новской области по вопросу: «Кадровая политика, обращения граждан, перспективы развития гражданского общества».

17. Никонов В. Дефицит профессиональных управленцев – одна из главных бед России. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://old.fedpress.ru/federal/polit/vlast/id_222268.html

УДК 323/324(075/8)5

Черненко И.А., к.полит.н., доц.

Анатомия трудовых протестов в современной России: причины, формы, субъекты

В статье дается анализ наиболее значимых причин, форм, состава участников, последствий трудовых протестов, определяются риски и последствия трудовых конфликтов между работниками и работодателями.

Ключевые слова: трудовые конфликты, причины протестного движения, субъекты трудовых споров, итоги массовых протестных действий, профсоюзы.

Появление в российской общественно-политической жизни протестов, митингов и шествий рассматривается как неожиданный всплеск гражданской активности граждан. Неожиданными для общества оказались именно политические требования, прозвучавшие во время протестных митингов. Но и до декабря 2011 г. в стране проходили протестные акции, которые, правда, носили ситуативный характер. Протестовали экологи, обманутые дольщики, автомобилисты. Но больше всех протестовали наемные работники, ведь сфера трудовых отношений является одной из самых «взрывоопасных» в условиях России. Опасность, по образному выражению американского социолога Д. Скотта, изучавшего проблемы перехода от социальной пассивности к сопротивлению, заключается в том, что положение бедных и бесправных людей в таких ситуациях можно сравнить с «положением человека, все время стоящего по шею в воде, когда легкой волны достаточно, чтобы он захлебнулся» [1].

В условиях рыночной экономики во всем мире индустриальные конфликты должны выполнять две положительные функции. Первая заключается в защите работников от нарушений (со стороны работодателей) трудового законодательства или трудовых соглашений. Вторая, не менее важная, – индустриальные конфликты являются способом принудительного формирования более выгодных условий трудовых контрактов.

В России же отношение к трудовым спорам, к попыткам работников защитить свои права, как правило, остается вне зоны общественного внимания, и их влияние на развитие и формирование трудовых отношений почти никак не учитывается. Под влиянием общих процессов, происходящих в российской экономике, видоизменилась вся система социально-трудовых отно-

шений. При этом для нынешнего этапа развития характерно отсутствие единообразия правил и практик трудовых отношений как вследствие глубокой «анклавизации» России, так и благодаря значительной роли неформальных отношений в процессе производства. Но конфликт остается одним из главных элементов системы трудовых отношений, меняется только его характер.

По данным мониторинга трудовых протестов Центра социально-трудовых прав, который ведется с 2008 г., в 2011-м зафиксировано 263 случая, когда работники предприятий и организаций организовывали протестные акции [2].

Это на 28 % больше, чем в 2010-м и всего лишь на 4 % меньше, чем в кризисном 2009 г.» [3].

Причины трудовых протестов. Осознание причин, ценностей и интересов, заставляющих акторов вступать в трудовой конфликт крайне важно для понимания того, как протекает конфликт, в каких формах и к каким приводит результатам. Используя классификацию Л. Козера, можно по источникам возникновения разделить конфликты на реалистические, основанные на рациональных требованиях и основаниях, и нереалистические, основанные на эмоциях, потребностях, желании выплеснуть гнев [4, с. 56]. В начале XX в., когда социологи только приступили к исследованию индустриальных конфликтов, чаще всего причинами конфликтного поведения рабочих считались не соображения издержек и эффективности, а «сантименты», т.е. эмоции и переживания. Тем самым рабочих лишали прав на реалистические требования, и вся их конфликтность объявлялась необоснованной, недостойной того, чтобы ее учитывать. К сожалению, зачастую данный подход к причинам трудовых протестов имеет место и в российской практике.

Что же на самом деле толкает российских работников на протесты, почему они, пренебрегая законом, останавливают работу, выходят на улицы, требуют внимания властей, пишут обращения в правоохранительные органы? По опросам, проводимым Центром социально-трудовых прав, в 2008-2010 гг. более половины всех протестов возникали из-за задержек заработной платы [5].

