя. По уверениям руководства, аппаратура слежения за уровнем загазованности не давала никаких оснований для тревоги. По мнению многих работников и наблюдателей, с самого начала руководство шахты пыталось представить дело так, что ничего серьезного не произошло, а когда серьезность аварии стала очевидной — показать, что все под контролем. Именно из-за этого, по мнению наблюдателей, и произошел второй взрыв. Если бы руководство шахты сразу

1 Речь идет о сильном взрыве, который произошел на шахте «Распадская» ночью 9 мая 2010 г. В результате взрыва шахте был причинен огромный материальный ущерб, остановлена добыча угля, но главное — погибло более ста человек.

признало серьезность ситуации и сумело адекватно ее оценить, принять необходимые, а не «показушные» меры, последствия были бы не столь тяжелыми, а жертв было бы меньше.

Как бы там ни было, но традиционная закрытость «начальства», его нежелание в полной мере информировать население и даже родственников погибших и пострадавших с первых же дней сформировали на предприятии и в городе атмосферу напряженности и недоверия.

Последним шагом к формированию протеста стало интервью руководителя шахты Г. Козового в эфире местного телевидения. Он заявил о том, что средняя зарплата шахтеров достаточно высокая — от 60 до 80 тыс. руб.¹ Эти слова вызвали эффект разорвавшейся бомбы. По городу прошел слух, что работники шахты соберутся на главной площади города, где их будут ждать представители прессы, которым можно будет рассказать о реальном положении дел. В качестве доказательства рекомендовалось принести так называемые «квиточки», т.е. квитанции об оплате, в которых отражаются все начисления, все вычеты и т.п.

Протест и акция перекрытия железной дороги

14 мая в городе были назначены первые похороны погибших, которых сумели достать из шахты к тому времени. Похороны организовывало предприятие, а вплотную этим занимался профсоюз и социальные службы шахты². В небольшом городе столь массовые похороны не могли не собрать большого количества людей. Это и работники шахты, и коллеги с других предприятий, которые знали погибших или их родствен-

1 Об этом интервью циркулировало множество слухов, в которых информация порой довольно сильно искажалась. Кто-то говорил, что г. Козовой доложил об этом непосредственно В. Путину, кто-то вообще отрицал, что такая фраза была произнесена. Но автору во время исследования неоднократно приходилось слышать о том, что г. Козовой произнес эти слова. И эта информация стала причиной массового возмущения. Местный новостной интернет-ресурс (A42.py <http://gazeta.a42.ru/lenta/show/mezhdurechensk-shahterov-vozmutil-razmer-ih-zarplatyi.html>) сообщил о вечернем интервью руководителя, которое видел весь город. А федеральный новостной портал Rambler просто упомянул этот факт как причину возмущения (<http://news.rambler.ru/6342388>).

2 Организация массовых похорон — дело довольно непростое. Прежде всего, нужно большое количество материалов и предметов, связанных с похоронами (гробы, венки, временные памятники и т.п.), которых в таком небольшом городе, как Междуреченск, не может быть в запасе. Их надо срочно изготовить. Эти предметы должны быть примерно одинаковы, чтобы у родственников не возникло претензий по поводу того, что одним дают больше и лучше, а другим меньше и хуже. Это очень чувствительная сфера. Нужно было организовать копку большого количества могил, обеспечить всех транспортом, затем подготовить ритуальные поминания и т.п. Все это делают представители предприятия, на которых может выплескиваться гнев и отчаяние родственников как на косвенных виновников гибели их родных. В общем, это крайне сложная и напряженная задача, которую выполнял профсоюз и которая отнимала все силы и время у его руководителей.

ников. Можно без преувеличения сказать, что похороны погибших 14 мая стали поистине городским мероприятием, как его потом назвали — митингом памяти погибших шахтеров.

На митинге присутствовали журналисты и несколько съемочных телевизионных групп. Чаще всего собравшиеся обсуждали три темы: во-первых, что привело к взрыву и насколько в этом виновато руководство шахты; во-вторых, почему действия руководства при ликвидации аварии были непрозрачными и закрытыми; в-третьих, возмущение вызывало то, что руководство стремилось приукрасить ситуацию (прежде всего, словами по поводу высокой зарплаты).

На площади собралось, по разным оценкам, от 500 до 1500 чел. Это были не только шахтеры «Распадской», но и работники других шахт, горожане. Часть людей пришли на площадь с поминок, причем не с одних, а посетив несколько траурных мероприятий. Именно этим объясняется присутствие нетрезвых людей, хотя, судя по словам участников митинга, их было немного и чаще всего их отправляли домой.

Сначала собравшиеся группировались около журналистов и жаловались им по поводу низкой зарплаты, засилья начальства и т.п. Но вскоре эта тема исчерпалась и начались общие выступления. Люди выходили на возвышенность возле Дворца культуры шахты «Распадская»¹ (ДК) и начинали говорить, обращаясь ко всем². В этот момент прозвучали первые требования о том, чтобы митинг организовали достойно, чтобы был мегафон, чтобы на вопросы ответили руководители шахты и города. Но последние на митинг не прибыли, не было и представителей профсоюза, которые были задействованы в организации похорон и поминок.

Собравшиеся сделали попытку открыть двери в ДК шахты «Распадская», где имелся крупнейший в городе зрительный зал. Правда, было неясно, хотели люди попасть в зал и там обсуждать проблемы или получить звукоусиливающую аппаратуру или мегафон, чтобы продолжить митинг на улице. Несколько минут митингующие активно стучали в двери и требовали их открыть. В этот момент стало ясно, что ситуация выходит из-под контроля, и в это время начала работать инициативная группа жителей города.

Это были люди, которые, увидев, какое направление приобретают события, попытались как-то организовать ситуацию. Во-первых, они добились прекращения попыток вломиться в ДК, во-вторых, активизи-

1 Дворец культуры шахты «Распадская» выполняет в Междуреченске функции городского театра и концертного зала. ДК находится на площади в конце главного бульвара и служит традиционным местом сбора горожан в торжественных и особых ситуациях.

2 Составить представление об обстановке на митинге можно с помощью просмотра коротких видеофрагментов, выложенных на Youtube. Например, <http://www.youtube.com/watch?v=neCGJ0mrPjQ> и <http://www.youtube.com/watch?v=kqh-5-NWrkE&feature=related>.

ровали попытки увести с площади выпивших и чересчур эмоциональных людей. Начавшийся дождь помог в этом, и люди начали расходиться. Но часть людей двинулись к мэрии города, которая находится в нескольких минутах ходьбы от площади.

Активисты инициативной группы, как они себя позже назвали, не смогли увидеть этот момент. По словам некоторых из них, они были готовы отправиться по своим делам, когда узнали, что часть людей перенесли митинг к мэрии. Причиной этого, как считают очевидцы, стало нежелание властей общаться с возмущенными жителями, и они пошли требовать ответа от мэра. Возле мэрии митинг был не столь массовым: по разным оценкам, от нескольких десятков до двух сотен человек. Собравшиеся требовали мэра и, получив отказ, усилили свои требования. Соответственно повысился эмоциональный накал. В этот момент опять появились члены инициативной группы, которые, с одной стороны, сдерживали накал, с другой — начали разговор с представителями мэрии о том, что надо как-то решать ситуацию. Можно сказать, что именно в этот момент инициативная группа сложилась как организация.

Об этой группе следует сказать особо. Ее роль в междуреченском конфликте оказалась весьма заметной, хотя многие оценивают ее членов и их деятельность во время конфликта противоречиво. В состав группы вошли и шахтеры с «Распадской», и люди, не работающие на шахтах вообще, но которым, по их словам, было безразлично, что происходит в городе. Возглавила группу Е. Першина, педагог, которая начала предпринимать что-то еще на площади. Кроме нее там была еще одна женщина, продавщица, муж которой работал на шахте. В группу входили шахтеры, в том числе бывшие активисты независимого профсоюза горняков (НПГ), которые, по их словам, хотели что-то изменить, но не допустить стихийного развития событий. Всего в составе группы было 11 человек, которые представляли в основном угольные предприятия и осуществляли связь с предприятиями города, координировали действия с профсоюзами, активистами и даже с работодателями и властями.

Окончательно состав инициативной группы оформился возле мэрии, после того как мэр согласился принять делегацию горожан, выставив только одно требование: чтобы среди них не было пьяных. Тут же перед мэрией была сформирована делегация, которая встретила с мэром и обсудила с ним ситуацию. Встреча продолжалась около часа. С этого момента начался диалог шахтеров и горожан с властями¹, а впоследствии и с руководством шахты.

1 Видеофрагменты о встрече с мэром и рассказе об этой встрече участников инициативной группы можно посмотреть по ссылкам <http://www.youtube.com/watch?v=kqh-5-NWrkE&feature=related> и <http://www.youtube.com/watch?v=74jMsTtFNWk&feature=related>.

Главным итогом встречи стал план действий. Инициативная группа решила собирать информацию о возникающих у горожан вопросах и доведении ее до властей и руководства предприятий, а мэр пообещал сделать такое общение регулярным и оперативно решать то, что в его власти. Вместе с тем мэр дистанцировался от многих проблем шахты, заявив, что у него нет возможности вмешиваться в дела собственника.

Выйдя к ожидавшим их участникам митинга, члены инициативной группы столкнулись с неоднозначной реакцией. Кто-то ждал их рассказа и пытался понять, как действовать дальше, а кто-то тут же начал обвинять членов инициативной группы в сговоре с властями и предательстве. Были даже попытки напасть на «предателей». После выхода «парламентеров» митинг продолжался еще более часа. В это время собравшиеся обсуждали ситуацию, возмущались. И тут снова произошел раскол. Некоторые, учитывая, что уже стемнело, стали расходиться по домам, решив, что на сегодня все закончено, а другие (особенно те, кто не был доволен переговорами) двинулись в сторону железной дороги и, в конечном счете, перекрыли ее.

Первоначально в перекрытии участвовало несколько десятков человек, позже, когда информация об этом разлетелась по городу, численность, по словам очевидцев, увеличилась примерно до 500 чел. В общей сложности, за весь период перекрытия было остановлено около двух десятков поездов, в том числе несколько пассажирских.

Буквально сразу же с работниками начались переговоры. Сначала это были призывы представителей железной дороги и милиции, но спустя некоторое время к протестующим пришел мэр города, который попытался убедить их разблокировать пути.

У протестующих на путях не было никакой организации: ни лидера, ни комитета. Это во многом связано с тем, что за перекрытие железнодорожных путей существует весьма суровая ответственность. Человек или группа, которые взяли бы на себя ответственность за ведение переговоров, неизбежно вынуждены были бы отвечать как организаторы этой акции. Поэтому мэр говорил с «толпой», пытаясь докричаться до людей и отвечая на беспорядочные гневные выкрики.

В этот момент людей, находившихся на путях, трудно было назвать «протестующими работниками». Правильнее всего их было бы назвать их «горожанами». Среди протестующих были работники не только шахты «Распадской», но и других угледобывающих предприятий и даже те, кто работал на не угольных предприятиях. Собственно говоря, часть людей пришли на железнодорожные пути вместе с шахтерами и оказались вовлеченным сначала в полемику с мэром, затем в столкновения с милицией.

