

## НОВЫЕ ТЕКСТЫ

И. М. Козина

# Индустриальные конфликты в современной России



**КОЗИНА Ирина Марковна** — кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник Института управления социальными процессами ГУ ВШЭ (Москва, Россия).

Email: [ikozina@hse.ru](mailto:ikozina@hse.ru)

*Статья<sup>1</sup> посвящена анализу специфики забастовочного процесса в России 1990-х и 2000-х годов. Динамика забастовок и её связь с функционированием экономики рассматривается и объясняется в общем контексте изменений социально-трудовой сферы и форм её регулирования. На основании материалов монографических исследований (кейсов) забастовок последних лет даётся анализ организации и институционализации конфликта профсоюзами, определяются факторы, обуславливающие характер и отличительные особенности индустриального конфликта в эпоху «новой экономики».*

**Ключевые слова:** трудовой конфликт; забастовка; трудовые отношения; массовые протестные действия; профсоюзы.

### Введение в тему

Под индустриальными или трудовыми конфликтами в социологии понимают виды поведения и отношения, которые выражают противостояние между собственниками предприятий и менеджерами и (или) их представителями, с одной стороны, и работниками и (или) их представителями — с другой. Термин «индустриальный конфликт» в западных странах употребляется в качестве синонима понятия «забастовка» и в исследовании используется в том же смысле. В России более распространён термин «трудовой конфликт», забастовка предстает в качестве одной из форм такого конфликта, заключающегося в коллективном отказе продолжать работу на прежних условиях с целью оказания давления на предпринимателей или правительство (забастовка — от итал. *basta!* — довольно! хватит!).

Социологический подход к пониманию причин и источников индустриальных конфликтов представлен в самых разных концепциях. К. Маркс объяснял природу индустриальных конфликтов господством частной собственности, что придавало социальным отношениям между работодателем и работниками антагонистический характер. М. Вебер суть трудовых конфликтов видел в борьбе экономических интересов агентов производства (прибыль, заработная плата). В теории П. Сорокина о социальном неравенстве экономический конфликт определялся неудовлетворенными базовыми потребностями людей и поиском участниками конфликта средств их удовлетворения.

<sup>1</sup> Работа выполнена при поддержке Научного Фонда ГУ ВШЭ в рамках программы индивидуальных грантов (исследовательский проект № 08-01-0049).

У Р. Дарендорфа трудовой конфликт является формой неизбежного социального конфликта по поводу обладания властью. В ряду «теорий человеческих отношений» обосновывается принципиальная возможность устранения конфликта интересов менеджмента и рабочих путём их интеграции в социальную организацию предприятия.

Тема индустриального конфликта была популярна в западной социологии середины XX в., когда профсоюзы вошли в фазу наиболее активного развития, а забастовочное движение приобрело широкий размах. Целый ряд работ посвящен выявлению и систематизации причин забастовок и их последствий. В оценке роли и значения забастовок среди исследователей трудовых отношений нет однозначного понимания. Одни авторы рассматривали индустриальный конфликт как процесс, стимулирующий видоизменения отношений между работниками и работодателями и приводящий к становлению новых форм производственных отношений, и потому позитивный, другие — как процесс разрушительный, грозящий распадом системы социальных отношений [Hiller 1969; Lane, Roberts 1971; Gouldner 1965]. Наибольший интерес в исследовательском смысле представляет анализ латентных процессов в ходе индустриального конфликта, когда требование повышения зарплаты носит символический характер и играет компенсаторную роль, замещая утраченные неформальные привилегии или скрывая противостояние разных профессиональных групп в рамках предприятия [Dennis 1957]. К концу 1980-х годов в связи с падением уровня забастовочной активности в странах развитого капитала интерес к исследованию индустриального конфликта снизился и публикации носили в основном обзорно-критический характер [Zetka 1992; Edwards 1992]. В России исследования забастовок появились на волне шахтёрского протеста 1990-х годов. Они рассматривались, как правило, в рамках анализа протестной активности как одна из его форм (работы В. Шаленко, В. Ильина, Л. Гордона, Е. Груздевой, В. Комаровского). Другой ракурс анализа представлен этнографическим описанием взаимодействия субъектов трудовых отношений в конкретной конфликтной ситуации (В. Борисов, П. Бизюков, А. Зайцев). Большой вклад в исследование индустриальных конфликтов в России внесла серия публикаций результатов российско-британского проекта по изучению трансформации трудовых отношений на предприятиях [Clarke 1996 a, b].

Тем не менее работы, написанные в XX в., каким бы важным и символическим ни было забастовочное движение, во многих отношениях являются выражением ушедшего времени. Развитие гибкого производства, рост временного труда и общее уменьшение трудовых гарантий является важной чертой последних десятилетий. Под влиянием общих процессов, происходящих в экономике, видоизменяется и система социально-трудовых отношений. При этом для нынешнего этапа развития характерно отсутствие единообразия правил и практик трудовых отношений, как вследствие глубокой «анклавизации» России, так и благодаря значительной роли неформальных отношений в процессе производства [Становление трудовых отношений... 2004]. При этом конфликт остаётся одним из главных элементов отношений в сфере труда, меняется только его характер. Переходя к анализу забастовок конца 2000-х годов, мы остановимся на ряде моментов, важных для понимания специфики индустриальных конфликтов начала XXI века: законодательные рамки, динамика и основные характеристики забастовочного движения, факторы, определяющие переход противоречий в трудовой сфере в форму забастовки, роль институтов, представляющих интересы работников.

### **Забастовка в законе и в статистике**

Право на забастовку принято называть одним из основополагающих прав «второго поколения», то есть социальных прав человека. В актах Международной организации труда (МОТ) право на забастовку признаётся косвенно (опосредствованно), так как вытекает из смыслового содержания Конвенции № 87 «О свободе ассоциации» — невозможно эффективно пользоваться свободой ассоциаций при запрете права на забастовку [Лушников, Лушникова 2005].

В настоящее время право на забастовку как средство разрешения коллективных трудовых конфликтов и отстаивания работниками своих социально-экономических интересов признают все промышленно развитые демократические страны Европы. Но порядок реализации этого права определяется национальным законодательством. В связи с этим учёные-трудовики обычно подразделяют государства на два вида: государства, где законом гарантировано право на забастовку (Германия, США и др.), и государства, которые признают свободу забастовок (Бельгия, Великобритания и др.). В законодательстве последних право на забастовку в позитивной форме не выражено, но это право выводится из права на ассоциации [Обзор зарубежного законодательства... 2009]. Российская Федерация в этом смысле относится к первой группе — право на забастовку признаётся, гарантируется Конституцией, а также закрепляется в Трудовом кодексе РФ<sup>2</sup>.