В 2011 г. ситуация изменилась – на первый план выдвинулись такие причины, как низкая зарплата и политика руководства, которая, как правило, нацелена на увольнения и ухудшение условий найма. Задержка зарплаты перестала быть суперпричиной протестов. Если в предыдущие годы на нее приходилось более половины всех протестов – 56 % в 2009 г. и 52 % в 2010 г., то в 2011 г. по этому поводу работники протестовали только в каждом третьем случае. Одновременно выросла доля протестов из-за низкого уровня зарплаты с 18 % в 2010 г., до 26 % в 2011 г. [2].

В целом же, эти три причины – невыплата зарплаты, ее низкий уровень и недовольство системой оплаты по-прежнему остаются главными поводами для протестов. В 2011 г. на долю этих трех причин приходится 69 % всех протестов (в 2010 г. – 76 %, в 2009 г. – 75 %) [2].

Другим важным структурным изменением в трудовых протестах стал значительный рост такой причины, как политика руководства, реорганизация и закрытие предприятий. За этой формулировкой стоит, как правило, борьба работников за качество своих рабочих мест. Это и попытки руководителей реорганизовать производство, например, вывести часть подразделений в аутсорсинг, раздробить предприятие. Сюда же относятся попытки организовать банкротство, изменить организационно-правовую форму таким образом, что при этом работники теряют заработок, льготы, статус и т.п. Наконец, сюда же попадают случаи конфликта с конкретными руководителями, который, в конечном счете, тоже связан с той политикой, которую проводит этот руководитель.

Это означает, что работники активизировались в вопросах борьбы за качество своих рабочих мест. Они не желают быть объектами начальственных манипуляций, игрушками в руках работодателей. Они препятствуют необоснованным, с их точки зрения, закрытиям, реорганизациям, авантюрным планам отдельных руководителей. 13 % всех протестов возникали еще и потому, что администрация отказывалась от переговоров с работниками [2]. Протест становился средством "вовлечения" работодателей в переговоры.

При изучении причин конфликтов важное значение приобретает повод конфликта, т.е. какие действия стали спусковым крючком. Многие исследователи разделяют два понятия: «предыстория протеста» и «порог терпения» [6, с. 46].

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

«Порог терпения» – это тот предел, преодолев который 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 вчера мирились люди, сегодня становится неприемлемым.

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. Они 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 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.

Работники многих отраслей (например, транспортники, медики и др.) лишены прав на забастовку и не имеют права 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.

Как отмечает в своем исследовании П.В. Бизюков, в 2011 г. набор форм протеста, по сравнению с предыдущими годами, практически не изменился [3, с. 56]. Самой популярной формой протеста неизменно остается выдвижение требований. Выдвижение требований рассматривается как минимальная форма протеста. Митинги за пределами предприятия – это вторая по распространенности форма протеста, к которой прибегают работники. В 2011 г. она использовалась почти в каждом третьем протесте, практически так же, как и в предыдущие годы. Это максимально демонстративная форма протеста, на которую трудно не обратить внимание, даже если она малочисленна – уж очень большое внимание сейчас уделяется публичным акциям.

Обращение к властям и правоохранительным органам – это составление и подписание коллективных писем, обращений, жалоб с той же целью, что и на митинге – обратить внешнее внимание на кризисную ситуацию, и невозможность ее разрешения внутри предприятия.

В 2011 г. такие обращения предпринимались в каждом пятом случае, как впрочем, и в предыдущие годы. Остановка работы предприятия – классическая форма забастовки, правда, чаще всего это стихийные и незаконные забастовки. В 2011 г. их доля (16 %) была меньше, чем в 2010 г. (21%) [3, с. 128].

Кроме того, многие исследователи [7] отмечают и другие особенности российских протестных практик. Первая особенность связана 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, 9 % в 2010 г. и 8 % в 2011 г. [8, с. 78]. Иными словами, менее десяти процентов всех акций протеста проходят в формах, предусмотренных трудовым законодательством.