В этот момент стало очевидно, что конфликт, начавшийся как трудовой, перерос в социальный. Уже на площади были не только работники «Распадской». Там были шахтеры с других шахт, которые показывали, что зарплата примерно одинаково низкая на всех шахтах города, работники других предприятий. Уже там, на площади, можно было говорить, что это митинг работников города. В дальнейшем к ним присоединились очень разные люди, но по-прежнему главные претензии протестующих были связаны с зарплатой, аварией, ложью руководства шахты и т.п. Не случайно мэр постоянно задавал вопрос: «Почему вы предъявляете эти претензии ко мне?» и отвечал на поступающие вопросы: «Это не ко мне, я не руководитель предприятия, я не могу на них влиять!» По сути, работники протестовали как граждане, горожане¹. До руководства предприятий они достучаться не смогли, поэтому использовали те средства, которые помогли им достучаться до руководителей города и через него — к руководителям предприятия.

После перекрытия железной дороги события стали развиваться быстро. Около часа ночи в городе появилась информация о прибытии отрядов ОМОНа из других городов области. Милиция присутствовала на перекрытых путях с самого начала перекрытия, т.е. примерно с 22 часов. Но это были местные подразделения, которые обеспечивали порядок и не пытались оттеснить протестующих с путей. После прибытия дополнительных сил власти предприняли ряд мер по деблокированию путей без применения силы. К протестующим еще раз приехал мэр и сообщил, что ситуация известна руководству страны и региона, что губернатор А. Тулеев выехал в город и к утру будет на месте, что он просит разблокировать пути и открыть движение поездов.

К месту перекрытия выдвинулись подразделения ОМОНа. Однако их появление не оказало должного эффекта: протестующие не испугались. После обращения мэра и предупреждений со стороны милицейского начальства началась операция по вытеснению протестующих с железнодорожных путей. С первого раза это не удалось: в омовцев полетели камни, они вынуждены были отступить. По свидетельствам очевидцев, только с третьего раза усиленная группа ОМОНа смогла оттеснить протестующих и начать задержания среди тех, кто оказывал сопротивление. В ходе деблокирования, как потом сообщалось, было задержано 28 участников перекрытия железной дороги. 17 сотрудников УВД получили ранения средней и легкой степени тяжести.

Всего на железной дороге в тот момент находилось около 400–500 чел. В основном это были горожане. Сопротивление ОМОНу оказывало 40–50 молодых мужчин, остальные находились рядом и выражали

1 Общение мэра с горожанами, в момент перекрытия можно увидеть на видеоролике <http://www.youtube.com/watch?v=YO3mfr4uGQI>.

поддержку протестующим криками. Однако в конце концов пути были разблокированы и протестующие и те, кто их поддерживал, были отсечены от железной дороги. На этом активная фаза протеста была завершена.

Завершение конфликта

События в Междуреченске имели в стране колоссальный резонанс. На следующий день начались бурные события. В дело вступили региональные власти и прежде всего губернатор Кемеровской области А. Тулеев. Его активность велась по двум направлениям. С одной стороны, он обещал, что все пострадавшие от аварии и семьи погибших получат значительные компенсации, что условия работы на шахтах будут приведены в соответствие с законом, нормами безопасности, что помимо проблем предприятий будут рассмотрены проблемы города. Губернатор уверял, что к решению проблем будут привлечены собственники шахты и других угольных предприятий города, что администрация области выделит значительные средства для решения проблем семей погибших и пострадавших. Он сообщил о том, что получил заверения от руководства страны о выделении средств на нужды распадцев и междуреченцев из федерального бюджета. Фактически губернатор на следующий день после протеста развернул широкую, мощную и убедительную программу преодоления последствий аварии и изменения ситуации на угольных предприятиях.

Одновременно А. Тулеев предпринял довольно неуклюжие попытки по дискредитации протеста. Прежде всего он попытался заклеить «организаторов» протеста, назвав их «криминальными авторитетами», «лицами, находящимися в розыске» и показав их фотографии. При этом были названы имена людей, которые, как выяснилось в дальнейшем, не имеют никакого отношения к показанным фотографиям. Попытка губернатора представить дело так, что ситуация на «Распадской» не имеет никакого отношения к перекрытию железной дороги, оказалась неудачной. Потенциал возмущения оказался весьма велик: на следующий день, услышав неуклюжие «свидетельства» о причастности криминалитета к организации протеста, горожане готовы были начать новый митинг. Однако эскалацию протеста удалось предотвратить.

Во-первых, город стал готовиться к приезду высшего руководства страны: ждали В. Путина. Во-вторых, начали активно действовать организации по решению проблем пострадавших шахтеров и их семей, а также жителей города. Прежде всего, это социальный отдел шахты, где и до протеста велся прием пострадавших работников и членов семей погибших. Но работа этой комиссии вызывала много нареканий.

Наиболее открытым и доступным органом стала инициативная группа жителей, которая сформировалась на площади и на митинге пе-

ред мэрией. Эта группа сохранила связь с мэрией, и первые недели после конфликта ее руководители и члены регулярно (практически ежедневно) общались с главой города и ключевыми чиновниками городской администрации. Кроме того, члены инициативной группы взяли на себя общение с работниками шахты и других предприятий, горожанами, которые приходили к ним со своими проблемами. Как правило, это были проблемы, которые не решались ни в каких других инстанциях. Все это члены инициативной группы выносили на обсуждение во время встреч с мэром, и немалая часть проблем была решена.

Инициативная группа взяла на себя и функцию общения с журналистами, которые во множестве приехали в Междуреченск. Журналисты центральных и региональных СМИ чаще всего не могли встретиться с руководителями города, шахты, профсоюза и вынуждены были расспрашивать случайных собеседников. Члены инициативной группы, получившие временный прием в одном из офисов неподалеку от городской администрации, терпеливо пересказывали прибывающим журналистам подробности конфликта. Порой журналисты были столь неопытны и некомпетентны, что им приходилось объяснять элементарные вещи, касающиеся труда шахтеров и произошедших событий.

Приезд В. Путина не состоялся, зато прошло большое совещание с участием собственников, руководителей предприятия, представителей правительства, региональной и городской администрации. Совещание проводилось в режиме телеконференции, и вел его В. Путин. В совещании принимали участие прибывшие собственники, в том числе самый знаменитый из них — Р. Абрамович. Главными результатами стали выводы о виновности руководства шахты, подтверждении необходимости осуществить все выплаты и защитные программы. Главной сенсацией стало требование В. Путина изменить систему оплаты труда так, чтобы 70 % составляла доля тарифа и только 30 % приходилось на стимулирующие выплаты¹. В целом совещание показало, что проблема находится в поле зрения высшего руководства страны, для преодоления последствий будут предоставлены крупные суммы, выделенные собственниками, регионом и государством.

Одновременно была проявлена снисходительность по отношению к тем молодым людям, которые были задержаны милицией во время разблокирования путей. Им были вменены довольно мягкие статьи, которые не предполагали уголовного наказания.

Такими мерами были сбиты радикальные настроения, и дальнейшего нарастания протестов не произошло. Конфликт был завершён, возмущение работников шахты и горожан было услышано всеми, кому оно адресовалось, в город были влиты значительные средства не только для

1 К сожалению, это обещание не было выполнено в 2010 г.

пострадавших в аварии, но и для всех жителей. Были предприняты меры по сохранению занятости шахтеров «Распадской», из-за аварии оставшихся без работы. Они получили гарантии сохранения рабочих мест на период восстановления шахты и после ее запуска в эксплуатацию.

Участники конфликта

Как и любой крупный конфликт, протест в Междуреченске — это сложное многообразное явление, определяемое количеством участников и их особенностями. Все участники играют специфическую роль, преследуют свои интересы.

Самые главные участники — это *шахтеры «Распадской» и их ближайшие родственники*, которые оказались вовлечены в конфликт из-за трагической аварии. Недостаток информации, возмущение порядками, царившими на шахте, ложь по поводу зарплаток — все эти причины сформировали первый импульс возмущения, который усилился в день первых похорон погибших и вывел людей на площадь.

Второй группой, которая участвовала в конфликте, следует считать *работников других угольных предприятий*, которые хоть и не пострадали от аварии, но, во-первых, сопереживали шахтерам «Распадской», а во-вторых, работали в таких же, а то и в худших условиях. «То, что произошло там, могло произойти на любой другой шахте!», «То же самое может случиться на другой шахте завтра!» — так или примерно так обосновывали свое подключение к протесту шахтеры других угольных предприятий.

Третьей группой стали *горожане*, которые формально не работали на шахтах, но были шахтерами в прошлом или являлись родственниками шахтеров, включенными в их проблемы и сопереживающими им. «Мы не можем спокойно отправлять своих мужей и сыновей в шахту, откуда они могут не вернуться!» — так высказала свою позицию женщина, муж которой получил травмы во время аварии.

На события в Междуреченске существенное влияние оказало *местное интернет-сообщество*. На городских форумах активно обсуждали все события, происходил обмен мнениями, вырабатывались позиции. Через Интернет осуществлялось информирование. Например, о прибытии машин с ОМОНОм первыми сообщили участники форумов, живущие недалеко от въезда в город и видевшие из окон прибытие этих машин. Их информация побудила некоторых участников обсуждения к действиям. «Пойду на пути, там наши ребята» — так отреагировал один из участников на сообщение о прибытии ОМОНа в город. В последующие дни в Интернете происходило множество событий. Там активно осуждали и не менее активно поддерживали инициативную группу и ее членов, в мельчайших деталях описывали все встречи с властями и родственниками шахты, боролись с провокаторами и т.п.

Профсоюз шахты и города был одним из самых малозаметных участников этого конфликта. Но его незаметность не означает незначимость. Во-первых, профсоюзы взяли на себя в эти дни на себе колоссальную нагрузку, связанную с организацией ритуальных мероприятий. В то же время руководство профсоюза, как городское, так и республиканское, вело большую работу по подготовке официальных встреч с собственниками, властями и т.п. Именно профсоюз предложил озвученную В. Путиным идею об установлении доли тарифа в структуре заработной платы до 70 %.

Инициативная группа (ИГ) возникла в ходе протеста. Возникновение ИГ ярко показывает, что самоорганизация в условиях протеста реальна и достаточно эффективна. ИГ взяла на себя ряд функций, которые не выполнялись или плохо выполнялись формальными структурами, а именно: связь с прессой, общение с работниками других предприятий и жителями города. Аккумулируя запросы работников и горожан, ИГ канализировала их во властные структуры и тем самым расширяла границы социального диалога, который начался после протеста. В итоге роль ИГ стала незначительной, но в первые дни после протеста роль этой группы была очень велика.