В РФ право на забастовку существует только для законных, то есть прописанных в законе, забастовок. Иными словами, право на забастовку не только допускает, но и предполагает её регулирование и ограничение. В России забастовка рассматривается как способ урегулирования разногласий между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, включая заработную плату, а также в связи с коллективно-договорным регулированием труда, то есть по причинам социально-экономического характера. Забастовки по политическим мотивам, равно как и забастовки солидарности, вообще не упоминаются в законе и не признаются.

Право на забастовку может быть уравновешено правом на локаут. Это положение концепции права на забастовку не является общепризнанным в зарубежной практике. Законодательство целого ряда европейских стран допускает как право работников на забастовку, так и право работодателей на ответные действия — локауты, то есть увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в забастовке. Такой подход основан на признании равноправия сторон — работников и работодателей — и характерен для стран северной и центральной Европы (Германии, Скандинавских стран и др.). В других странах (Италия, Португалия, Греция), а также и в России работодатели права на локаут не имеют [Киселев 1999]. Идея равенства сторон в трудовых отношениях отвергается на основании того, что работники менее влиятельны и экономически слабее работодателей и в качестве компенсации им предоставляется право на забастовку.

Право на забастовку — коллективное по своей природе право и не укладывается в рамки индивидуальных трудовых отношений. Поэтому ещё одно ограничение, устанавливаемое национальными законодательствами, относится к вопросу о представительстве интересов работников. Предпочтительное право быть организатором забастовки традиционно предоставляется профсоюзам — в мировой практике забастовки, организованные профсоюзами, принято называть «официальными». Некоторые страны даже считают это право исключительно профсоюзным (монопольным) и не признают законными забастовки, организованные другими представителями работников. Однако большинство европейских стран признают право на организацию забастовки за любым представительным органом работников [Киселев, 1999]. Таким же образом этот вопрос решён и в российском законодательстве — представлять интересы работников вправе любой представительный орган<sup>3</sup>.

Не вдаваясь далее в подробности, можно констатировать, что в общей части принципов реализации права на забастовку действующее российское трудовое законодательство соответствует рекомендациям МОТ. Однако в отличие от Европы для России типична ситуация, когда формально закреплённые права и законодательно установленные процедуры на практике не могут реализоваться. В контексте права

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

<sup>3</sup> Статья 411 ТК РФ.

на забастовку тревогу вызывают многочисленные нарушения конституционного права на свободу объединения, причём нередко через прямой запрет работодателей на создание профсоюзов. Учитывая тот факт, что практически все важнейшие вопросы регулирования труда в настоящее время решаются на локальном уровне, отсутствие профсоюза в значительной степени затрудняет, если вообще не исключает, возможность представлять и защищать интересы работников в данной организации. Это явление достаточно широко распространено, о чём свидетельствуют многочисленные жалобы российских профсоюзов в МОТ и принятые по ним постановления. Но даже там, где профсоюзы существуют, представительство и защита интересов работников ограничивается существенным ущемлением прав малочисленных альтернативных профсоюзов, наиболее активных и деятельных, — лишь при условии объединения более 50% работников профсоюз вправе представлять их интересы в переговорах с работодателем.

Существенные проблемы для реализации права на забастовку в России создаёт и установленный законом регламент: выдвигать требования работодателю может либо собрание, на котором присутствует не менее половины работников предприятия, либо конференция, на которой присутствуют не менее 2/3 избранных работниками делегатов. Решение о забастовке считается принятым, если за него проголосовали не менее половины присутствующих на собрании или конференции. В нынешних условиях это почти невозможно, учитывая то, как устроен современный бизнес. Кроме того, забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора предусматривает обязательные примирительные процедуры, которые включают рассмотрение конфликта примирительной комиссией, посредником и (или) в трудовом арбитраже<sup>4</sup>. В целом, по подсчётам экспертов, длительность всех обязательных предварительных процедур составляет не менее 42 дней, это настолько затрудняет организацию и проведение забастовки, что делает законную забастовку почти невозможной и потому практически «невидимой» в статистике.

В то же время, нужно заметить, реальный уровень забастовочной активности вряд ли может напрямую зависеть от национальной специфики правового регулирования индустриальных конфликтов. В Германии, к примеру, одно из наиболее ограничительных (рестриктивных) европейских законодательств о забастовках, что совсем не мешает немецким профсоюзам устраивать масштабные акции [Schulten 2008].

В России статистика забастовочного движения ведётся с 1990 г., когда после событий известной шахтёрской забастовки 1989 г., ставшей первой широкомасштабной акцией протеста, был спешно принят закон, который легализовал право на забастовку и определил порядок его реализации<sup>5</sup>. Однако эту статистику нельзя считать полной. При организации статистического наблюдения под забастовкой понимается «временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей в целях разрешения трудового спора». Росстат фиксирует три основных показателя: число организаций, на которых проводились забастовки, число участников и количество времени, не отработанного участниками забастовок. Началом или окончанием забастовки считается дата принятия решения о начале или окончании забастовки на собрании трудового коллектива. Сведения подаёт одна из сторон трудового конфликта — работодатель. При этом остановка работы легко может быть расценена как несанкционированное отсутствие на рабочем месте, если не соблюдена формальная процедура. То есть фактически за менеджментом закреплено право — определять ситуацию как забастовку или нет. Кроме того, поскольку прописанный в законе регламент оказался настолько сложным и запутанным, что практически любую забастовку можно квалифицировать как незаконную, профсоюзы или

<sup>4</sup> Ст. 401–404 ТК РФ.

<sup>5</sup> Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» № 580-1 от 09.10.1989 г.

работники часто используют различные формы забастовочных действий, которые приводят к снижению экономических показателей работы предприятия без прохождения надлежащих процедур. Методика учёта забастовок исключает фиксирование такого рода нестандартных форм индустриального конфликта, дающих «эффект забастовки без забастовки». Это, например, «работа по правилам» или использование права на индивидуальный отказ от работы как одна из форм легальной забастовки<sup>6</sup>. Остановка производства в этом случае возможна, когда большое количество работников подают индивидуальные заявления об отказе от работы. Формально это не считается забастовкой, поэтому работодатели не могут подать в суд за незаконную забастовку. Порой стачкомы предпочитают объявить забастовку вообще без прохождения официальных процедур, рассчитывая на то, что пока состоится решение суда, и она будет признана незаконной, можно успеть добиться эффекта<sup>7</sup>. Не фиксируются также остановки работы продолжительностью менее чем одна смена. Таким образом, большинство реальных индустриальных конфликтов по тем или иным причинам не попадают в статистическую отчетность<sup>8</sup>.