Акторы трудовых протестов. Работники и работодатели не единственные участники трудовых отношений, в них вовлечены представители власти, правоохранительных органов, общественных организаций, местных сообществ. Иногда в качестве отдельных участников рассматривают профсоюзы, выделяя позиции первичных и вышестоящих органов, работодательских организаций.

Но вот 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.

Данные показывают, что большая часть всех протестов до 2010 г. проходила стихийно, т.е. без участия самой близкой к работникам организации – профсоюзной первички. Но в 2010 г. по данным первых десяти месяцев доля акций, в которых принимали участие первичные профсоюзные организации, превысила долю стихийных протестов. Также за последние два года увеличилась 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 в каждом третьем трудовом протесте [3].

Но главной тенденцией, все же, 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 требований, установить канал взаимодействия с властями, правоохранительными органами и работодателями. Эта тенденция тоже связана с проблемой выхода протестов за пределы предприятия из-за невозможности решения их внутри.

Большое число акторов, вовлеченных в протесты, свидетельствует об отсутствии диалога. А тенденция к их увеличению свидетельствует об ухудшении качества диалога между работниками и работодателями.

Если рассматривать трудовые протесты как форму социального конфликта, 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, что работники и профсоюзы в современной России почти не имеют шансов на 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 нарушение – и вместо того, чтобы добиваться увеличения зарплаты, профсоюзу приходится до-

казывать, что он имеет право объявлять забастовку, выступать от имени работников.

А когда удается отстоять права юридически, то в ход идут неформальные способы давления на членов профсоюза, на активистов; их наказывают и даже увольняют по надуманным предлогам. 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.

Обобщая практику трудовых протестов, следует признать, что реально существующая система урегулирования трудовых конфликтов создана не для разрешения противоречий, а для подавления активности работников. В нынешней ситуации закон свою функцию не выполняет. Социальная грязь льется с предприятий на улицы, напряженность экспортируется, сливается с другими проблемами, генерируется в других социальных пространствах и все это оказывает разлагающее влияние на жизнь общества.

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. Чем больше реализованная процедура протеста отклоняется от предписанной законом, тем больше у него шансов перерасти в общесоциальный. 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.

Она говорит о серьезной проблеме – социальном дисбалансе, сложившемся в сфере трудовых отношений. Современный рынок труда, как и другие рынки, – это поле экономического соперничества различных субъектов и прежде всего работников и работодателей. Однако никто не забыл, чем для большинства работающих обернулись рыночные реформы в начале 1990-х. Помимо колоссального падения зарплат и снижения уровня жизни они еще и оказались вытесненными из процесса регулирования трудовых отношений, лишены возможности хоть как-то повлиять на то, что происходило на их собственном рабочем месте. Такая ситуация сложилась потому, что пришедшие к власти политики видели в работниках досадную помеху быстрым реформам, которые они проводили. Поэтому был принят закон о профсоюзах, который позволял им существовать только в беззубом и соглашательском виде, а также законодательство о забастовках, которое не позволяло проводить законные забастовки. Не было создано эффективной институциональной системы для регулирования трудовых отношений, при которой работники самостоятельно или через профсоюзы могли бы вести грамотный, открытый и

спокойный торг по поводу условий своего найма. Была оставлена возможность либо выпрашивать что-то, ссылаясь на свое бедственное положение, либо бунтовать, «требуя всего и сразу», либо мириться с ситуацией, утешая себя тем, что «бывало и хуже».

Исчезло понимание того, что наемные работники – это полноценные участники рынка, которые должны участвовать в вопросах формирования заработной платы, режимов работы, условий труда. Это не просто блажь, это жизненная необходимость, такая же, как необходимость влиять на то, что происходит с твоим жилищем, с твоим здоровьем, с твоими близкими. На работе люди проводят большую часть своей активной жизни, и от того, что человек там зарабатывает, зависит жизнь его самого и его семьи. Эта сфера не может быть отчужденной, недоступной для влияния. Если в вопросах того, как работать и сколько зарабатывать, человек чувствует себя пешкой, то он будет ею себя чувствовать и во всем остальном. Тот, кто не имеет возможности защищать свои права как работник, не станет защищать ни гражданские, ни политические права. Какой смысл бороться за партию, если невозможно организовать профсоюз?

