



**БИЗЮКОВ  
ПЕТР ВЯЧЕСЛАВОВИЧ**

ассоциированный сотрудник СИ РАН,  
руководитель независимого проекта  
«Мониторинг трудовых протестов»

## КАК И ПОЧЕМУ ПРОТЕСТУЮТ РАБОТНИКИ В РОССИИ

### Протесты работников: сколько и где

Трудовые протесты — парадоксальное явление: их много, но о них почти ничего не говорят. В стране каждый день работники разными способами высказывают претензии к работодателям или обращаются к тем, кто на них может повлиять. Однако если сравнивать количество обсуждений в отечественной прессе, посвященных BLM, «желтым жилетам» или захвату конгресса трампистами, с тем, сколько внимания уделяется протестам работников, их голодовкам и даже бунтам, с тем, что говорится о шквале видеообращений медиков с требованиями выплатить им деньги за работу в условиях пандемии, о бесконечных и безуспешных акциях таксистов и курьеров против цифровых платформ, то соотношение не в пользу наших протестующих. Обычно об очередной забастовке сообщает региональное издание, выдавая информацию об акции работников с большим или меньшим количеством подробностей, в лучшем случае к статье прикрепят пару фото или небольшое видео. Еще может быть подробный разбор многолетней истории, как на предприятии или в организации последние годы менялись начальники, какие заказы были получены, какие банки выделили или не выделили кредиты, как губернаторы и мэры рассматривали проблемы и т. п. Но практически не встречается рассуждений о том, почему, например, возникла такая ситуация, что люди, работающие на улице, не были снабжены зимней спецодеждой и три месяца не получали зарплату. Не расследуется, почему в селах в сибирском регионе непонятная аутсорсинговая фирма за полгода работы формирует у местных кочегаров пятимесячную задолженность и в морозы ставит их на грань забастовки. Не обсуждается, по какой причине постоянно бастуют таксисты «Яндекса», почему-то признанного «лучшим работодателем страны».

Обычно в таких случаях говорится: да, есть проблемные места, не у всех все получается, но в общем и целом поводов для беспокойства нет. Служба госстатистики уверяет, что в 2020 году было всего две забастовки<sup>1</sup>. Но даже беглый просмотр новостей показывает, что в реальности их намного больше — речь идет о сотнях случаев. Такое расхождение объясняется тем, что статистические органы фиксируют только законные забастовки, формируя картину, которая к реальности не имеет никакого отношения. Дело в том, что в законе предлагается скорее «запретительная» процедура организации законной забастовки. Чтобы бастовать, по закону требуется множество подготовительных процедур, собраний, оформление документов, которые надо проводить в строго определенных сроки и на все это требуется несколько недель<sup>2</sup>. Но не сроки и сложность процедуры сделали из нее «запрещающее разрешение», а то, что работодатель может с легкостью ее сорвать на любом этапе, поэтому предыдущие действия обнуляются и надо начинать все заново. Создана ситуация, когда запретительная процедура обуславливает ничтожное количество забастовок, и через это формируется представление об отсутствии социальной напряженности в сфере труда. По данным независимого аналитического проекта «Мониторинг трудовых протестов»<sup>3</sup>, в 2020 году работа в знак протеста останавливалась 129 раз. Иногда это были просто стихийные забастовки, иногда (очень редко) так называемые остановки работы в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса «из-за более чем двухнедельной задержки зарплаты», а иногда работники не могли выполнять свои обязанности из-за неисправного оборудования, недопустимых условий труда и т. п.

Правда, дело не только в остановках работы, которые, по причине их разнородности, приходится объединять термином «стоп-акция». Многим работникам, тем же врачам, отдельным категориям транспортников, коммунальщиков запрещено бастовать. Но от этого их проблемы не исчезают, и они возмущаются нарушением своих прав, но используют другие формы протеста без остановки работ. Таких акций в минувшем году состоялось 308, а в сумме зафиксировано 437 трудовых протестов. Среднегодовое количество протестов за период с 2008 по 2020 год составляет 304 акции, максимум достигнут в 2020 году: число протестов выросло на 5% по сравнению с предыдущим рекордом 2016 года (419 протестов).

<sup>1</sup> Занятость и безработица // Росстат. URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force).

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020). Глава 61. «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

<sup>3</sup> «Мониторинг трудовых протестов» — независимый информационно-аналитический проект, в рамках которого собирается и анализируется информация о трудовых протестах, то есть о публичных трудовых конфликтах, данные о которых опубликованы в интернете. В базе данных Мониторинга собрана информация о 3952 протестах за период с 2008 по 2020 год (156 месяцев). Подробнее о результатах и методике Мониторинга можно ознакомиться на сайте <http://www.trudprotest.org>.