Независимые мониторинги забастовочных акций ведут и некоторые центры профсоюзов и других общественных организаций. Данные собираются при помощи собственных сетей — информация от первичных профсоюзных/партийных региональных ячеек, но, основным источником служат СМИ и новостные ленты Интернета. Понятно, что методика сбора не грешит формализацией: информация может включать совсем краткое упоминание или более-менее детальное изложение событий, отражающее взгляд автора. Независимые мониторинги отслеживают все формы коллективного протеста, в том числе уличные выступления, голодовки и проч., поэтому собственно забастовки, в строгом смысле этого слова, довольно сложно вычленишь из общего ряда массовых действий, сопровождающих трудовые конфликты. Информация из независимых источников, не являясь вполне релевантной для создания полной, объективной картины развития забастовочной активности, тем не менее даёт своего рода ориентир для корректировки официальной статистики (в сторону увеличения). Так в 2007 г. по всей России было официально зарегистрировано 7, а в 2008 г. — только 4 забастовки, а по данным мониторинга «Института «Коллективное действие», в 2007 г. прошли как минимум 35, в 2008 г. — 27 забастовок [Клеман 2009]. И всё же, хотя официальные показатели забастовочной активности являются неполными (заниженными), представление об общих тенденциях они дают, а имеющиеся корректировки существенно не влияют на общий вывод.

## Динамика забастовочного движения

С начала 1990-х годов наблюдалось три всплеска забастовочной активности. Первый приходится на 1991–1992 гг., когда снижение реальной заработной платы в условиях инфляции привело к тому, что число забастовок увеличилось в 1991 г. примерно в 7 раз, а в 1992 г., будучи подхлестнуто освобождением цен, — более чем в 20 раз по сравнению с 1990 г. (см. табл. 1). Основной рост произошёл за счёт работников бюджетной отрасли, где число забастовок увеличилось в 4 раза (в других отраслях рост забастовочной активности был более умеренным — примерно в 1,5 раза).

<sup>6</sup> Согласно ст. 142 ТК РФ, в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы.

<sup>7</sup> 10 дней положено по закону, во время которых судебное решение может быть оспорено в Верховном суде России, а забастовка не может считаться нелегальной, пока нет решения Верховного суда.

<sup>8</sup> Данные Росстата не могут служить и основой для международных сравнений, поскольку отсутствует какая-либо общая методика фиксирования такого рода трудовых конфликтов.

Далее, после двух относительно спокойных лет, когда «бюджетники» молчали, а число конфликтов в промышленности оставалось на уровне 1990 г., наступает новый подъём 1995–1998 гг. с пиком в 1997 г., когда Росстат зафиксировал максимальное за весь период число забастовок и участвующих в них работников. Этот период знаменитых шахтёрских «рельсовых войн» и активных выступлений бюджетников примерно совпадает по времени с пиком невыплат заработной платы. Таким образом, задержки выплаты заработной платы в середине 1990-х годов выступали самым мощным конфликтогенным фактором, что отмечают многие исследователи. Задолженность по заработной плате с 1995 г. росла большими темпами и начала сокращаться только к 1999 г. Вместе с этим происходило наглядное сокращение числа фиксируемых индустриальных конфликтов.

Несмотря на наблюдаемые значительные колебания уровня забастовочной активности, можно констатировать, что забастовки являлись постоянным фоном производственных отношений в России на протяжении 1990-х годов. Главной движущей силой протестного движения, как в политическом, так и в экономическом смысле, были работники угольной отрасли. Шахтёрские выступления составляли основную часть забастовок, организованных на промышленных предприятиях. Тем не менее чисто статистически забастовки промышленных рабочих «тонули» среди выступлений работников бюджетной сферы, особенно сферы образования. В связи с этим нужно объяснить специфику забастовок «бюджетников», которые, в отличие от забастовок в реальном секторе экономики, носили умеренно-демонстрационный характер.

Протестные акции работников образования и здравоохранения, несмотря на массовость, как правило, ограничивались краткосрочными (однодневными) забастовками, сопровождающимися митингами и другими публичными акциями, призванными привлечь внимание к их проблемам (пикетирование зданий местных органов власти и проч.). Забастовки часто проводились без реального прекращения работы. Учебный процесс обеспечивался так называемыми дежурными преподавателями, а медики подобным образом организовывали график «забастовочного режима работы клиники» [Зайцев, Клементьева, Ермаковский, Карпенков 1998]. С одной стороны, такой умеренный тип протеста объяснялся причинами морального характера. Образование и здравоохранение относятся к сфере социальных общественных интересов, в этом смысле учителя и медики в значительной мере являются заложниками своего рабочего процесса — нельзя шантажировать власть за счёт ни в чём не виноватых потребителей услуг. С другой стороны, умеренность протестных действий объяснялась тем обстоятельством, что в отличие от забастовок в промышленности и транспорте, за которыми стояли настроенные по-боевому альтернативные профсоюзы, забастовками «бюджетников» руководили лояльные к власти отраслевые профсоюзные объединения ФНПР, старавшиеся свести любые негативные последствия от забастовок к минимуму.

На рубеже нового тысячелетия экономический спад сменился подъёмом, а протестные действия резко пошли на убыль. Такие явления, как административные отпуска, работа неполное рабочее время и невыплаты заработной платы перестали носить массовый характер, и хотя говорить о радикальных сдвигах в положении наёмных работников было преждевременно, позитивные изменения на рынке труда привели к некоторому росту уверенности и защищённости работающего населения.

Другим фактором, способствующим сокращению числа забастовок, было ужесточение политического режима, происходившее одновременно с улучшением экономической конъюнктуры: «Кто сядет на рельсы, тот сядет», — так Владимир Путин определил своё отношение к борьбе за права трудящихся ещё в начале своего первого президентства.

И ещё одно обстоятельство определяло резкое уменьшение числа официально зафиксированных забастовок. Как уже упоминалось, после вступления в силу в 2002 г. нового Трудового кодекса

право на забастовку оказалось сильно урезанным. Поправки в закон настолько усложнили и без того непростую процедуру выхода на забастовку, что работники стали бастовать без всякой процедуры либо устраивать иные акции протеста. В любом случае забастовками они не считались, и показатели резко улучшились.

Таблица 1

**Динамика забастовочной активности (1990–2008 гг.)**

Годы	Число организаций, на которых проходили забастовки	Число организаций, на которых проходили забастовки, без организаций образования и здравоохранения	Численность участников забастовок (тыс. человек)	Численность участников забастовок в среднем на одну организацию (человек)	Количество времени, не отработанного участниками забастовок (тыс. человеко-дней)	Количество времени, не отработанного участниками забастовок в среднем на одну организацию (человеко-дней)
1990	260	247	99,5	383	207,7	799
1991	1755	405	237,7	135	2305,7	1310
1992	6273	401	357,6	57	1893,3	302
1993	264	263	120,2	455	240,4	910
1994	514	235	155,3	302	761	1459
1995	8856	296	489,4	55	1367,0	154
1996	8278	653	663,9	80	4009,4	484
1997	17007	685	887,3	52	6000,5	353
1998	11162	433	530,8	48	2881,5	258
1999	7285	106	238,4	33	1827,2	251
2000	817	25	30,9	37	236,4	289
2001	291	11	13,0	45	47,1	162
2002	80	19	3,9	48	29,1	364
2003	67	20	5,7	86	29,4	439
2004	5933	165	195,5	33	210,9	36
2005	2575	70	84,6	33	85,9	33
2006	8	8	1,2	149	9,8	1225
2007	7	7	2,9	414	20,5	2929
2008	4	4	1,9	475	29,1	7275

Источник: Рассчитано по данным Росстата.