Руководство шахты не выступало публично, хотя многие события вольно или невольно инициированы именно им. Собственники шахты, ее управленцы, безусловно, виноваты в аварии. Не все их действия, особенно связанные с тем, как складывался диалог с работниками и горожанами в первые часы и дни после аварии, можно считать удачными. Наконец, именно руководство шахты спровоцировало волну возмущения заявлением о высокой зарплате шахтеров. Жители города и работники шахты жаловались на нехватку информации о последствиях аварии и предпринимаемых мерах. На протяжении всего конфликта руководство шахты демонстрировало позицию в отношении коллектива и горожан, суть которой можно было определить примерно так: «Мы делаем дело, и нам некогда болтать». Но именно нежелание (или неумение) вести диалог с работниками и членами их семей вызвало возмущение, которое заставило людей выйти сначала на площадь, а потом и на железную дорогу. Руководство шахты вело диалог с властями, но не с работниками и горожанами.

Городская власть, в отличие от руководства шахты, в ходе конфликта поменяла свою позицию. Первая реакция городских властей была столь же высокомерной, что и руководства шахты. Именно поэтому не было реакции на митинг на площади, который мэр считал «незаконным, а значит недостойным внимания, а тем более участия». Далее ему пришлось изменить свою позицию и сначала принять инициативную группу, а потом выходить к людям, перекрывшим дорогу. Можно предположить, что, если бы мэрия начала работать с людьми еще на площади, столь радикального протеста не случилось бы. В дальнейшем мэрия ак-

тивно изучала проблемы горожан и работников, участвовала во всех мероприятиях по согласованию позиций руководства шахты с интересами города, работала с региональным и федеральным руководством.

Региональная власть (прежде всего губернатор А. Тулеев) была вынуждена активно вмешаться в конфликт после того, как он достиг максимального накала. Губернатор к утру следующего после перекрытия дороги дня прибыл в Междуреченск. Правда, его попытка представить протест как акцию «криминальных элементов», которые воспользовались сложной ситуацией, выглядела неуклюже. За ней проглядывалось стремление отделить протест от возмущения работников шахты и жителей города. Эта попытка оказалась во многом неудачной и, скорее всего, усилила отчуждение горожан и шахтеров от властей. В дальнейшем администрация не стала развивать эту тему, при этом увеличив требования к собственникам по компенсации семьям погибших и пострадавших от аварии. Кроме того региональные власти усилили активность, добившись поддержки для города от федеральных властей. И сама администрация выделила значительные средства из бюджета для поддержки и города, и предприятия, и пострадавших. Можно сказать, что значительный объем средств, выделенных городу, пришел при помощи региональной администрации.

Итоги конфликта

Итоги сложного и многообразного конфликта тоже сложны и многообразны. Прежде всего следует признать, что практически все участники согласны, что если бы не было перекрытия дороги, то горожане не получили бы того внимания, средств и благ со стороны властей и собственников. Даже те, кто осуждал действия протестовавших, соглашались, что город и шахта не получили бы того внимания, если бы не было этого инцидента.

Для работников шахты главным можно считать заверения собственников о том, что все работающие сохраняют свои места и не будут уволены или сокращены. Семьи погибших и пострадавшие от взрыва получили значительные компенсации, которые помогли им пережить ущерб и отчасти компенсировать потери.

Для восстановления шахты были выделены значительные средства (в том числе из государственного бюджета). Сохранение шахты и помощь государства привели к тому, что работники не были выброшены на улицу и крупнейшее предприятие города осталось в числе действующих.

По итогам аварии были сделаны выводы о необходимости усилить меры безопасности на угольных предприятиях и изменить систему оплаты труда в отрасли. Тем самым было признано, что авария и конфликт стали следствием условий, в которых вынуждены были трудиться шахтеры.

Конфликт в Междуреченске показал, что у населения достаточно высок потенциал самоорганизации. Лидеры протеста выдвинулись мгновенно и с первых дней завоевали авторитет у горожан.

Наконец, события в Междуреченске вызвали волну солидарности по всей стране. В стране прошло более сорока митингов в поддержку междуреченцев. Перекрытие дороги и столкновение горожан с милицией стало крупнейшей акцией протеста, вызвавшей большое число откликов среди политиков, экспертов, журналистов. Междуреченские события повлияли на ситуацию в стране, показав, как трудовой протест может перерасти в социальный.

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОНФЛИКТ В ТУАПСИНСКОМ МОРСКОМ ТОРГОВОМ ПОРТУ¹

Конфликт в Туапсинском порту примечателен тем, что два сплоченных и энергичных профсоюза находятся в состоянии длительного противостояния с портовой администрацией.

Открытое акционерное общество «Туапсинский морской торговый порт» (ОАО «ТМТП») является оператором морского порта Туапсе, входящего в пятерку крупнейших в России. Его общий грузооборот превышает 20 млн. т. грузов в год, в том числе по нефтепродуктам более 14 млн т., по сухим грузам — 5,5 млн т. Порт является глубоководным, с круглогодичной навигацией и специализируется на перевалке нефтеналивных грузов, угля, руды, черных и цветных металлов, сахара и др. Техническая оснащенность компании признана одной из самых высоких в отрасли. В настоящее время морской торговый порт Туапсе — один из ведущих портов России и второй после Новороссийского на Черноморском побережье Кавказа как по объему грузооборота, так и по финансовым показателям. Порт работает эффективно и прибыльно. По данным профкома, в 2009 г. прибыль исчисляется сотнями миллионов рублей.

Численность работающих в порту — 1200 чел. Из них 250 чел. — это докеры, от работы которых зависит весь порт. Коллектив порта очень стабильный, здесь практически нет текучести. Работники основных специальностей (докеры-механизаторы, экипажи портового флота и др.) работают на своих местах по 20–30 лет. В последние годы из штата было выведено несколько подразделений (строительная, транспортная группы и другие непрофильные подразделения). Это привело к уменьшению численности работников и, соответственно, членов профсоюза. Кроме того, последние годы проводилась «оптимизация» (а фактически — сокращение) численности персонала, что привело к уменьшению числа работающих примерно на 10 %.

Морской порт традиционно считался самым лучшим предприятием в Туапсе, и попасть туда работать было очень непросто и крайне пре-

¹ Описание конфликта в Туапсинском порту сделано на основании интервью, документов и материалов, имеющихся у автора, и отражает его точку зрения на эти события. В основном это информация, полученная от профсоюза. Во время сбора информации (сентябрь 2010 г.) администрация порта проигнорировала просьбу о встрече.

стижно. В порту была самая высокая зарплата в городе, кроме того здесь была развита так называемая система соцкультбыта. По воспоминаниям работников, в 1990-е годы они не сталкивались с неплатежами и жили по сравнению с работниками других предприятий безбедно. Это работало на формирование чувства особености даже у тех, кто пришел в порт недавно и уже не застал благополучия советских времен.

Все это сформировало у работников порта чувство исключительности и превосходства. А с учетом того, что многие продолжают работать до сих пор, память о «старых добрых временах» по-прежнему живет в коллективе. Правда, последние полтора десятилетия воспринимались ими как время потерь, которые им наносили новые порядки и новые хозяева. Для коллектива туапсинского порта потеря благ оказалась сплывающим фактором. Не желая терять свой статус самых обеспеченных и высоко статусных работников, портовики неоднократно выступали в защиту своих прав.

В порту с начала 1990-х годов действуют первичная организация Российского профсоюза докеров (РПД) и первичная организация Профсоюза работников водного транспорта (ПРВТ). В отличие от большинства портов, где эти профсоюзы не просто конкурируют, но ведут борьбу на взаимоуничтожение, в Туапсинском порту профсоюзы с самого начала, с момента появления РПД, тесно и конструктивно сотрудничают, несмотря на то что РПД отобрал часть членов у ПРВТ.

У порта за последние годы многократно менялось руководство, что чаще всего было связано со сменой собственника. Новые руководители, представляющие сменившихся собственников, очень часто отрицают то, что делали их предшественники, и пытаются изменить, перестроить, перекроить организационную, структурную и управленческую систему. Предпринималось много попыток избавиться от профсоюзов, изменить систему оплаты труда, подход к управлению персоналом. Последний собственник, который владеет Липецким металлургическим комбинатом, например, заявил, что докеры, по его мнению, не могут получать больше, чем металлурги, и инициировал работы по изменению нормативной системы оплаты труда. В частности, были попытки унифицировать расценки на разгрузку и погрузку различных грузов, снизить долю тарифа и т.п.

В настоящее время руководство порта отказалось от первоначальных планов ликвидировать профсоюзы и пытается их расколоть, создавая два новых профсоюза. При этом всячески подчеркивается необходимость снижения затрат на труд, сворачивания социальных программ. Так, по информации профсоюзов, на новых терминалах руководство принимает работников только по срочным трудовым договорам, всячески препятствует проникновению туда профсоюзов.

У РПД и ПРВТ практически все акции проходят как совместные.

Предыстория¹

Конфликтная ситуация в ОАО «ТМТП» начала формироваться в конце 2003 г., когда после приобретения основного пакета акций ЗАО «Северстальтранс» начались переговоры по заключению коллективного договора на 2004 г.

К началу февраля, когда заканчивались сроки, отведенные законом для разработки, заключения и подписания коллективного договора, по неурегулированным вопросам (21 пункт) был подписан протокол разногласий. Таким образом был открыт первый коллективный трудовой спор. Основными его вопросами являются отсутствие четкого механизма индексации и конкретной системы премирования, требование работников об увеличении тарифных ставок и окладов, медицинское и пенсионное обслуживание.

К этому моменту в новом коллективном договоре уже отсутствовал целый ряд выплат и благ, которые были до этого. Например, отказались от выплаты оклада при уходе в отпуск, от содержания детских дошкольных учреждений и пансионата отдыха, расходов на медицинское обслуживание работников порта и др. Правда, весной 2004 г. часть вопросов протокола разногласий была разрешена путем внесения изменений и дополнений в коллективный договор, подписания отдельного соглашения между работодателем и профсоюзами, в том числе по вопросам пенсионного и медицинского обеспечения. Однако вопросы индексации и премирования остались неразрешенными.

К концу 2004 г. возникла ситуация, когда в условиях резкого роста грузо потока (более 20 %) из-за снижения размера ежемесячной премии уровень заработной платы работников упал, что стало особенно заметно при отсутствии льгот, не включенных в новый колдоговор.

Примерно в это время собственником основного пакета акций становятся структуры, входящие в ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат».

В октябре 2004 г. администрацией ОАО «ТМТП» для снятия напряженности устанавливается пособие, гарантирующее минимальную заработную плату по ОАО не ниже двух прожиточных минимумов (5200 руб.). В конце декабря со стороны администрации поступает предложение в обмен на выплаты по концу года по 7000 руб. на каждого работника и увеличение тарифных ставок и окладов (в среднем до 19 % основной группе работников) снять коллективный трудовой спор.

¹ При описании предыстории, хронологии и самого конфликта использовались описания конфликта, сделанные председателем РПД порта Э. Журавлевым, которому автор выражает признательность и благодарность за помощь и материалы.

В феврале 2005 г. сторонами подписывается соглашение, по которому в обмен на указанные выплаты, увеличение тарифных ставок и окладов, продление коллективного договора сторона работников сняла вопросы об увеличении тарифных ставок и окладов на 30 %, о соответствии уровня оплаты работников в 2003 г. и 2004 г., об отпуске за выслугу лет и закрыла таким образом протокол разногласий.