Из открытых источников

Протесты равномерно распределены по территории страны. Показатель территориальной распространенности протестов, вычисляемый как доля субъектов федерации, где были зафиксированы протесты, к их общему числу, постоянно увеличивался и в 2020 году составил 91 % (среднее значение за 13 лет — 74 %). Образно выражаясь, распространенность показывает площадь, по которой размазан «слой протестности», она постоянно увеличивается и близка к максимуму. А толщину этого слоя показывает другой показатель — протестная нагрузка на один регион (среднее количество протестов в регионах, где были зафиксированы выступления работников). В 2020 году он составил 5,7 протеста на регион, в котором зафиксированы протесты (среднее значение за период наблюдения — 4,7). Если продолжать аналогию с площадью и толщиной слоя, то он с каждым годом размазывается все шире и его толщина становится все больше.

Важный параметр — отраслевая динамика протестов. До 2012 года главным источником протестов были промышленные отрасли, на их долю приходилось от 40 % до 56 % от числа всех акций. Это были классические случаи — организованные в профсоюзы работники борются за свои права. Но с 2013 года ситуация стала меняться: все больше протестов фиксировалось в таких отраслях, как городской транспорт, жилищно-коммунальное хозяйство, строительство, то есть там, где преобладала так называемая неформальная эко-

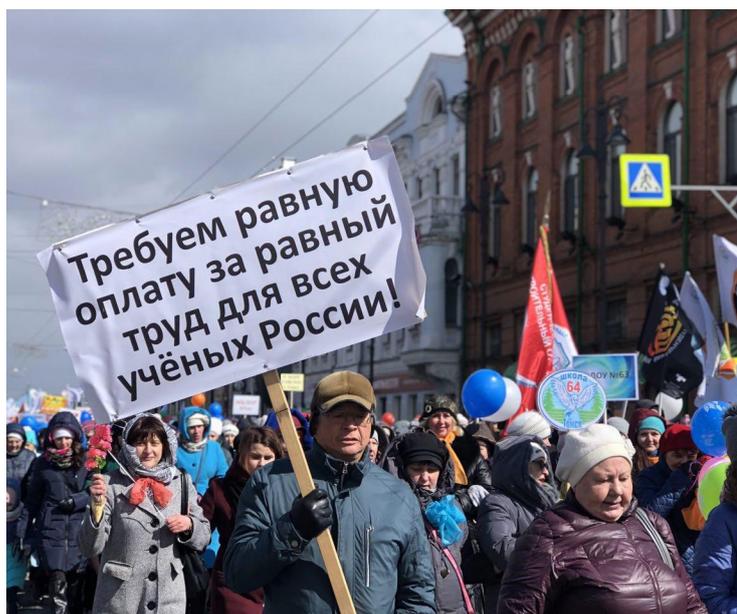


Фото: Юлия Фаллер

номика<sup>4</sup>. К 2017 году на долю отраслей, где не было профсоюзов и преобладали неформальные трудовые отношения, приходилось уже 44 %, а доля протестов в промышленности снизилась до 27 %.

Однако на этом изменения отраслевой динамики не прекратились. Со второй половины 2018 года начался сперва медленный, а потом все более быстрый рост доли протестов в бюджетной сфере, а точнее в здравоохранении. В 2019 году доля выступлений медиков выросла с 9 % в 2018 году до 27 %, сравнявшись с такими традиционно протестными отраслями, как промышленность и транспорт, а в 2020 году намного опередила их — 37 % от общего числа протестов (промышленность — 21 %, неформальные отрасли (суммарно транспорт, строительство, ЖКХ) — 31 %). Таким образом, центр напряженности сместился из неформальной зоны экономики, где нет институционального регулирования, в бюджетную, где вроде бы есть профсоюзы, преобладают стандартные формы занятости — но где все это скорее формально. Официальный профсоюз медиков крайне пассивен, два альтернативных профсоюза слабы и малочисленны — всем заправляют медицинские и региональные чиновники, которые в последние годы активно реорганизуют и оптимизируют (а на деле — сокращают) персонал и расходы, трансформируют медучреждения. Конечно, в 2020 году на резкий рост протестности в здравоохранении повлияла пандемия и вызванные ею ухудшения условий труда, нехватка средств защиты, массовые невыплаты зарплаты и задержки дополнительных выплат. Но центром социально-трудовой напряженности медицина стала еще в 2019 году, до эпидемии, которая только усугубила и катализировала то, что началось ранее.