Новый всплеск забастовочного движения фиксируется в 2004–2005 гг., когда общее число бастующих выросло по сравнению с 2003 г. более чем в 30 раз. Этот подъём был связан с принятием 122-го закона и сопряженных с ним реформ бюджетной сферы, вызвавших цепь протестных движений. Пенсионеры, инвалиды, ветераны и другие льготники протестовали в связи с «отменой» льгот (именно

так была воспринята монетизация), а работники бюджетной сферы — в связи с катастрофическим материальным положением на фоне увеличения тарифов на оплату услуг, особенно в сфере ЖКХ. Кроме того, возмущение вызывала ситуация, возникшая в связи с разграничением бюджетных обязательств. Если ранее ставки и оклады для «бюджетников» были едиными и утверждались на федеральном уровне, теперь эти вопросы были переданы в компетенцию регионального управления, которые вправе устанавливать свои нормы оплаты исходя из возможностей местного бюджета. За равный труд работникам бюджетной сферы не было гарантировано равное вознаграждение, что вызывало опасения профсоюзов. Таким образом, основная роль в забастовочной активности в эти годы принадлежала «бюджетникам». И хотя народные гуляния, которые собирала на один день Федерация независимых профсоюзов России, вряд ли можно в полной мере считать забастовками, всероссийские акции протеста обеспечили важнейший рычаг давления на правительство. Число забастовок в других отраслях народного хозяйства тоже увеличилось в эти годы, но их доля составляла только около 3% общего числа зафиксированных забастовок.

В последующие годы о рабочем движении почти забыли — профсоюзы, как могли, адаптировались к российской действительности и массовыми действиями перестали беспокоить власть. После 2005 г. полностью прекратились выступления работников бюджетной сферы, а немногие всплески протестной активности промышленных рабочих случались, скорее, вопреки общей тенденции. В 2006–2008 гг. статистика регистрирует уже не сотни и даже не десятки, а единичные случаи забастовок, хотя они выглядят довольно мощными по охвату и длительности. Если в предыдущие 10 лет количество бастующих на одно предприятие не превышало в среднем 50 человек, то в 2008 г. эта цифра выросла до 475 человек. Количество потерянного рабочего времени, не отработанного участниками забастовок в среднем на одну организацию, достигло 2929 человеко-дней в 2007 г. и 7275 человеко-дней в 2008 г. (максимальное значение этого показателя в предыдущие годы равнялось 1459 человеко-дней).

Исследователи находят трудно достижимым установление каких-либо простых связей между сферой действия забастовок и функционированием экономики. В частности, не прослеживается связи между ростом забастовок и таким важным показателем, как динамика заработной платы (см. рис. 1). По сути, в разные периоды времени динамика забастовок объясняется разным набором причин. В середине 1990-х годов связь между ростом числа участников забастовок и ростом таких показателей, как число безработных и объём невыплаченной зарплаты, была очевидна. Увеличение всех трёх показателей происходит практически одновременно, и пики забастовок, безработица и задержки заработной платы приходятся примерно на одно время (см. рис. 2). При этом забастовочная активность начинает падать ещё до того, как показатели безработицы и объёма задержанной заработной платы достигают своего максимального значения (что лишь отчасти подтверждает марксистский тезис о том, что в рыночной экономике уровень забастовочной активности определяется социально-экономическим положением наёмных работников). А следующий всплеск забастовочной активности в 2004 г. не имеет связи с какими-либо макроэкономическими показателями и имеет под собой уже иные причины, о которых говорилось выше.

Таким образом (и в этом сходятся социологи самых различных школ и направлений), всплеск забастовочной активности каждый раз требует конкретных объяснений. О значимости социального контекста для понимания забастовочных действий говорил ещё А. Гоулднер: «такие действия могут быть исполнены смыслом только в отношении того контекста, в котором они имели место. Значение и последствия поведенческого паттерна будут меняться в зависимости от контекста, в котором они происходят» [Gouldner 1965].

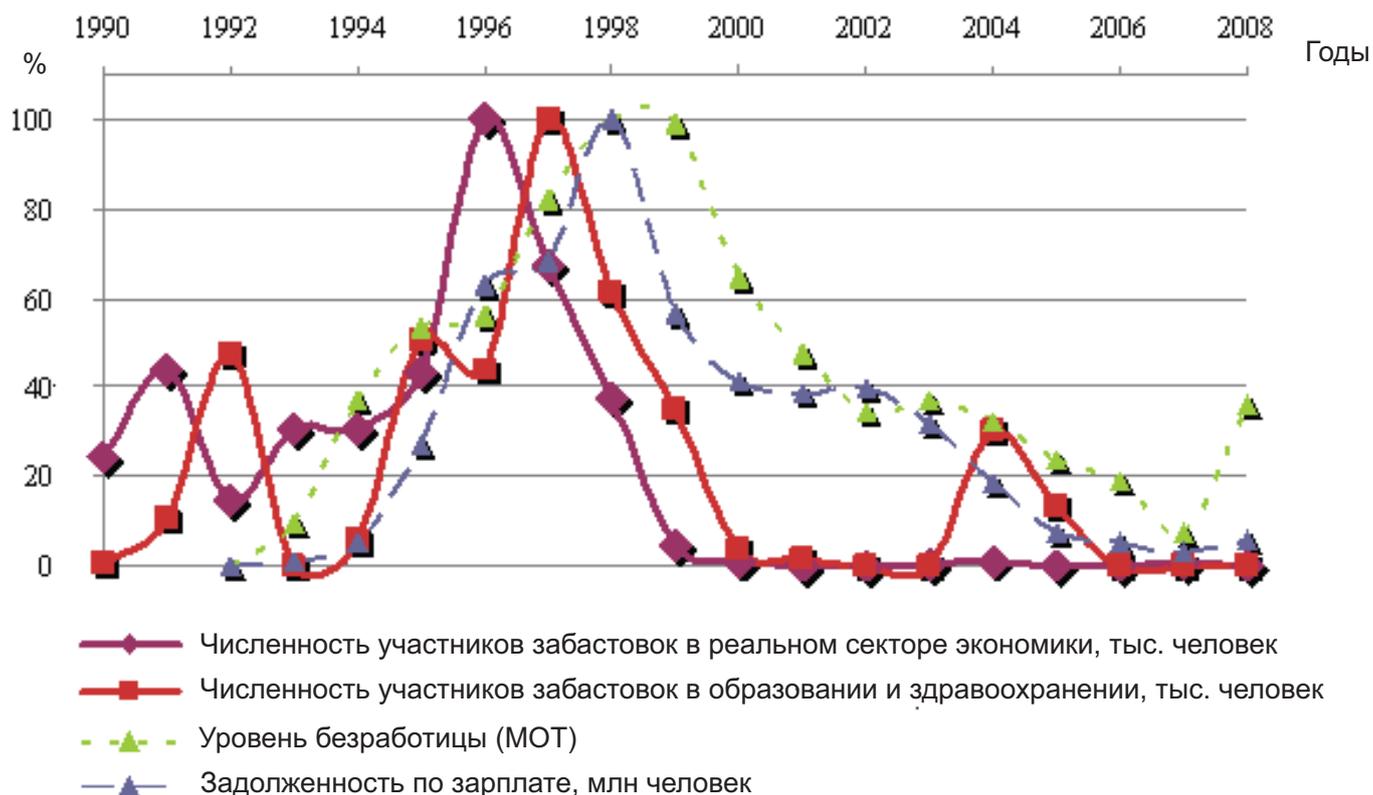
Хотя экономический кризис 1990-х годов крайне негативно отразился на положении работников в сфере труда, это, вопреки ожиданиям, не привело к массовой забастовочной активности. Согласно