Сложившаяся система трудовых отношений в своем нынешнем виде, вызывающем протесты у тех, кто доведен до отчаяния, и безнадежное терпение сформированы нынешней властью. Иллюзорный рост зарплаты, тут же съедаемый инфляцией и тарифами, мигранты и неустойчивая занятость, угрожающие стабильной работе, беззащитность перед начальством, особенно в условиях кризиса, перспективы увеличения пенсионного возраста, угроза «добровольной» работы по шестьдесят часов и многое другое – вот основные параметры российских современных трудовых отношений.

Литература

1. Scott J.C. The moral economy of the peasant: rebellion and subsistence in southeast Asia. Yale University Press, New Haven and London, 1976.

2. Бизюков П.В. Тенденции развития трудовых отношений в России. Стенограмма выступления от 19 июня 2012 г. на Шестой ежегодной конференции Ассоциации НП «Юристы за трудовые права» //spb.=eqida.ru/node/277.

3. Бизюков П.В. Как защищают трудовые права в России: Коллективные трудовые протесты и их роль в регулировании трудовых отношений. М.: Центр социально-трудовых прав, 2011.

4. Козер Л.А. Функции социального конфликта / Пер. с англ. О.А. Назаровой; Под общ. ред. Л.Г.Ионина. М.: Идея-Пресс, Дом интеллектуал. книги, 2000. С. 56.

5. Мониторинг ЦСТП: трудовые протесты в России за май 2012 г.// www.trudprava.ru/ibp.php?id=1

6. Герасимова Е.С. Законодательство России о коллективных трудовых спорах и забастовках: проблемы и направления совершенствования // www.trudprava.ru/ibp.php?id=1; Соболев Э. Социально-трудовые отношения в

российской экономике: конфликт интересов или поиск согласия. М.: Институт экономики РАН. 2007. С. 46.

7. Трудовые права в период кризиса: нарушения, ответственность, возможность изменения ситуации (Материалы вводной презентации на заседании Общественного Совета г. Москвы от 28 сентября 2009 г.)// www.trudprava.ru/ index.ph?id=1718spid=2018

8. Олимпиева И.Б. Российские профсоюзы в системе регулирования социально-трудовых отношений: особенности, проблемы и перспективы исследования. Серия «Научные доклады: независимый экономический анализ, № 216. М., Московский общественный научный фонд; Центр независимых социологических исследований, 2010. С. 78.

УДК 323

Давтян М.Г., ст. препод.,
Кондратенко Е.Н., к.полит.н.

Политическая культура в России и проблемы её формирования в современных условиях

В статье анализируются особенности политической культуры современного российского общества, обусловливается необходимость выработки механизмов формирования демократической политической культуры.

Ключевые слова: политическая культура, политические ценности, модернизация, демократические преобразования, формирование ценностей.

Актуальность проблемы подтверждается возрастанием роли политической культуры как одного из критериев демократического государства XXI века. Успех трансформационных процессов также связан с возрастанием личностного фактора в политике, увеличением возможностей творческого самоопределения личности в политической деятельности.

Придавая огромное значение феномену политической культуры, американский социолог К. Дойч утверждает, что успех модернизационных процессов не в структурных изменениях в экономике, а в изменених в системе ценностей. Зачастую внедряемые в процесс трансформации политические институты не приживаются во многом из-за несоответствия типу политической культуры страны. Это происходит потому, что авторитаризм за время своего существования преобразует культуру настолько, что вместо демократических механизмов воспроизводятся такие, что не соответствуют этой демократии. Да и в целом в условиях нерешенности старых и возникновения новых социально-экономических проблем российские граждане слабо рефлексируют по поводу политики и заняты в основном решением вопросов своего повседневного существования.

Политическая культура представляется нам как система фундаментальных ценностей, чувств, знаний, которые придают и содержание, и форму