Из открытых источников

<sup>4</sup> Под неформальной экономикой здесь понимаются отрасли, где ослаблен государственный учет, где используются «серые» схемы для ухода от налогов. Трудовые отношения в этом секторе отличаются тем, что они либо вообще не оформляются, либо существуют только «на бумаге», рабочее время не лимитировано, оплата зависит не от количества и качества работы, а от произвола работодателя или способности работников «выдавливаться» ее из нанимателя. К таким отраслям традиционно относятся строительство, коммунальное хозяйство, такси, торговля и др. О сдвиге трудовых протестов в сферу неформальной экономики см.: Бизюков П. В. Трудовые протесты в России: территориальная и отраслевая локализация в 2008—2016 гг. // Мир России. 2019. Т. 28. № 1. С. 75—100. <https://www.doi.org/10.17323/1811-038X-2019-28-1-75-100>.

Таким образом, отраслевая динамика последних лет показывает, что напряженность — это результат отсутствия институциональных механизмов регулирования трудовых конфликтов. Там, где есть традиции улаживания противоречий на основании закона, соглашений и т. п., там конфликтов, а значит и протестов, меньше. И наоборот, где институциональные механизмы отсутствуют или они слабы — там напряженность растет.

## Почему и как протестуют работники

Если говорить о *причинах протестов*, то за все годы наблюдения удалось выделить одну главную, по сути дела, суперпричину — полная или частичная невыплата заработной платы. Почти всегда она была на первом месте: на ее долю в разные годы приходилось от 35 % до 56 % от числа всех протестов<sup>5</sup>. Лишь дважды, в 2012 и 2013 годах, доля протестов из-за невыплат не была главной и снижалась до 34 % и 29 % соответственно. Но с 2014 года опять начался рост, и в 2020 году почти каждый второй протест (49 %) был вызван невыплатами. Причем нужно отметить одну особенность: чем больше доля протестов из-за задержек зарплаты, тем меньше удельный вес других причин, таких как режим труда, условия, увольнения, реорганизации и др. Значимость других причин нарастала только тогда, когда уменьшалось количество выступлений из-за невыплат. Именно это и позволяет считать невыплаты суперпричиной, которая затмевает все другие проблемы, деактуализирует остальные поводы для возмущения.

Но, пожалуй, важнее не то, «где» протестуют и «почему», а «как». *Формы протестов* значительно изменились именно в последние годы<sup>6</sup>. Обычно под трудовым протестом понимается забастовка, но доля протестов, в ходе которых работа останавливается на всем предприятии или в нескольких подразделениях (стоп-акция), в среднем составляет 29 %, а в 2020 году — и вовсе 20 %. Столь низкая доля стоп-акций объясняется тем, что в большинстве случаев это незаконные забастовки, на которые работники решались только из-за отчаянного положения, например из-за длительной задержки зарплаты, то есть их нарушение было вынужденным. На такие случаи правоохранительные органы, как правило, закрывают глаза, ведь тогда придется наказывать не только работников, но и работодателей, которые создают эти задержки.

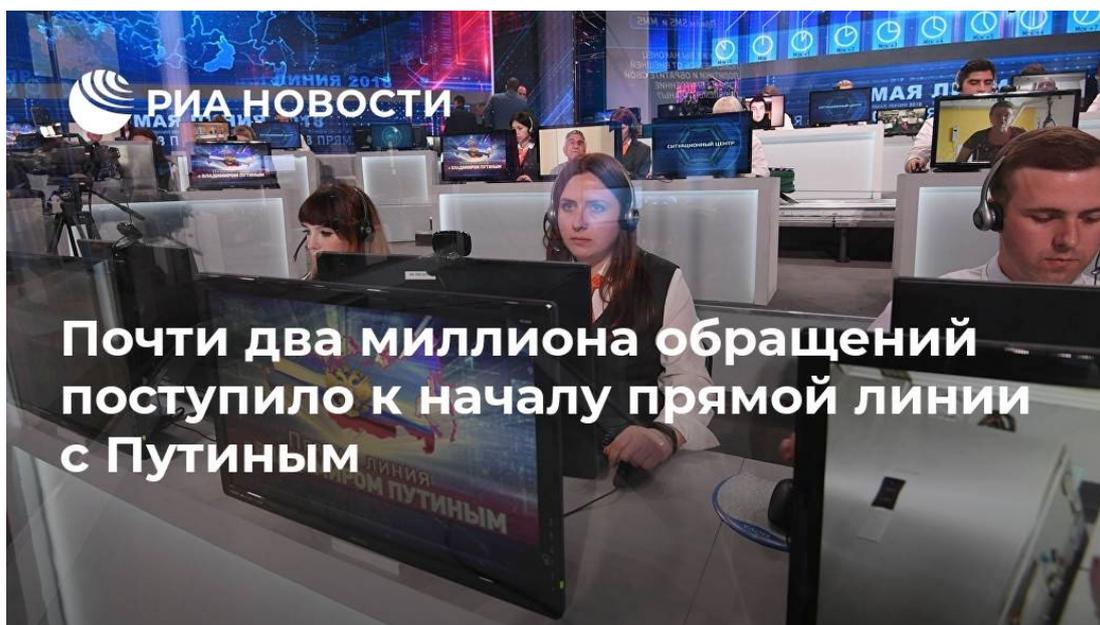
<sup>5</sup> Нужно иметь в виду, что в ходе одного протеста работники могли выдвигать сразу несколько требований. В данном случае речь идет об акциях, в которых невыплаты зарплаты были единственной или одной из нескольких причин.