статистике число участников забастовок в разные годы составляло от 99,5 до 887 тыс. человек. К числу факторов, объясняющих относительно низкий уровень забастовочной активности, можно отнести отсутствие отработанных процедур разрешения индустриальных конфликтов, слабость институтов, представляющих интересы работников во взаимоотношениях с работодателем, а также инерционность мышления работников, «довольно позднее осознание ими факта изменения трудовых отношений» [Соболев 2007:13]. Объяснение причин низкой включённости в открытые конфликты можно найти и в исследовании взаимоотношений работников и управленческого персонала в предшествующий забастовке период. Эти объяснения уводят нас в сферу неформальных отношений на предприятии. На ухудшение условий труда и техники безопасности и задержки заработной платы работники отвечают снижением интенсивности и производительности труда, воровством, снижением дисциплины и т. п. Устанавливается некий баланс: руководство предприятия не платит вовремя зарплату, но ослабляет контроль над работником на рабочем месте, закрывает глаза на факты нарушения дисциплины и техники безопасности [Борисов 1996; Борисов, Бизюкова, Бурнышев 1995]. Такое «усиление» позиции работника при соответствующем «ослаблении» власти менеджеров выступало компенсирующим моментом в условиях задержек зарплаты и позволяло «мирно» продолжать производственную деятельность.



Источник: Рассчитано по данным Росстата.

**Рис. 1. Динамика изменений (в % к предыдущему году) числа забастовок и размера реальной заработной платы 1990–2008 гг.**



Источник: Рассчитано по данным Росстата.

**Рис. 2. Динамика изменений показателей уровня забастовочной активности, безработицы и объёма задолженности по заработной плате (в % от их максимальных значений за период 1990–2008 гг.)**

Особенности забастовочного движения прошлых лет были обусловлены тем, что подавляющее большинство забастовок проходило на государственных предприятиях и в бюджетных организациях, а также на предприятиях отраслей, получающих государственные дотации. Поэтому практически любой открытый конфликт с экономическими требованиями неизбежно был направлен против правительства, которое выступало не арбитром, а активной стороной производственного конфликта. Это вело к политизации промышленных конфликтов. Как правило, акции протеста не приводили к разрешению конфликта. Вышедшим на забастовку работникам выплачивали часть долгов по зарплате, и они возвращались на рабочие места. Большинство забастовок вспыхивало стихийно, то есть трансформация конфликта в забастовку в малой степени зависела и от деятельности профсоюза, а завершение забастовки не усиливало его как организацию [Борисов 2001]. Таким образом, воздействие индустриальных конфликтов на систему трудовых отношений было минимальным.

### Отличительные черты забастовок 2007–2008 гг.

Оживление экономики и связанные с этим позитивные изменения на рынке труда вызвали к жизни индустриальные конфликты, которые по своему характеру резко отличались от забастовок всех прошлых лет. Прежде всего бастовали работники не с самыми низкими зарплатами, трудившиеся в хороших условиях на успешных предприятиях. В том числе — сотрудники благополучных транснациональных компаний и работники наиболее богатых отраслей промышленности, а именно, предприятий

топливно-энергетического комплекса, где зарплата превышает среднюю по стране более чем в 3 раза. Выступления 2005–2007 гг., порой официально незарегистрированные как забастовки, вызвали широкий общественный резонанс. Впервые в России рабочие покусились на то, что может обернуться потерей прибыли работодателя, именно так это было воспринято обществом, и вся страна с интересом наблюдала за развитием процесса. Мнения разделились: одни участники дискуссии с восторгом воспринимали сам факт наличия забастовочного движения. Другие отмечали его возможные разрушительные последствия для конкурентоспособности российского бизнеса и инвестиционной привлекательности российских регионов. Самую большую известность получили забастовки работников автосборочного предприятия Ford Motor Co города Всевожска (2005–2008 гг.). В 2006–2007 гг. «горячей» точкой стали предприятия Ханты-Мансийского округа (ХМАО), который даёт почти 60% всей российской нефти. Осенью 2007 г. практически одновременно бастовали докеры в Туапсе, докеры трёх стивидорных компаний Морского порта Санкт-Петербурга, водители «Почты России». В 2007–2008 г. забастовки прошли на АвтоВАЗе, на заводе «Хайнекен» в Петербурге, бастовали работники локомотивных депо компании «Российские железные дороги», рабочие предприятий РУСАЛа, ЕВРАЗХОЛДИНГа и др.

Несмотря на многообразие форм протестных действий, состав и численность групп бастующих работников и проч., эти забастовки характеризуются целым рядом общих моментов, позволяющих говорить о «новой волне» наступательных забастовок в отличие от оборонительных забастовок прошлых лет [Соболев 2007], а по сути, о появлении нового для России типа индустриального конфликта. Каковы их отличительные черты?

Первое — это изменение характера выдвигаемых требований. На смену простому и понятному всем стремлению вернуть, хотя бы частично, уже заработанные деньги (большего от разорённых предприятий и ждать было нечего), на первый план выходят требования повышения заработной платы, направленные на перераспределение увеличивающихся доходов в пользу наёмных работников. Если прежние выступления, по большей части, были не чем иным, как ответной реакцией отчаявшихся людей на ситуацию экономической депривации, то с изменением экономической конъюнктуры основными побудительными мотивами выступлений стали мотивы, сформированные ценностями права на достойную работу и достойную жизнь. В этом смысле причина пробуждения «классового сознания» работников прибыльных компаний понятна — восстановление социальной справедливости при разделе прибылей и сверхприбылей корпораций. Так, например, формулирует эту мысль лидер профсоюза «Единство-АвтоВАЗ»:

Мы не против того чтобы менеджмент предприятия ездил на иномарках представительского класса. Но только в том случае, когда остальные работники могут без напряжения позволить себе приобретать ВАЗовские автомобили<sup>9</sup>.