В то же время постоянная комиссия по коллективному договору продолжила работу по основным вопросам — индексации заработной платы работников и конкретизации системы премирования. Правда, переговоры ни к чему не привели, почти все предложения работников отвергались. В январе и феврале 2005 г. при продолжавшемся росте объемов погрузо-разгрузочных работ работники получали заработную плату ниже, чем прошлым году. Администрация в очередной раз после увеличения тарифных ставок и окладов снизила размер ежемесячной премии.

В марте 2005 г. состоялась конференция работников, на которой был выдвинут ряд требований, в том числе и по оплате труда. Администрация повышенной премией за март компенсировала отставание заработной платы за первый квартал 2005 г. по сравнению с аналогичным периодом 2004 г. Но на заседаниях комиссии в течение всего года стороны так и не пришли к согласию по индексации и конкретизации системы премирования.

По итогам года администрацией были произведены разовые выплаты, при этом уровень выплат был ниже, чем по итогам 2004 г.

27 декабря 2005 г. состоялась конференция работников, на которой уровень индексации и медицинского страхования признан неудовлетворительным, по коллективным переговорам администрации было предложено дать ответ до 1 марта 2006 г.

3 марта 2006 г. генеральный директор и сопредседатель комиссии от работодателя были предупреждены о необходимости составить протокол разногласий и перейти к примирительным процедурам. На заседании комиссии в апреле 2006 г. принято решение подписать протокол разногласий.

12 апреля 2006 г. представительными органами работников — профкомом ПРВТ и профкомом РПД — работодателю были предложены примирительные процедуры: создать примирительную комиссию и т.д. по протоколу разногласий.

Таким образом, с 14 апреля 2006 г. начат новый коллективный трудовой спор с переходом к первому этапу примирительных процедур — к разрешению коллективного трудового спора примирительной комиссией.

Практически весь 2006 год прошел в переговорах по вопросам индексации, которые ничего не дали. В то время как на переговорах пред-

ставителям работников на их предложение провести индексацию говорилось, что выплаты в 20–30 млн руб. разорят акционерное общество, на общем собрании акционеров было принято решение о выплате дивидендов на сумму порядка 1500 млн руб. Разумеется, такое решение накалило социальную ситуацию в коллективе.

В результате переговоров с представителем основного собственника была достигнута договоренность о нормализации обстановки путем разовых выплат за девять месяцев 2006 г. и затем за весь 2006 г. в целом. Данные выплаты были произведены, и это стабилизировало положение: коллектив видел, что администрация идет навстречу своим работникам в части ежегодного повышения заработной платы.

Но к конференции работников, запланированной на март 2007 г., эффект от этих выплат сошел на нет, так как зарплата опять снизилась в январе и феврале 2007 г. по сравнению с аналогичными месяцами 2006 г.

Профкомы обратились к администрации с требованием о проведении соответствующих компенсационных выплат, которое осталось без ответа. Это привело к новому витку социальной напряженности, и в результате работники стали готовиться к суду.

Помимо этого администрация порта предприняла ряд действий, ухудшавших систему льгот для работников.

Напряженность перед конференцией не снизило даже очередное решение о выплате вознаграждения по итогам за март 2007 г. в повышенном размере (74 % против 70 %). Это снова была разовая выплата, а шагов по решению коллективного трудового спора сделано не было.

На конференции работников, состоявшейся в марте 2007 г., был выдвинут ряд требований, главными из которых были увеличение окладов и тарифных ставок на 20 % и их ежегодное увеличение в соответствии индексом потребительских цен, увеличение минимальной заработной платы на 25 %.

Главный вопрос — об индексации заработной платы, введения механизма индексации — «висел» уже 5–6 лет. Многие предприятия в структурах основного собственника ОАО «ГМТП» (например, Новолипецкий металлургический комбинат, ОАО «Санкт-Петербургский морской торговый порт») имели четкий механизм индексации всей заработной платы. Средства для индексации заработной платы, как показывали документы, у предприятия были.

Ради справедливости необходимо отметить, что администрация, за исключением провала 2004 г., в 2005 и 2006 гг. за счет единовременных выплат увеличивала заработную плату на величину, примерно соответствующую росту инфляции. Но при этом администрация отказывалась вносить в коллективный договор положения, определяющие, насколько и каким образом будет проводиться индексация заработной платы. Для

работников же речь шла не столько об определенном уровне индексации заработной платы, сколько об официальном упорядочении отношений, как это принято в цивилизованном мире и, как говорилось выше, уже введено на аналогичных предприятиях.

Итальянская забастовка и ее последствия

На мартовской конференции было принято решение, которое, по сути дела, обозначило тот порог терпения, после которого коллектив решил действовать. Участники конференции решили, что при отказе администрации удовлетворить предложения работников:

- 1. Делегировать представительным органам работникам полномочия по разрешению спора в судебном порядке. Данные процедуры начать в течение двух недель после 20 мая.*
- 2. Обратиться к работникам ОАО «Туапсинский морской торговый порт» с предложением о работе по правилам.*
- 3. Поручить представительным органам работников просмотреть возможность разрешения трудового спора с помощью арбитража.*
- 4. Провести пикетирование административно-гостиничного корпуса «Каравелла».*
- 5. При этом представительным органам работников поручается проработка проведения указанных мероприятий в соответствии с требованиями законодательства и подготовка соответствующих информации и разъяснений для работников.*

Помимо этого конференция призвала работников к повышенному соблюдению трудовой, производственной и технологической дисциплины во время проведения соответствующих мероприятий. Это решение означало переход работников к коллективным действиям, отстаиванию своих прав не только за столом переговоров.

Ответ администрации не заставил себя ждать. Сразу после конференции администрация ОАО «ТМТП» предприняла попытку дискредитировать представителей работников через органы СМИ. Здесь были обвинения и в том, что работники, не желая работать, хотят получить необоснованное увеличение заработной платы, и в незнании ситуации с реальной заработной платой в порту. В ряде статей, опубликованных в портовой газете, указывалось, что те, кто выдвинул требования, — это кучка «профсоюзных аристократов», что профсоюзные лидеры являются провокаторами, их предложения не продуманы, они не знают ситуацию, что ими руководят из-за рубежа беглые олигархи, опальные министры и транснациональные компании, пытаются развалить Россию.

Видя такую реакцию, несколько бригад докеров начали так называемую «итальянскую забастовку», т.е. стали проводить погрузо-разгрузочные работы строго по правилам. Вследствие этого в порту сразу же упал объем переваливаемых сухих грузов. Одновременно представители всех подразделений порта приняли участие в пикетировании административного здания порта.

В то же время представители работников, видя, что на уровне администрации порта переговоры ни к чему не приведут, сделали попытку выйти на представителей Совета директоров ОАО «ТМТП». Только после их подключения к разрешению спора, а также подключения председателей российских профсоюзов (ПРВТ и РПД) на основе подписанного ими в июле 2007 г. соглашения наметились позитивные сдвиги на переговорах. В соглашении отмечалось, что давление на администрацию со стороны профсоюзных комитетов неприемлемо, однако была признана актуальность требований работников и отсутствие механизма индексации заработной платы.

В ответ на обращение представителей Совета директоров 8 августа 2007 г. была проведена очередная конференция работников. На ней собственником было обещано, что до 15 сентября проблемы работников будут решены. Именно после того как со стороны ОАО «ТМТП» было заявлено, что такая реструктуризация не проблема, конференция приняла решение отказаться от «работы по правилам» и пикетирования, продлила сроки работы примирительной комиссии, поверив еще раз в то, что работодатель, поняв проблемы своих работников, предпримет попытку их разрешить.

Но переговоры, которые длились после конференции вплоть до конца августа, опять ничего не дали. Наоборот, администрацией ОАО «ТМТП» вместо принятия общепризнанных систем индексации заработной платы были предложены нигде не апробированные системы индексации, в которых размер заработка во многом зависел от субъективной позиции управленцев.

В конце августа 2007 г. было проведено очередное заседание согласительной комиссии, но уже в присутствии членов Совета директоров и представителей российских профсоюзов. По его результатам был подписан протокол, в котором было указано, что при подписании профсоюзом пакета из трех новых положений об оплате тарифные ставки и оклады с 1 сентября 2007 г. будут увеличены на 27,8 %. Казалось, конфликт идет к концу.

Между тем акционерное общество стало навязывать докерам-механизаторам такие нормы и систему оплаты труда, при которых докеры получали бы гораздо меньше, чем при существовавшей системе. Рабочим предлагалась такая логика: «Хотите увеличения тарифных ставок и окладов — соглашайтесь на новые правила игры. Не согласитесь —

тогда не только для докеров, для всех увеличения ставок и окладов не будет».

До 15 сентября работа над положениями не была завершена, но работники пошли на очередное продление сроков работы примирительной комиссии, несмотря на то что администрацией, по мнению профкома, затягивалась передача проектов положений. Так, последний вариант был передан работникам 5 октября 2007 г., т.е. в последний день работы примирительной комиссии.

При этом на переговорах представители работодателя заявили, что никакого повышения тарифных ставок и окладов (ни на 20 %, как предлагали работники, ни на 27,8 %, как это было обозначено в протоколе от 30 августа) не будет. В качестве формального повода приводилось то, что стороны не смогли договориться по нормам переработки грузов. Такое заявление было негативно встречено работниками. На тот момент по трем из четырех видов груза нормы устраивали обе стороны. Предложения со стороны работников по четвертому виду грузов (углю) позволяли ОАО «ТМТП» выполнить свои коммерческие обязательства перед партнерами, а работникам, в том числе и докерам-механизаторам, — выйти на показатели заработной платы, указанные в протоколе от 30 августа 2007 г.

Профсоюз и работники посчитали это уклонением со стороны администрации для того, что бы уйти от обязательств, зафиксированных в августовском соглашении. В результате 5 октября 2007 г. работа примирительной комиссии была свернута.

От участия посредников и арбитража представители работников отказались. Это было связано с тем, что администрация в последний момент принципиально изменила свою позицию. Работникам было заявлено, что, по мнению администрации, увеличение тарифных ставок и окладов не является предметом коллективного трудового спора и поэтому речи об их повышении идти не может. По мнению профсоюзов, это было недопустимо, поскольку изменение предмета трудового спора не осуществляется в одностороннем порядке. Наоборот, такое принципиальное изменение позиции администрации, ранее об этом ни разу не заявлявшей, и явилось причиной отказа работников проходить процедуры урегулирования трудового спора с участием посредников и трудового арбитража.

Данные этапы урегулирования необходимы там, где стороны, находясь на противоположных позициях, оставляют пути для сближения. Там же, где одна из сторон резко меняет свою позицию, показывая, что ее мало интересуют фактические причины спора, посредники и арбитры уже не нужны.

Таким образом, более чем три года велись бесплодные переговоры, и работники вынуждены жить при одной и той же ежемесячной

оплате труда при наблюдающемся официальном росте инфляции до 30 %.