<sup>6</sup> Как и в случае с причинами, в рамках одного протеста могло использоваться сразу несколько форм — митинги, остановка работы, голодовка и т. п.

А вот доля легитимных акций, таких как трудовые споры и остановка работ из-за длительных невыплат зарплаты (статья 142 ТК РФ), крайне мала: в сумме она никогда не превышала 11% (2009), а в среднем удельный вес легальных протестов составил 7,1%. Для сравнения: средняя доля сверхрадикальных акций, таких как голодовки, перекрытие трасс и захваты предприятия, выше — 9,9%.

Но в 2020 году существенно изменилось то, как работники выражали свой протест. Во-первых, самой распространенной формой стало видеообращение — это когда группа сотрудников от нескольких человек до нескольких десятков собирается (на рабочем месте, возле офиса, на улице и т. п.) и записывает видеоролик, где обращается с высказыванием своих претензий. Такая форма протеста встречалась и раньше и рассматривалась как «митинг на рабочем месте», но это случалось нечасто (в среднем 8,1% от числа протестов), а в 2020 доля такой формы протеста подскочила до 22%! Главный прирост обеспечили медики, хотя было немало подобных обращений от учителей, коммунальщиков и работников промышленных предприятий. Популярность видеопротеста объясняется просто: быстро собрались, быстро записали, быстро залили на YouTube — и готово! Сделать это, как оказалось, могут не только жители больших городов, но и медики сельских больниц, работники закрываемых градообразующих предприятий в глубокой провинции, вахтовики на далеком Севере. Их проблемы в считанные часы становились известны так же широко, как если бы они выступили на главной площади областного центра. Об эффективности такой формы протеста свидетельствует реакция властей и работодателей. Почти мгновенно появлялись комиссии, которые внезапно прибывали во все глухомани, где работники осмеливались высказать возмущение. Приезд начальства сопровождался стандартным набором последствий — что-то частично решали, на кого-то давили за «вынос сора из избы», но было и такое, что снимали провинившееся начальство, полностью решали названные работниками проблемы.

Во-вторых, каждый второй протест минувшего года сопровождался обращением к властям (президенту, премьер-министру, губернатору, мэру, в правоохранительные органы и даже к депутатам!). Такие обращения стали набирать популярность в последние годы, и их доля в среднем составляла 21,2%, но в 2020 году она достигла 50%. Чаще всего это одновременное обращение и к своему работодателю, и к власти. Но появились десятки случаев, когда протестующие сразу обращались к руководству городов, регионов и страны, минуя работодателя. Причем речь идет не только о бюджетниках, но и о работниках частных предприятий. Это значит, что работодатель перестает быть в глазах своих сотрудников фигурой, к которой нужно обращаться для решения трудовых проблем, и это демонстрирует глубокую дефективность процедуры регулирования трудовых противоречий.