Требования повышения зарплаты нельзя назвать необоснованными, с учётом того, что, несмотря на видимый рост зарплат, рабочая сила для большинства предприятий фактически не дорожала, а «декларируемое отставание роста производительности труда от роста реальной заработной платы — не более чем иллюзия» [Капелюшников 2009].

Вдобавок в отношении требований повышения заработной платы всё не так просто, как кажется на первый взгляд. Стачкомы чаще выдвигали требования повышения не зарплаты вообще, а фиксированной ставки окладов. Камнем преткновения здесь является та самая советская структура заработной платы, где доля переменной её части значительно превышает долю постоянной (гарантированной), что позволяло использовать зарплату как инструмент управления в советское время и как инструмент

<sup>9</sup> В статье используются цитаты из материалов архива исследования «Post-Socialist Trade Unions, Low Pay and Decent Work — Russia, China and Vietnam» (2005–2007 гг.). Руководитель С. Кларк. Авторы кейсов В. Ильин, И. Козина.

гибкости в 1990-е годы. Это лежало в основе требований докеров, шахтёров печально знаменитой «Красной шапочки» и проч. Этим объясняются и протестные выступления в таком оазисе благоденствия трудящихся, как компания «Сургутнефтегаз», где уровень зарплаты всегда был выше, чем в большинстве других нефтяных компаний:

Отменить порочную практику компаний: выдачу «премии» в составе заработной платы до 80%, которой могут лишиться за что угодно. Ввести гарантированную и фиксированную заработную плату (из резолюции митинга работников ОАО «Сургутнефтегаз»).

Актуализация проблемы повышения фиксированной ставки заработной платы в немалой степени была вызвана бумом потребительских кредитов. Люди начинали учиться жить в долг, и стабильность размера дохода становилась чрезвычайно важной. Особенно для тех работников, которые приобрели в ипотеку жилье (часто с помощью своей же компании!). Нужно отметить, что в то время как протесты лихорадили почти все предприятия северных нефтяных корпораций, на предприятиях компании ТНК-ВР, где в 2004–2006 гг. были осуществлены мероприятия с целью снижения социальной напряжённости в коллективах, выступлений не было. В частности, была проведена модернизация системы заработной платы, что сняло проблему непрозрачности её формирования для работников, внедрён единый стандарт социальных услуг и охраны труда.

Для выплеска латентного недовольства нужен повод. Непосредственной причиной начала протестных выступлений нефтяников «Мегионнефтегаза» стало известие о размере дивидендов, которые намеревались выплатить акционерам. Профсоюзный лидер предприятия объяснял несправедливость ситуации следующим образом.

Акционеры компании, которые получили прибыль в виде дивидендов на миллиарды рублей, смогли выделить всего 25 млн на строительство жилья. Получается, что они «высасывают» всю выручку и все доходы из компании, а нас оставляют нищими.

Тут нужно учитывать остроту жилищной проблемы северных нефтяных регионов, где многие рабочие до сих пор живут в «балках» (бараки из досок, обшитые шифером или замазанные глиной). Поэтому ограничение социальных обязательств по жилищному строительству в коллективном договоре явилось поводом для выплеска накопившихся претензий к работодателю.

На заводе «Форд» к началу конфликта совпали два процесса. С одной стороны, менеджмент начал мероприятия по укреплению режима экономии, снижению издержек производства. И немаловажное место в системе этих мер заняло снижение расходов на рабочую силу при одновременном увеличении масштабов производства. С другой стороны, только что сформировавшийся новый профсоюз, обогащённый новым опытом международных профсоюзов и подогретый борьбой с ФНПР за свою независимость и самостоятельность, нуждался в возможности пробы сил. Непосредственным поводом к выступлению стало фактическое понижение окладов вновь принятых работников, по сравнению с ранее принятыми работниками той же квалификации, что было расценено как дискриминация рабочих со стороны администрации.

Ключевой момент для перехода противоречий в трудовой сфере в форму открытого выступления — осознание несправедливости какого-либо конкретного факта или фактов, что часто вызвано неловкими управленческими шагами, предпринятыми администрацией. В основе этого лежит отсутствие или нарушение коммуникации работников и управленческого персонала. Причём важную роль играют как низкая информированность менеджеров о настроениях на рабочих местах, так и незнание или слабое знание работников о положении дел в компании. В российских компаниях практически отсутствуют специалисты, которые отвечают за выстраивание трудовых отношений и отношений с людьми, что

подразумевает и индивидуальные отношения, и коллективные, с профсоюзом. Таких специалистов в России нет, их не готовит ни один вуз. Нехватка специалистов по трудовым отношениям (*industrial relations*) воспринимается сейчас как проблема руководства прежде всего транснациональных компаний. Порой эти функции российский менеджмент возлагает на сами профсоюзы. Ресурс профсоюза как общественной организации трансформируется в ресурс администрации, которая использует его для эффективного управления персоналом.

В рамках конфликтологической парадигмы конфликтные отношения социальных субъектов в принципе представляются нормой их взаимодействия, в том случае, когда между участниками конфликта происходит интенсивный обмен информацией и другими ресурсами, в целом способствующий их развитию. Для российских работодателей забастовки — совершенно новый опыт. Как показывает анализ исследованных забастовок, подавляющее большинство индустриальных конфликтов спровоцировано даже не разногласиями по уровню зарплаты, а именно отказом администрации вести переговоры по этому вопросу.

Во-первых, в состав требований забастовщики начинают включать и иные (помимо зарплаты) претензии к работодателю. Работники начинают отстаивать право на улучшение условий труда, на реальное участие в управлении, на корректное отношение со стороны начальства, а также выступать за соблюдение гарантий профсоюзной деятельности и гарантий занятости — против аутсорсинга и заёмного труда («бунт непрофильных активов», как это было названо в прессе). Таким образом, происходит существенное расширение границ восприятия своих прав в рамках трудовых отношений.

Во-вторых, отличительной особенностью забастовок последних четырёх лет стало изменение основного контрагента в индустриальных конфликтах. Протестные действия, как правило, были локализованы на отдельных предприятиях<sup>10</sup>, и требования адресовались непосредственно и только своему работодателю. Иными словами, эти действия являлись в полной мере конфликтами по линии «труд — капитал». В предыдущий период основным контрагентом работников в конфликтах выступали властные структуры того или иного уровня. При этом достаточно часто работники и администрация предприятий выступали совместно или администрация транслировала требования работников «наверх», поскольку сама не располагала ресурсами для их удовлетворения. Кроме того, для участников забастовок это означало преодоление серьёзного психологического барьера — гораздо трудней выступить против хозяев собственного предприятия, от которых зависит твоя судьба, чем апеллировать к далёким «верхам».