Перед профсоюзами и коллективом встал вопрос о том, что делать в этой ситуации. По словам профсоюзных лидеров, никому не хотелось прибегать к таким крайним мерам, как забастовка. Все понимали, что это означает потери для порта, работников, города, смежников и т.д. Однако работники уже не видели, как можно разрешить сложившуюся ситуацию. Все эти годы они трудились, раз за разом идя на уступки, но проблема осталась нерешенной. На предприятии так и не появился адекватный механизм индексации зарплаты. Вместо него администрация предлагала разовые выплаты, величина которых определялась произвольно руководством предприятия.

Все это время профсоюз и работники были вынуждены постоянно вести борьбу с другими нарушениями прав: неправомерное заключение срочных договоров, отказ в должной компенсации работы в ночное время, незаконное увольнение работников и т.п.

Устав от посулов и угроз со стороны администрации, коллектив стал готовиться к конференции, которая и должна была решить, как далее будет развиваться коллективный трудовой спор.

На конференции работников ОАО «ТМТП» 24 октября 2007 г. было принято решение о проведении с 4 ноября бессрочной забастовки с предполагаемым участием в ней до 1000 работников максимально и проводимой с частичной, до 90 % рабочего времени, приостановкой работы.

После принятия решения профсоюзы в соответствии с законодательством предложили подписать соглашение о минимуме работ. Администрацией порта (при отсутствии такого перечня работ в Краснодарском крае) была предпринята попытка включить в соглашение работы, не предусмотренные федеральным перечнем минимума работ, необходимых во время проведения забастовки. Так, ею фактически приравнивались работы по разгрузке угля из вагонов к аналогичным работам на морском транспорте, к которому вагоны с углем никакого отношения не имеют. В результате такой политики администрации подписание соглашения было сорвано.

Несмотря на отсутствие соглашения, работники с 4 ноября 2007 г. приступили к забастовке, но, получив к 22 часам 6 ноября определение Краснодарского краевого суда о запрещении забастовки, ее прекратили.

Однако профсоюз воспользовался сложившейся ситуацией. Дело в том, что на момент забастовки администрация порта не выполнила несколько решений судов, связанных с недоначислением заработной платы. На этом основании докеры-механизаторы еще в течение четырех смен не выходили на места, приостановив работу, как это предусмотрено ст. 142 ТК, до тех пор, пока администрацией не были приняты меры для погашения задолженности перед ними.

После забастовки

В результате накопившихся противоречий на конец 2007 — начало 2008 г. в ОАО «ТМТП» было уже три коллективных трудовых спора: первый — существующий, второй — по ряду неразрешенных вопросов (о медицинском обслуживании, премировании за досрочную обработку судов, оплаты за новогодние праздники) и третий — по положениям об индексации и премировании работников ОАО «ТМТП».

Несмотря на неоднократные предложения со стороны представителей работников о проведении переговоров по вопросам, относящимся к спорам, администрация либо уклонялась от них, либо занимала неконструктивную позицию, в том числе отказывая стороне работников в предоставлении данных, необходимых для ведения переговоров.

Переговоры по разработке проекта и заключению нового коллективного договора (сроки действовавшего коллективного договора истекли 11 февраля 2008 г.) заходили в тупик, в основном из-за позиции администрации, пожелавшей кардинально изменить концепцию коллективного договора. Объявленное администрацией увеличение с 1 января 2008 г. тарифных ставок и окладов на 11 % при отсутствии сдвигов по вопросам индексации и премирования напряженности в коллективе не сняло.

На состоявшейся в конце февраля 2008 г. конференции работников генеральный директор обещал, что с 1 марта тарифные ставки и оклады будут увеличены в очередной раз на 14 %, но опять отказался говорить о механизме индексации. Поэтому было решено продолжить переговоры по коллективному трудовому спору в части индексации заработной платы и премирования, коллективный спор по ряду других вопросов в связи с продлением коллективного договора и соглашения закрыть, а вопросы спора обсудить с администрацией в рабочем порядке.

На состоявшемся на следующий день после конференции заседании профкома было решено обратиться к коллективу с предложением о закрытии коллективных трудовых споров по данным вопросам в связи с увеличением зарплаты и подвижками в позиции администрации.

Между тем администрация перешла к новому этапу борьбы с профсоюзом, хотя заявляла о необходимости снятия давления сторон друг на друга. По ее распоряжению были созданы бригады из членов профсоюза, которые постоянно находились в простое (или им поручалась только невыгодная работа). Фактически по отношению к активистам профсоюза стали применяться дискриминационные практики.

Мало того, правоохранительные органы внезапно предъявили претензии профкому РПД по поводу нецелевого расходования средств (по-

том это обвинение не подтвердилось) и произвели изъятие документов и даже завели уголовные дела на профсоюзных активистов. По мнению представителей работников, все это было инициировано руководством порта.

Ситуация обострилась настолько, что пришлось вмешаться центральному руководству профсоюза докеров, апеллировать к региональным властям и правоохранительным органам, чтобы остановить необоснованное давление на профсоюз.

А между тем переговорный процесс снова зашел в тупик, хотя в 2008 г. в порт пришел новый директор.

Отсутствие позитивных шагов со стороны администрации при рассмотрении вопросов индексации заработной платы привело к тому, что значительная часть работников обратилась в суд с иском к ОАО «ТМТП» о задолженности по заработной плате вследствие отсутствия индексации за период 2005–2007 гг.

Профсоюзы старались воздерживаться от инициирования новых споров и конфликтов, надеясь на конструктивные переговоры с новой администрацией. Но надежды не оправдались, и в августе 2008 г. возник новый конфликт, выразившийся в приостановке работ докерами-механизаторами из-за невыполнения администрацией судебных решений в части дополнительной оплаты за работу в ночное время.

Несмотря на неоднократные письма представителей работников, имея на руках судебные решения по указанному вопросу, администрация ОАО «ТМТП» всячески уклонялась от выплат. Только после приостановки работ администрация пошла как на выполнение судебных решений, так и на подписание соглашения сторон по вопросам выплат за работу в ночное время за прошедший период.

В конце 2008 г. были начаты переговоры по разработке и заключению коллективного договора. Тогда же администрацией был проведен опрос работников порта о возможности прекращения коллективных трудовых споров, отзыву исков более 1200 работников к предприятию о компенсации потерь в заработной плате за период 2005–2007 гг. из-за отсутствия индексации в указанный период. При этом со стороны администрации предлагалось выплатить всем работникам в виде антикризисной поддержки около 25 млн руб.

По результатам опроса подавляющая часть работников не приняла предложение администрации, т.к. претензии работников по индексации заработной платы составляли от 150 до 300 млн руб. Впрочем, значительная часть работников высказали намерение отказаться от исков при выплате 70–80 % сумм от расчетных цифр.

Результаты опроса и рассмотрения вопроса в коллективах и на заседаниях цеховых комитетов были переданы администрации, однако ответа представители работников не получили.

Первая половина 2009 г. прошла в переговорах. Подписанный в феврале новый коллективный договор на 2009–2011 гг. не только не снял вопросов, но и несколько ухудшил положение работников.

Открытыми остались до 40 вопросов, пять вопросов попали в протокол разногласий.

На состоявшейся 31 марта 2009 г. конференции работников ОАО «ТМТП» было подтверждено, что представительство работников осуществляют профком порта и профком докеров порта, а также выдвинуто почти 40 вопросов как требования к администрации. Тем самым было подтверждено, что коллектив доверяет своим профсоюзам, что дискредитировать их не удалось.

В конце 2009 г. началось очередное обострение во взаимоотношениях сторон. Связано оно было в первую очередь с продолжением судебного рассмотрения иска работников ОАО «ТМТП» по задолженности вследствие отсутствия индексации заработной платы за период 2005–2007 гг. Стало известно, что представители администрации в ряде подразделений принуждали работников к выходу из профсоюза, пытались создать новый – «карманный» – профсоюз.

Такое вмешательство в профсоюзную деятельность было расценено как прямое нарушение законодательства о профсоюзах, их правах и гарантиях их деятельности. О данном факте были оповещены руководители ПРВТ и РПД и даже государственные органы, осуществляющие контроль над соблюдением законодательства (вплоть до Генпрокуратуры).

В конце 2009 г. состоялось совместное заседание профкомов по вопросам заработной платы. Было принято решение в очередной раз направить работодателю требования конференции работников ОАО «ТМТП» от 31 марта 2009 г. по вопросам, касающимся оплаты труда, ее индексации и другим (с указанием, что если эти требования не будут учтены, то с большой вероятностью снова возникнут коллективные трудовые споры).

Параллельно инициативной группой работников был организован митинг в Туапсе в защиту своих прав. В нем приняли участие около 600 чел., были привлечены пресса и телевидение. Таким образом, конфликт опять обострился.

Администрация усиленно работала над созданием новых, более послушных профсоюзов. Немногочисленных работников, вступавших туда, заваливали соблазнительными подарками и выплатами до нескольких тысяч рублей. Однако массового перехода, несмотря на подарки и обещания, не произошло: работники сохраняли преданность своим профсоюзам, с которыми они одерживали победы и терпели поражения.

Последней каплей стало решение городского суда о взыскании ущерба с профсоюза и его активистов за ноябрьскую забастовку (2007 г.) в размере 1 358 000 руб. Профсоюзы предоставили все документы о том,

что они прекратили забастовку, а акция протеста продолжалась как отказ от работы из-за невыплаты части зарплаты, но это в расчет не бра-лось.

Профсоюз на этом основании имеет право обжаловать решение суда вплоть до международных инстанций. Однако оно было принято к исполнению, и судебные приставы арестовали в феврале 2010 г. не только счета профкома, но и личные счета шести активистов.

По словам председателя профкома РПД, в аресте личных счетов не было никакой необходимости: денег на счете профсоюза было вполне достаточно. Но процедура их разблокирования достаточно хлопотная и требует времени. Арест личных счетов, безусловно, был произведен, чтобы создать трудности активистам¹.

Основные итоги

Оценивая ситуацию за период с 2003 по 2010 г., можно отметить, что профсоюз не добился значительных успехов. За семь лет на предприятии так и не создан механизм индексации зарплаты, работники не получили тех средств, которые им причитались при индексировании зарплаты. Само это требование не выглядит ни радикальным, ни необоснованным.

Уже говорилось, что на многих предприятиях этого собственника такой механизм действует. Нельзя сказать, что у предприятия не было средств, чтобы производить такую индексацию. Администрация за этот период неоднократно повышала тарифы и зарплату, причем в размерах, сопоставимых с теми, которые были бы в условиях индексации. Так почему же несколько лет этот вопрос являлся камнем преткновения и вызывал столь острые конфликты, которые стали известны всей стране?

Поневоле напрашивается ответ, что дело здесь не в деньгах, а в контроле и власти. Видимо, администрация считает, что, заложив механизм индексации в коллективный договор, она вынуждена будет увеличивать зарплаты не на столько, насколько считает нужным, а в соответствии с параметрами инфляции. Это позволит профсоюзу следить за исполнением этого механизма, требовать соблюдения сроков, размеров роста и т.п.