Современная правовая система подразумевает, что власти совместно с профсоюзами и работодателями разрабатывают и закрепляют в законе правила для участников трудовых отношений, по которым те разрешают противоречия внутри предприятий и организаций, не вынося возникающие проблемы в социум. Но именно этого и не происходит — ведь, записывая, например, свои протестные видео, работники перед перечислением проблем сначала указывают, что они обращаются к президенту (правительству, губернатору и т. п.). Почему? Только по одной причине — говорить с работодателем бесполезно. В бюджетных отраслях это еще можно понять: там главврач, директор школы, театра и т. п. — фигура, зависящая от местных чиновников. Но то же самое делают работники закрывающихся частных предприятий, вахтовики, нанятые субподрядчиком большой нефтегазовой стройки, наконец, таксисты, заключившие договор с цифровым агрегатором. Они не видят в пределах закона возможности повлиять на своего работодателя, поэтому ищут некую высшую силу, способную оказать давление на того, кто их нанял и кто создает им проблемы. Ярче всего это показывают протесты работников цифровых платформ, превращенных благодаря правовой казуистике в «независимых» подрядчиков. Таксисты и доставщики еды в минувшем году провели десятки акций только ради того, чтобы те, кого они считают своим работодателем, хотя бы выслушали их. Добиться этого удалось лишь в единичных случаях, и то благодаря вмешательству чиновников или правоохранительных органов. Но власти не должны становиться непосредственными участниками трудового конфликта — иначе им придется встать на сторону либо предпринимателей, либо работников, правда, при этом они неизбежно будут терять свой авторитет в глазах тех или других, а точнее — и тех, и других!

## ○ Если оставить все, как есть...

Ситуация опасна не только этим. Возникающие разногласия разрешаются не по правилам, а исходя из сиюминутных интересов и соотношения сил акторов, вовлеченных в протест, их влиятельности и сложившихся предпочтений, а разработанное для этой цели законодательство остается в стороне — оно есть, но не используется. Происходит отказ от институционального регулирования в пользу того, что называется *ручным управлением*.

Что в итоге? Трудовые протесты — это острые нерешенные конфликты, которые не удается удержать в рамках фирмы, предприятия или организации. Они повсеместны, случаются почти во всех регионах. Больше всего их в тех отраслях, где сейчас самая тяжелая ситуация — в здравоохранении. Сложившаяся там в результате всяких оптимизаций и реорганизаций система и раньше продуцировала высокий уровень конфликтности, но, попав под эпидемиологический пресс, привела к взрывному количеству протестов. Об этом же говорит набор причин, заставляющих людей протестовать: невыплаты, недоплаты, уменьшение окладов, да и просто задержки зарплаты по непонятным причинам — индикаторы того, что механизм согласования размера вознаграждения за труд работает из рук вон плохо. Медики ожидают денег, которые им, оказывается, не положены или положены, но позже, или положены сразу, но не выплачиваются. В стране с мощнейшим управленческим аппаратом не было создано четкого и понятного механизма вознаграждения оплаты труда тех, кто работал на переднем крае борьбы с инфекцией.

Однако самое важное: набор применяемых форм протеста ярко показал, что чаще всего используемый и эффективный способ решения проблем работников — это челобитная. Только нужно ее правильно подать и адресовать — «достучаться до небес». Разумеется, сегодня не надо ждать проезда высочайшего кортежа или падать на колени перед «сиятельством», но суть от этого не меняется. Массовые видеообращения к властям — это не способ правового разрешения противоречий, это не из арсенала действий наемного работника, обладающего правами и опирающегося на закон, а такой же бунт неправых, как и раньше, только в цифровую эпоху.

Политологи и социологи часто говорят о том, что люди политически и социально пассивны, равнодушны к демократическим свободам. При этом мало кто обращает внимание на «коридор возможностей» работников. Могут ли они свободно, не боясь давления и увольнения, высказывать свою позицию по поводу ситуации на своем предприятии, рабочем месте? Есть ли возможность вести переговоры и заключать договор с работодателем не на его условиях, а с учетом своих ин-

тересов? Имеют ли они право не согласиться и заблокировать неприемлемую инициативу работодателя? Можно ли защитить себя, не прибегая к челобитным или экстремальным акциям? Ведь трудовые права — это то, что близко и нужно каждый день. Растущее от года к году количество протестов говорит, что легальных способов уладить противоречия нет и институт регулирования трудовых конфликтов не работает, а следствием этого становится рост социальной напряженности в сфере труда. Конечно, современные российские протесты — это локальные и изолированные акции, участники которых не всегда могут добиться даже своих требований, не говоря уже о социально-экономических и политических изменениях. Но всегда есть опасение, что однажды состоится качественный скачок и трудовые протесты сольются в один большой или срастутся с другими, в которых сегодня нет недостатка. Реализуется ли этот риск? Ответ будет получен тогда, когда это состоится. Пока же можно с уверенностью зафиксировать, что ситуация движется к этому пределу, а не от него.