В-третьих, в подавляющем большинстве случаев забастовочные действия носили не стихийный, а организованный характер, причём инициатива исходила не от отраслевых и общенациональных профсоюзных объединений, а от «первичек» — низового профактива предприятий. Профсоюзы, организующие протестные действия, не требовали заведомо невыполнимого — в большинстве случаев требования имели под собой необходимое экономическое обоснование, а профбоссы не стремились любыми средствами и любой ценой отстоять свои позиции и были готовы идти на уступки владельцам, если те, в свою очередь, выбирали тактику переговоров, а не силового давления. Самый наглядный в этом смысле пример — «фордовские» забастовки, которые отличались наличием у организаторов чёткой стратегической линии, умением перестраивать тактику, владением профсоюзом необходимым запасом экономических и правовых знаний, а также, что немаловажно, отсутствием конкурентов в лице традиционных профсоюзов.

<sup>10</sup> Практически единственным исключением стала общеотраслевая забастовка авиадиспетчеров с требованием повышения размера заработной платы, организованная Федерацией профсоюзов авиадиспетчеров летом 2003 г., руководимая из единого штаба и закончившаяся победой бастующих. Она охватила весь Поволжский и Северо-Западный федеральные округа, что в итоге заставило власти (Минтранс) пойти на уступки.

В начале для пробы сил профсоюз организовал предварительную часовую забастовку в двух цехах.

Мы, — позднее подводил итоги председатель профкома, — потеряли 25% людей. Во всех цехах молодые, только пришедшие работники не участвовали, мы им сами сказали, чтобы они работали, чтобы не было проблем потом с контрактом, с продлением, то есть заявите о том, что вы не участвуете. <...> На самом деле это была акция скорее для себя.

Забастовка показала, что профком в состоянии вести рабочих на серьёзный конфликт, что он пользуется поддержкой, а настроение основной части рабочих боевое. На состоявшемся митинге профком призвал работников к «итальянской забастовке», или «работе по правилам».

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

Работа по правилам в разной мере дезорганизует нормальное производство, опирающееся на допущение систематических нарушений правил. «Итальянская забастовка» проходила в течение 5 дней. Главным направлением стал контроль правил при транспортировке. Второе направление — контроль техники безопасности.

В нашей бригаде выполнялось требование «5 км в час». Цель забастовки — не только убить производство, но и добиться чего-то. У нас, например, добавили людей. Раньше это было незаметно, мы носимся — язык на плечо. Завод не рассчитан на соблюдение всех этих правил. <...> Правда, соблюдать эти правила ещё сложнее, чем их нарушать. Попробуй неделю ездить со скоростью 5 км. Люди едут с вот такими глазами. «Ну, твою мать!» — говорят. Они себе бутылки подкладывали под педали, чтобы не ездить быстрее. <...> Сразу на многих участках прекратили работу по техническим условиям, простои были в 4 или 5 часов, тогда уже у нас была инспекция по охране труда, мы её организовали. Чуть что, им сразу звонок, и они «поперли»: здесь угроза жизни! (из протокола наблюдения заседания профкома, март 2006 г.).

В результате акции объём производства за неделю сократился на 315 автомобилей, что сделало реальной угрозой срыва поставок дилерам. При этом как результат «итальянской забастовки» — менеджмент не только пошёл на переговоры, но и стал серьёзнее относиться к правилам. После забастовки была проведена очередная трудовая конференция, целью которой являлось принятие решения о проведении бессрочной забастовки. Однако юристы предприятия в процедуре подготовки такого решения усмотрели ряд нарушений, в силу которых его можно было признать нелегитимным. А руководство завода пояснило, что, если конвейер встанет, дешевле завод вообще закрыть, а собирать «Форды» можно и в другом месте. В итоге профсоюз взял тайм-аут на переговоры с руководством, и руководство завода «Форд» пошло на частичные уступки требованиям рабочих предприятия. Руководство завода удовлетворило одно из требований — выравнивание зарплаты рабочих одного разряда. Переговоры по основному требованию профсоюза — повышение заработной платы на 30% — были продолжены.

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

И наконец, в-четвёртых, индустриальные конфликты «новой волны» практически прервали тенденцию политизации забастовок. Стачкомы, устраивая эти акции, действовали независимо от каких-либо партийных структур и не использовали забастовки для политического сведения счётов. Хотя логика борьбы за повышение заработной платы косвенно подводит к политике. В отличие от шахтёрского движения начала 1990-х годов среди активистов прослеживается процесс формирования левого мировоззрения:

Я не лезу в политику, но всё равно борьба капитала и рабочего. <...> Да, и всё это голый марксизм, капитал против рабочего, всё. Можно это не замечать, но это есть (из интервью с председателем профкома «Форд»).

Хотя в среде оппозиционных, особенно левых партий и движений наблюдается стремление влиться в рабочее движение, придав ему идейную силу, профсоюзные лидеры новой волны, похоже, усвоили уроки последних десятилетий, когда независимость альтернативных профсоюзов от государства и ФНПР легко делала их объектом манипуляции со стороны внешних сил.

## Профсоюзы в индустриальных конфликтах

Опыт изучения индустриальных конфликтов наглядно демонстрирует кризис сформировавшейся в России особой исторической модели профсоюзных структур (то есть «традиционных профсоюзов»). Суть этой модели, описанной социологом В. И. Ильиным, состоит в том, что профсоюзный аппарат на любом уровне не защищает интересы работников, а оказывает услуги в сфере регулирования трудовых отношений. Его клиентами являются, с одной стороны, рядовые члены профсоюзов, оплачивающие эти услуги взносами, с другой — менеджмент, оплачивающий услуги своим терпимым или даже лояльным отношением к профсоюзам на территории своих предприятий. В результате возникает модель профсоюза-фирмы, не вписывающаяся в ключевые принципы маркетинга: такой профсоюз имеет в качестве целевой группы субъекты с противоположными интересами. Попытка их обслуживать ведёт к падению эффективности профсоюзной работы и падению интереса к профсоюзу [Ильин 2006].