Профсоюзы за эти годы показали себя весьма эффективными организациями. Они провели около десятка конференций, организовали массовые обращения работников в суд, вели коллективные споры, оформляли документы и т.п. Они последовательно добивались постав-

¹ По словам журналистов, которые отслеживали эту ситуацию, судебные приставы пришли для проведения описи имущества на квартиру председателя профкома туапсинского РПД Э. Журавлева в день рождения его пятилетней дочери.

ленных целей, защищали своих активистов, вели разъяснительную работу в коллективе и сохранили там свое влияние. Они умело организовывали акции протеста и давления, заставляя администрацию вступать с ними в переговоры и добиваясь уступок.

Главное в их деятельности: они не допускали никаких стихийных акций. Для принятия решения, давления на администрацию использовались только те средства, которые предусмотрены законом. Это во многом обусловлено характером отношений с администрацией. Если бы хоть одно решение было принято с нарушением закона, несоблюдением процедуры, оно тут же было бы обжаловано и опротестовано.

Как только возникла спорная процедура — отмененная забастовка, переходящая в акцию отказа от работы из-за невыплаты части зарплаты, — администрация этим воспользовалась и добилась штрафа, самого большого штрафа в истории российского профсоюзного движения.

Но, как показывает опыт профсоюзов ТМПТ, даже в условиях современного законодательства и жесткого давления профсоюзы могут переигрывать администрацию, добиваться достойной зарплаты и условий труда.

Чтобы сохранить свое влияние, руководству порта приходится прибегать к давлению на активистов, рядовых членов профсоюза, пытаться раскалывать профсоюзы. Часто к этому давлению подключаются власти и правоохранительные органы, которые либо закрывают глаза на действия работодателя, либо откровенно подыгрывают ему.

Разумеется, у администрации имелись свои резоны, для того чтобы выстраивать линию поведения в этом конфликте. Они были обусловлены текущей экономической ситуацией, отношениями с собственниками и акционерами. Однако следует заметить, что поведение администрации во многом типично, так ведут себя многие российские работодатели, которым приходится иметь дело с сильным профсоюзом.

Сначала они пытаются пользоваться административным ресурсом и без оглядки на мнение коллектива, профсоюза и закон навязывают свою волю. Затем, столкнувшись с правовым сопротивлением профсоюза, пытаются переиграть его на этом поле, но, убедившись в том, что это трудно, что правовые методы не дают однозначного превосходства, переходят к методам неформального давления.

Целью давления сначала становится уничтожение профсоюза: давление на актив, затем делается попытка ослабить членскую базу, наконец, если все это не приводит к успеху, создается «карманный» профсоюз. Довольно часто такие действия приводят к желаемому результату, работодателям удается ослабить и даже разгромить профсоюз. Но в туапсинском порту этого не произошло. Профсоюзы выдержали все стадии давления и даже смогли выплатить наложенный на них штраф.

Нередко, столкнувшись с сильным профсоюзом, работодатель признает его и начинает с ним нормальное, бесконфликтное, хотя и непростое сотрудничество. Возможно, что и в этом случае работодателем будет выбран такой сценарий.

Главным достижением профсоюзов в туапсинском порту является то, что они сохранили свой авторитет в коллективе, сумели добиться регулярных повышений зарплаты и, что очень важно, сохранили единство между организациями разных профсоюзных ассоциаций.

Годы трудового конфликта позволили профсоюзам туапсинского порта наработать уникальный опыт взаимодействия, который, без сомнения, им пригодится.

КОНФЛИКТ ПРОФСОЮЗА АВИДИСПЕТЧЕРОВ¹

Профсоюз авиадиспетчеров — один из первых независимый профсоюз России, созданный в 1989 г. Он объединяет специалистов по контролю за движением воздушных судов. Федеральный профсоюз авиадиспетчеров России (ФПАД) создан в 1991 г. Широкую известность профсоюз получил благодаря акциям протеста, в том числе забастовкам и голодовкам, организованным им в 1990-х годах. С 1999 г. профсоюзу авиадиспетчеров законом бастовать было запрещено, однако он прибегал к другим формам протеста, таким как голодовка, например. Практически все акции профсоюза авиадиспетчеров были связаны с борьбой за коллективные соглашения, которые они предлагали своим работодателям.

За годы существования работодатель авиадиспетчеров неоднократно менялся, вернее, менялась организационная форма предприятия, в котором работают авиадиспетчеры. В настоящее время это Федеральное государственное унитарное предприятие «Государственная корпорация по организации воздушного движения в Российской Федерации» (ФГУП «ОрВД»), которое является подведомственной организацией Федерального агентства воздушного транспорта Министерства транспорта Российской Федерации.

В состав ФПАД входят 23 территориальных организации, 23 организации, не объединенные в территориальные, и профсоюзная организация метеорологов. В территориальных организациях состоят от 3 до 20 первичек, всего в профсоюзе 138 первичных организаций, объединяющих около 8 тыс. чел. По оценке лидера профсоюза, примерно 10 % от численности всех авиадиспетчеров не состоят в профсоюзе. Организации разбросаны по всей стране от Владивостока до Калининграда, от Якутска до Ростова. Связь между организациями осуществляется с помощью телефона, Интернета, и только иногда лидерам удается собраться вместе.

В соответствии со структурой ФГУП «ОрВД» ФПАД — единая организация, а территориальные организации являются своего рода аналогами цеховых организаций, действующими в филиалах ФГУП. Органом

¹ Описание конфликта авиадиспетчеров сделано на основании интервью, документов и материалов, имеющихся у автора, затрагивает события с 2003 по 2010 гг. и отражает его точку зрения на эти события. В основном это информация, полученная от профсоюза.

управления ФПАД является Центральный совет, состоящий из 35 человек. Центральный совет, в свою очередь избирает Президиум (15 чел.), а оперативную деятельность осуществляет Исполнительный комитет из шести человек.

Такая структура создана во многом потому, что филиалы (а следовательно и территориальные организации) разбросаны по всей стране, но формально работодателем является головное отделение ФГУП «ОрВД». Для взаимодействия с работодателем в Москве и действует Исполнительный комитет, который осуществляет текущее и оперативное руководство, взаимодействует с работодателем и по мере необходимости взаимодействует с региональными структурами профсоюза.

В профсоюзы объединены и другие категории работников Росавиации: Профсоюз летного состава, объединяющий пилотов, Профсоюз работников радиолокации и радионавигации и связи и входящий в ФНПР Профсоюз авиационных работников.

Несмотря на строгость вертикальной структуры, руководители филиалов наделены доверенностью от руководства, что позволяет им регулировать вопросы, касающиеся трудовых отношений: графика, условий, оплаты и вознаграждения и т.п.

Отношения работодателей с профсоюзом никогда не были спокойными. Раз в несколько лет возникали конфликты, приводившие к более или менее жестким протестам работников.

Причина у протестов во все времена была одна и та же — коллективный договор. Иногда конфликт возникал из-за того, что работодатель не желал подписывать новый коллективный договор, иногда из-за того, что не соблюдал уже действовавший.

В основе нынешнего конфликта лежит ситуация, сформировавшаяся еще в 2003 г., когда подразделения аэронавигации на территориях переходили в статус дочерних предприятий и формировалась нынешняя централизованная структура. В этих условиях остро встал вопрос о заключении коллективных договоров. В 2003 г. профсоюз авиадиспетчеров выступил с угрозой забастовки, хотя в то время им забастовка уже была запрещена. Тем не менее у учетом сложившихся обстоятельств договоры в филиалах были перезаключены на условиях, которые выдвигал профсоюз, и было достигнуто соглашение о том, что в дальнейшем стороны подпишут единый договор, который будет распространяться на все филиалы. Позже в острой борьбе, с применением угрозы забастовки соглашения были продлены, а в 2006 г. был подписан единый договор, который распространялся на все филиалы ФГУПа.

Здесь нужно отметить, как профсоюз действовал в условиях, когда забастовка по закону ему была запрещена. По словам лидеров профсоюза, была выбрана форма проведения общих собраний в момент, предшествующий подписанию, что нельзя назвать забастовкой (работы не оста-

навливались), но это продемонстрировало работодателю сплоченность и организованность профсоюза. Это, по мнению все тех же лидеров, «поддавило» ситуацию, и договор был подписан.

До окончания срока действия договора ситуация была спокойной. Проблемы начались тогда, когда встал вопрос о том, что срок действия договора заканчивается, и надо начинать работать над новым договором. Кроме того, начавшийся кризис позволил руководству отказаться от предусмотренной договором индексации заработной платы. Дело в том, что договор на этот период был подписан двумя профсоюзами — ФПАД и профсоюзом авиационных работников. Но второй профсоюз отказался выдвигать претензии по этому поводу к администрации, и профсоюзу авиадиспетчеров не удалось инициировать начало коллективного трудового спора. Пришлось снова начинать кампанию давления на администрацию: организация конференций, проведение слушаний, в том числе и в Общественной палате РФ. Профсоюз рассылал жалобы во властные и международные инстанции, в том числе в МОТ.

На самом деле, ситуация была очевидная: пункт об индексации не выполнен, средств повлиять на поведение работодателя у работников нет, и они вынуждены использовать то, что им доступно — привлекать внимание, жаловаться и т.п. В результате ФГУП «ОрВД» начал индексировать зарплату, но только в 2009 г., а индексация за 2008 г., по словам авиадиспетчеров, «повисла», т.е. не выплачена, и неизвестно, будет ли она выплачена вообще.

Началом нынешнего конфликта авиадиспетчеры считают февраль 2009 г., когда по филиалам были разосланы связанные с кризисом требования, суть которых сводилась к тому, чтобы уменьшить количество смен, отправить в неоплачиваемые отпуска диспетчеров, т.е. фактически предлагалось скрытое сокращение персонала. Профсоюз, разумеется, возмутился и, обратившись в прокуратуру, потребовал отменить подобные распоряжения. Администрация, по словам лидеров профсоюза, разозлившись на обращение в прокуратуру, заявила в неформальном порядке, что она отказывается соблюдать коллективный договор. Далее последовал отказ от индексации в апреле 2009 г., т.е. по оценкам все тех же профсоюзных лидеров, диспетчеры недополучили около 900 млн руб. При этом, по тем же оценкам, ФГУП «ОрВД» вполне могло выплатить эти средства, так как даже в условиях кризиса недостатка в средствах у предприятия не было. Несмотря на уменьшение объема перевозок, произошло увеличение ставок за авиационное обслуживание, и в результате в 2009 г. предприятие получило более 4 млрд руб. прибыли.

Вместо этого руководство предприятия выплатило работникам премию, сопоставимую по размерам с величиной индексации. Но профсоюз, да и многие работники, в него не входящие, считают, что премия не за-

меняет индексацию, так как ее выплата зависит от желания руководства, в то время как индексация — это обязательная выплата, которая должна производиться автоматически и касаться всех работников без исключения.