Особенность российских забастовок в том, что за ними стоят не общенациональные профсоюзы, лояльные к власти и работодателям, а низовой актив предприятий, организованный гораздо более воинственными альтернативными профсоюзами. Альтернативные профсоюзы, образующие другое крыло профсоюзного движения, с самого начала выступали как конкуренты ФНПР, поскольку кардинально расходились с нею в понимании целей и задач профсоюзного движения. Как правило, они создаются «снизу», по инициативе работников, поэтому в меньшей степени отягощены советским прошлым, менее забюрократизированы и опираются на реальную поддержку рабочих, что является основным условием успешной организации протестных акций. Членская база этих профсоюзов тоже во многих отношениях иная: во-первых, они включают наиболее активных ключевых рабочих, чаще молодых, без советского опыта профсоюзного членства, во-вторых, в их состав не входят представители менеджмента, что характерно для традиционных профсоюзных организаций предприятий. Поэтому не удивительно, что наличие боевых альтернативных профсоюзных организаций характерно для транснациональных компаний, куда нанимают молодых, активных, трудоспособных и малоопытных людей. Пока альтернативные профсоюзные организации объединяют небольшие группы радикально настроенных рабочих, но благодаря им профсоюзное движение имеет со временем шанс выйти из кризиса, в котором оно пребывает все последние годы.

Мы хотим показать, что хорошие условия труда и высокий уровень заработной платы, существующие в Европе и США, происходят не из «демократичности» и «цивилизованности»

этих стран. Они являются результатом многолетней упорной борьбы западных рабочих против капиталистов. Они сумели выбить из них эти условия. Надеюсь, что и в России большинство рабочих скоро начнут бороться. Мы уже начали... (из интервью с председателем цехкома завода «Форд»)<sup>11</sup>.

Суммируя вышесказанное, можно предположить, что новый тип российских забастовок является своего рода катализатором в процессе построения гражданского общества — рабочие начали выступать за свои гражданские и трудовые права, против присущей всей системе тенденции обращаться с ними как с фактором производства, неизбежными издержками последнего. Мы наблюдаем примеры организованного протеста, который инициируется и управляется конкретным субъектом — профсоюзом. И приводит к изменению не только условий труда, но и правил трудовых отношений. Таким образом, использование протеста работников могло бы стать частью стратегии взаимодействия новых профсоюзов с работодателем как средства давления на него. В этом смысле в развитии забастовочного движения видится правильный тренд, когда должны, наконец, оформиться цивилизованные взаимоотношения между наёмными работниками и работодателями. Чем больше доля таких забастовок, чем более они носят локальный, а не глобальный характер, тем большее количество людей воспринимают это как обыденный способ борьбы за свои права на своём конкретном предприятии и осознают себя гражданами, которые объединяются, чтобы просто цивилизованно защищать свои права.

Наличие индустриальных конфликтов есть показатель того, что нарушено равновесие между работниками (или их представителями — профсоюзами) и работодателями. Иначе говоря, конфликты — это кризисная форма взаимоотношений и, как любые кризисы, они выполняют миссию насильственного восстановления равновесия, достижения «классового мира». Уровень конфликтности является (при прочих равных условиях) показателем социальной напряжённости на предприятии, в регионе, в обществе. В то же время в рыночной экономике трудовые конфликты выполняют две положительные функции. Во-первых, они являются способом принудительного формирования более выгодных условий трудовых контрактов. При этом возникновение, развитие и разрешение конфликтов не предполагает, как правило, нарушения закона ни одной из задействованных в конфликте сторон. Во-вторых, не менее важная функция конфликтов заключается в защите работников от нарушений (со стороны работодателей) трудового законодательства или трудовых соглашений. В 1990-е годы эта защитная функция трудовых конфликтов играла доминирующую роль.

В годы экономического кризиса, как известно, неблагоприятная конъюнктура нейтрализует действие фактора низкой оплаты труда, предприятия не могут сбыть продукцию и рабочие места либо сокращаются, либо теряют в «качестве». Каковы будут варианты «кризисного» типа индустриального конфликта и будет ли продолжена тенденция формирования забастовочного процесса как цивилизованной формы защиты, прогнозировать сложно. Пока, судя по сообщениям новостных лент Интернета, число коллективных трудовых конфликтов растёт, но их характер возвращает нас в середину 1990-х годов. Увеличивается доля стихийных выступлений с требованиями возврата долгов по заработной плате и таких акций протеста, как голодовка. Голодовка — самая дикая форма протеста для любого цивилизованного государства, если забастовка переходит в форму голодовки — это свидетельство неверия работников в возможность, хотя бы какого-то диалога с работодателем.

## Литература

Борисов В. 1996. Шахтеры в рабочем движении. *Человек и труд*. 4.

Борисов В. 2001. *Забастовки в угольной промышленности (анализ шахтерского движения за 1989–1999 гг.)*. М.: ИСИТО.

<sup>11</sup> <http://www.marksizm.info/content/view/2635/33/>

- Борисов В., Бизюкова В., Бурнышев К. 1995. Конфликт на угледобывающем предприятии. *Социологические исследования*. 3.
- Зайцев А., Клементьева А., Ермаковский С., Карпенков Ю. 1998. Стратегия поведения участников забастовки. *Социологические исследования*. 10.
- Ильин В. 1998. *Власть и уголь: шахтерское движение Воркуты (1989–98 гг.)*. Сыктывкар, СКУ.
- Ильин В. 2006. *Членские организации: бумажный и реальный статус*. <http://www.warwick.ac.uk/russia/Intas/Dec2006seminar.htm>
- Капелюшников Р. 2009. Производительность труда и стоимость рабочей силы: как рождаются статистические иллюзии. *Вопросы экономики*. 4.
- Киселев И. Я. 1999. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для вузов. М.: Дело.
- Клеман К. 2009. *Трудовые конфликты в 2008 г.: рабочее движение на распутье*. <http://www.ikd.ru/?q=node/8329>
- Лушников А., Лушникова М. 2005. Право на забастовку: Историко-правовое эссе. *Правоведение*. 5: 51–73.
- Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах*. <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/5>
- Соболев Э. 2007. *Социально-трудовые отношения в российской экономике: конфликт интересов или поиск согласия*. М.: Институт экономики РАН.
- Становление трудовых отношений в постсоветской России*. 2004. М.: Академический проект.
- Clarke S. (ed.) 1996a. *Conflict and Change in the Russian Industrial Enterprise*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Clarke S. (ed.) 1996b. *Labour Relations in Transition*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Dennis H. 1957. *Coal is Our Life*. London: Eyre and Spottiswoode.
- Edwards P. 1992. Industrial Conflict: Issues in Recent Research. *British Journal of Industrial Relations*. 30.
- Gouldner A. 1965. *Wildcat Strike. A Study in Worker-Management Relationships*. London: Harper Torchbook.
- Hiller A. 1969. *The Strike*. New York: Arno.
- Lane T., Roberts K. 1971. *Strike in Pilkingtons*. London: Collins/Fontana.
- Schulten T. 2008. *Streikes und Streikrecht in Europa*. Berlin: Hans Bockler Stiftung.
- Zetka J. 1992. Work Organisation and Wildcat Strikes in the U.S. Automobile Industry, 1946– 1963. *American Sociological Review*. 57.