Согласившись на замену индексации премией, профсоюз продолжал настаивать на подписании единого коллективного договора, который был разработан на новый период. Важность нового коллективного договора оценивалась профсоюзом столь высоко, что ради него на три года на прежних условиях работники были готовы забыть о несостоявшейся индексации. Но к началу 2010 г. стало очевидно, что на прежних условиях работодатель подписывать договор не будет, что будут предлагаться худшие условия.

Главным способом преодоления сопротивления профсоюза стало дробление договора и подписание отдельных договоров во всех филиалах. По словам профсоюзных лидеров, директора филиалов получили право заключать коллективные договоры и образец договора, который они могли подписать. Этот образец был хуже, чем последний договор, но главное было не в этом.

Для профсоюза, выстроенного в соответствии с управленческой структурой, это во многом означает потерю управляемости и существенное ослабление. Подписывая договор с региональным руководством, территориальный профсоюз обрекает себя на ограничение: в этом случае все взаимодействия сводятся к региональному уровню, вмешательство центрального руководства в ситуацию на местах становится невозможным. Но при этом руководство филиала остается под прямым руководством ФГУП и будет проводить его решения по всем вопросам. Администрация сохраняет централизованное руководство, а профсоюз оказывается раздробленным.

Тем не менее процесс переговоров в регионах начался, хотя прошел он не очень успешно: существенных улучшений нигде добиться не удалось. Поэтому авиадиспетчеры стали сопротивляться такому раздроблению коллективного договора и планировать акции протеста.

Надо сказать, что к началу 2010 г. возможностей для протеста у авиадиспетчеров практически не было. Проводить забастовки им запретили еще в 1990-х годах. В начале 2000-х годов им были запрещены голодовки и другие действия, способные ухудшить самочувствие и тем самым повлиять на работоспособность. Как и в прошлые годы, было понятно, что диспетчерам важно продемонстрировать единство и сплоченность, идти на обострение конфликта.

В качестве формы протеста были выбраны «посиделки», т.е. сбор отработавших смену диспетчеров в общей комнате «с целью изучения и обсуждения проекта нового коллективного договора». Очередная смена, отработав, приходила в это помещение, а смена, которой надо было

заступать после той, которая в данный момент работала, шла домой, отсыпалась, принимала пищу, приводила себя в порядок, чтобы не было повода предъявить претензии по поводу того, что диспетчеры приводят себя в «неработоспособное состояние».

Довольно скоро администрация приняла решение о том, что находиться на территории во внерабочее время запрещено, и профсоюзы стали арендовать квартиры, офисы, залы, где осуществлялись эти посиделки. Разумеется, были проведены пикеты, во многих городах протесты авиадиспетчеров освещались местной прессой — в целом акция получила довольно широкую известность.

Однако ФПАД, проводя эту акцию, оказался в одиночестве. Его не поддержали ни летчики, заявившие о своем нейтралитете, ни профсоюз работников аэронавигации и связи. «Мы против конфликта, нужно договариваться!» — так отреагировали эти профсоюзы, по сути дела, предав своих коллег. Конечно, такая позиция самых близких профсоюзов не могла не ослабить позиции профсоюза авиадиспетчеров и отодвинула возможность урегулирования проблемы. Правда, ФПАД получил поддержку от других — неавиационных — профсоюзов: моряков, машиностроителей, руководства Конфедерации труда России и др.

Акция протеста началась в марте 2010 г. и продолжалась до конца апреля. В конце апреля руководство ФПАД пошло на приостановку акции в связи надвигающимся юбилеем Победы, который праздновался как важнейший государственный праздник. Если бы протест не был отменен, то, скорее всего, авиадиспетчеров обвинили бы в том, что они хотят создать трудности в праздничные дни и омрачить торжества, пытаясь выставить свои интересы против общенародных.

Разумеется, после праздников возобновить акцию не удалось. В ряде городов еще в апреле были инициированы судебные дела о признании действий профсоюза незаконными. Руководство планировало увольнение активистов, но после праздников дальнейшая эскалация конфликта была временно приостановлена. Во всяком случае, иски не получили своего развития и попытки увольнения тоже временно были приостановлены.

Фактически ситуация оказалась тупиковой: профсоюз провел изнурительную по своей длительности и осторожности, но в общем-то бесперспективную акцию. Ничего добиться не удалось. Правда, и громких профсоюзных заявлений, и внимания властей и общества оказалось вполне достаточно, чтобы предотвратить дальнейшее усиление давления на профсоюз. В общем, сложилась патовая ситуация: профсоюз не получил коллективного договора, а руководство не смогло ослабить профсоюз.

Свидетельством того, что ситуация «зависла», стала попытка транспортной прокуратуры объявить деятельность ФПАД незаконной и на-

чать действия по ее прекращению. Это решение было отменено Генеральной прокуратурой, что в условиях современной России означает, что уничтожать профсоюз авиадиспетчеров не будут. При этом нарушающие закон руководители ФГУПа остаются на своих местах. Это говорит о том, что добиться своего профсоюзу пока не удастся.

На протяжении всего конфликта профсоюзу авиадиспетчеров приходится действовать в двух направлениях. Первое непосредственно связано с коллективным договором, с тем, что туда включать или не включать, как выстроить тактику переговоров и т.п. А второе — это противостояние давлению со стороны работодателя на саму организацию, на ее лидеров и активистов.

Подобная ситуация не является чем-то особенным. Работодатели часто переводят конфликт с профсоюзом из содержательной плоскости, связанной с теми трудовыми отношениями, которые пытается урегулировать профсоюз, в организационную, связанную с тем, имеет ли право профсоюз вести переговоры от имени коллектива. В таких случаях администрация требует доказательств от профсоюза, что он имеет право представлять интересы работников (уставные документы, правильность их оформления, ведения документации и т.п.), или оспаривает право профсоюза на ведение переговоров (оспаривается правильность оформления документов, связанных с проведением конференций, избрания делегатов на конференции, которые выдвигают требования). Такая тактика способна дезорганизовать профсоюз, особенно если его лидеры не очень опытные и не очень аккуратны в ведении дел и оформлении документов.

ФПАД, имеющий богатый опыт борьбы, не позволяет усомниться в своей правомочности. Поэтому здесь работодатель избрал тактику атаки на его лидеров и активистов. По сведениям профсоюза, за последние годы около двух десятков лидеров профсоюза подвергались незаконным наказаниям и увольнениям. Некоторых лидеров неоднократно увольняли, но профсоюз через суд добивался их восстановления на работе. Были попытки уволить двух вице-президентов ФПАД, нескольких руководителей территориальных организаций.

Как правило, увольнения проходили под надуманными предлогами, например за прогул, который на самом деле был или согласованным заранее днем отпуска без содержания, или днем, когда лидера необходимо было отпустить с работы для выполнения им профсоюзных обязанностей, как это предусмотрено в законе и коллективном договоре. Суды, рассматривая эти дела, вставали на сторону профсоюза, настолько доказательства вины со стороны работодателей были неубедительными. Однако нельзя не признать, что все это создает трудности для людей, ведь на рассмотренные дела уходит от шести до девяти месяцев.

Членам профсоюза, которые занимали хоть какие-то руководящие посты, например должность старшего диспетчера, руководство постави-

ло условие: «либо Вы в профсоюзе, либо Вы на должности». Количество претензий к членам профсоюза велико: их наказывают за мелочи, на которые никогда не обращали внимания, например за фразу приветствия в адрес экипажа воздушного судна. Профсоюз оспаривает все подобные наказания и взыскания, так как прекрасно понимает, что любое такое взыскание может стать основанием для увольнения, если не сейчас, то в дальнейшем.

Но если увольнения в последнее время удавалось оспаривать, то всевозможные взыскания профсоюзу удается отменить не всегда. Это ухудшает положение профсоюзных лидеров, иногда они добровольно уходят с руководящих должностей, на которых они получают более высокую зарплату, чтобы от них «отвязались» и перестали преследовать.

Причину подобной «войны с профсоюзом» лидеры видят в том, что в последние годы в руководстве ФГУП «ОрВД» преобладают военные, выходцы из военно-воздушных сил. По их мнению, эти люди не привыкли и не хотят привыкать к иной культуре отношений и предпочитают жесткий командный стиль. Любое несогласие они трактуют как сопротивление и не жалеют ни сил, ни средств для подавления инакомыслия. Иначе трудно объяснить попытки увольнять одних и тех же лидеров под надуманными предложениями, которые затем отвергаются в суде, эти работники вновь и вновь восстанавливаются.

В последнее время появилось еще одно направление борьбы с ФПАД. Это создание так называемых «желтых профсоюзов». Пока такие попытки предприняты только в некоторых филиалах, туда вступило очень небольшое число диспетчеров. Лидеры профсоюза уверяют, что туда вступают, как правило, выходцы из армейской среды, перешедшие в гражданскую авиацию и привыкшие подчиняться начальству.

Безусловно, давление на профсоюз, попытки внести раскол — все это не просто затрудняет нормальный диалог. Это уводит ситуацию в сторону. Вместо того чтобы обсуждать трудовые отношения, профсоюз вынужден тратить силы и время на защиту своих членов от необоснованных увольнений, взысканий, т.е. на самосохранение.

Заключение

Главная особенность действий ФПАД заключается в том, что он пытается максимально учесть требования законодательства и вести дела только в правовом поле. Все нарушения, связанные с коллективным договором, увольнениями, взысканиями и т.п., тщательно документируются и регистрируются. Работодатель и государственные органы, регулирующие трудовые отношения, своевременно уведомляются о позиции профсоюза по возникающим вопросам. Профсоюз тщательно готовится к акциям протеста, чтобы не нарушить ни один из пунктов законодательства и не подставиться под санкции, которые, по мнению лидеров, мгновенно последуют.

Нельзя сказать, что позиция профсоюза в этом конфликте чрезмерно жесткая. Даже сталкиваясь с очевидными нарушениями, с невыплатами индексации профсоюз готов жертвовать сиюминутными интересами ради заключения перспективного соглашения.

Но тщательная работа в правовом поле не приносит результата. Профсоюз не смог добиться полного выполнения последнего коллективного договора и заключить новый единый договор. В условиях давления и нападок профсоюз провел в 2010 г. довольно громкую и в то же время аккуратную акцию протеста, которая не вызвала никаких обоснованных претензий у власти.

Руководитель ФПАД С. Ковалев высказался о сложившейся ситуации следующим образом: «Мы хотим все решить цивилизованно через суд, а нам фактически говорят, нет ребята, идите на баррикады».

Конфликт авиадиспетчеров показывает, насколько неэффективны в настоящее время в российском законодательстве правовые методы разрешения трудовых конфликтов. Авиадиспетчеры проигрывают не только потому, что им запрещено бастовать, голодать и даже задерживаться на работе для обсуждения колдоговора. Они не бастуют еще и потому, что понимают, насколько тяжелыми будут последствия их забастовки для страны, экономики, людей. Они также понимают, что в современных условиях их забастовка скорее всего приведет к уничтожению профсоюза и это скажется не только на диспетчерах, но и на всем профсоюзном движении. Однако такая ответственность понимается работодателем как слабость, неспособность противостоять, что провоцирует на еще большее давление. К сожалению, это очень распространенная позиция среди работодателей. Но ситуация такова, что сегодня даже такому опытному и сплоченному профсоюзу, как ФПАД, не удастся эффективно отстаивать права своих членов.

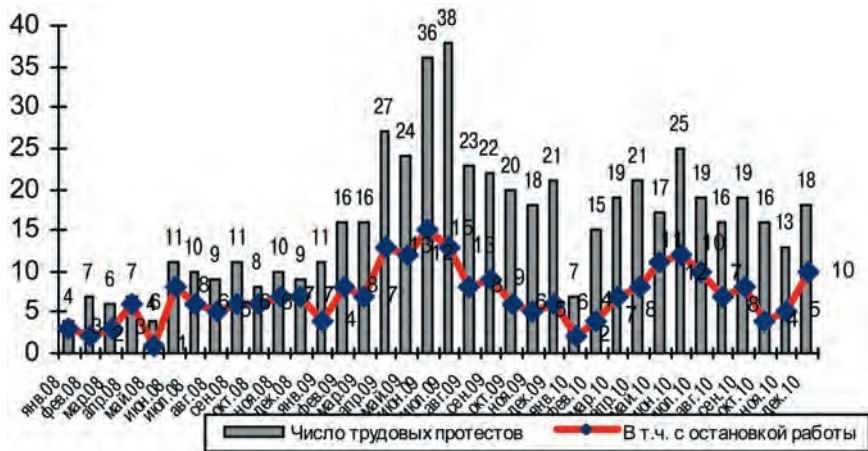


Рис. 1. Динамика числа трудовых протестов, в том числе с остановкой работ за 2008–2010 гг.

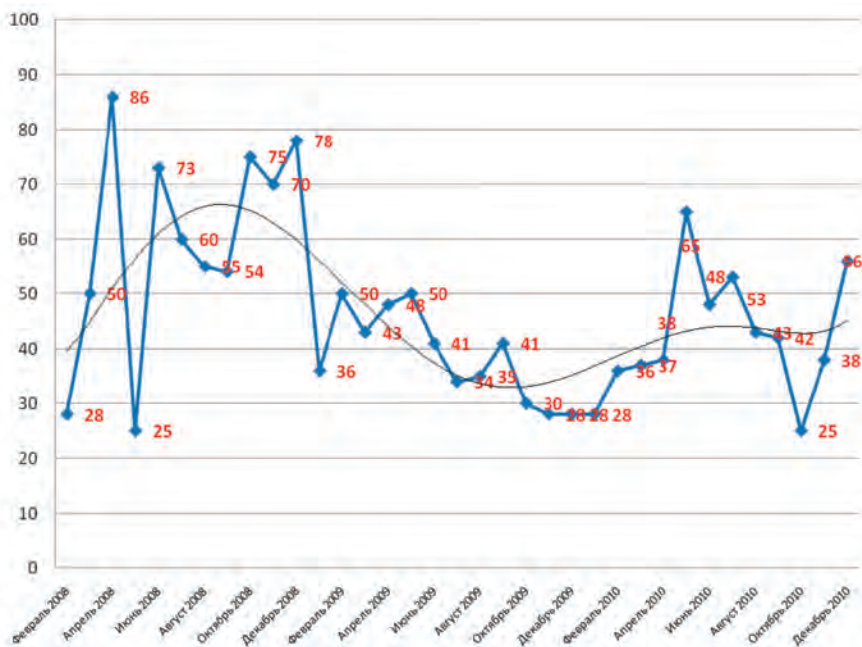


Рис. 2. Доля стоп-акций (% от общего числа акций)

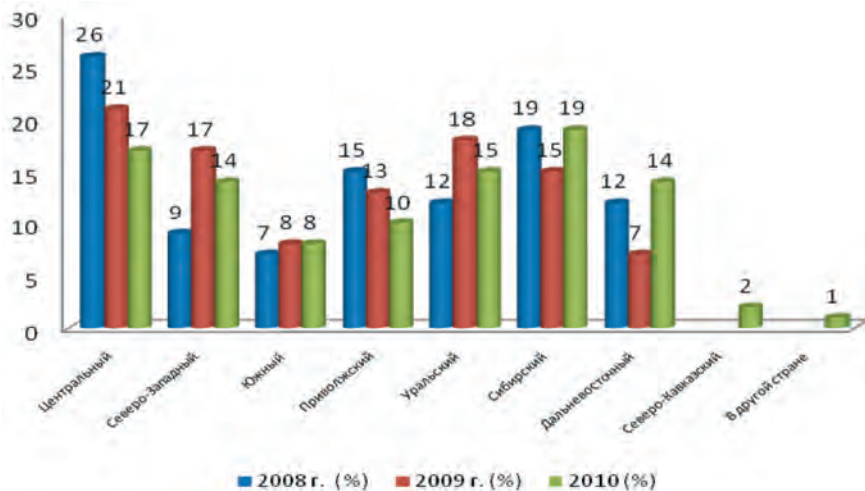


Рис. 3. Распределение трудовых протестов по федеральным округам в 2008–2010 гг. (% от общего числа)



Рис. 5. Причины трудовых протестов (% от числа акций)

Примечание: так как в рамках одной акции могут называться более одной причины, то в суммарная доля за один год превышает 100 %.

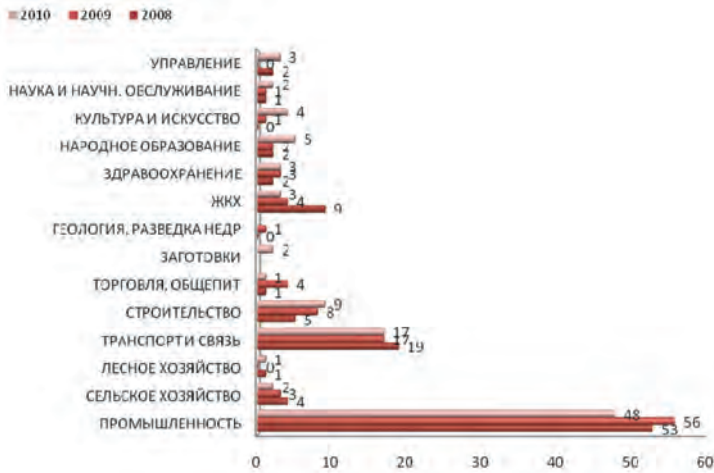


Рис. 4. Распределение трудовых протестов по отраслям в 2008–2010 гг. (% от общего числа)

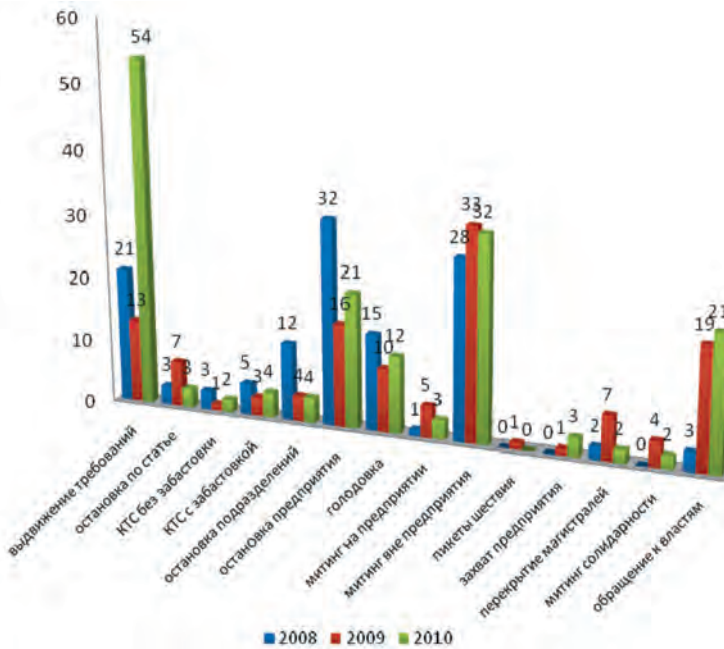


Рис. 6. Формы трудовых протестов (% от числа акций)

Примечание: так как в рамках одной акции могут применяться сразу несколько протестных форм, суммарная доля за один год превышает 100 %.

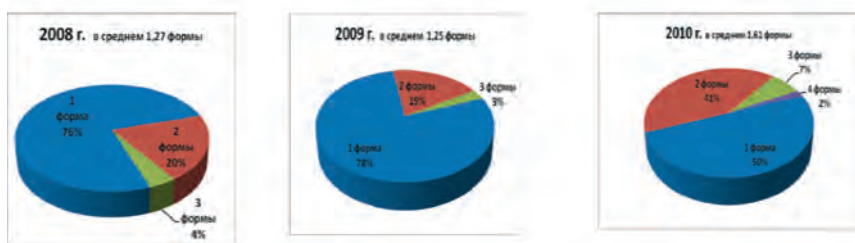


Рис. 7. Количество форм (видов) протеста, используемых в рамках одной протестной акции в 2008-2010 гг. (% от числа акций)

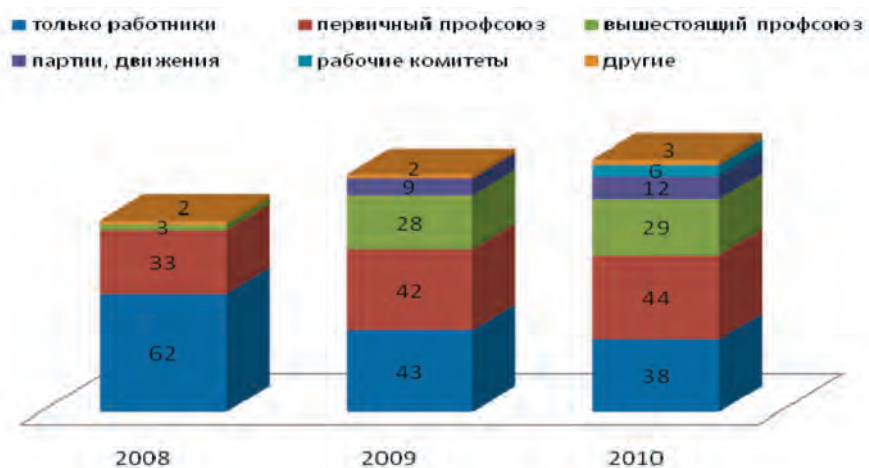


Рис. 8. Участие различных субъектов в трудовых протестах (% от числа акций)

Примечание: так как в рамках одной акции могут участвовать сразу несколько субъектов, суммарная доля за один год превышает 100 %.

Для заметок

Петр Вячеславович Бизюков

**КАК ЗАЩИЩАЮТ ТРУДОВЫЕ ПРАВА В РОССИИ:
КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ ПРОТЕСТЫ И ИХ РОЛЬ
В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Редактирование и корректура *М. Ильиной*
Компьютерный макет *Н. Пашковской*

Подписано в печать 3.11.2011.
Формат 60×90/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.
Тираж 500 экз.

Отпечатано в ИД ООО «Роликс»
141006, Московская обл., г. Мытищи,
Олимпийский пр-т, 30/17