

ПЁТР БИЗЮКОВ



**ПОПЫТКА
ДОКРИЧАТЬСЯ!**

(публицистические статьи на Газета.ру
2008-2017 гг.)

г. Санкт-Петербург
2021

Бизюков Пётр

ПОПЫТКА ДОКРИЧАТЬСЯ!

публицистические статьи

на Газета.ру

2008-2017 гг.

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

2021

СОДЕРЖАНИЕ

| | Стр. |
|---|------|
| ПРЕДИСЛОВИЕ | 3 |
| 1. <u>СБРОС ПЕРСОНАЛА (21 ноября 2008 г.)</u> | 7 |
| 2. <u>НАМОРДНИК ДЛЯ РАБОТНИКА (21 января 2009 г.)</u> | 13 |
| 3. <u>РАБОТНИК, БАТРАК, РАБ (4 марта 2009 г.)</u> | 21 |
| 4. <u>ДЕТОНАТОРЫ ПОЛИТИЧЕСКОГО ВЗРЫВА (9 июня 2009 г.)</u> | 29 |
| 5. <u>ВЛАСТЬ НА ВЕС УГЛЯ (9 июля 2009 г.)</u> | 35 |
| 6. <u>КУЛЬТИВИРУЕМОЕ ИЖДИВЕНЧЕСТВО (27 августа 2009 г.)</u> | 42 |
| 7. <u>НИЩЕТА ПО НАЙМУ (11 ноября 2009 г.)</u> | 48 |
| 8. <u>СОРЕВНОВАНИЕ СТРОГОСТИ И ПОДЛОСТИ</u> <u>(24 декабря 2009 г.)</u> | 55 |
| 9. <u>БАСТУЮТ ТОЛЬКО РАЗ (15 февраля 2010 г.)</u> | 61 |
| 10. <u>МЕЖДУ НИЩЕТОЙ И БУНТОМ (30 апреля 2010 г.)</u> | 66 |
| 11. <u>ОЧЕРЕДЬ НА ГИБЕЛЬ (26 мая 2010 г.)</u> | 72 |
| 12. <u>ЗЛОСТНЫЙ БОЛЬНОЙ (21 октября 2010 г.)</u> | 78 |
| 13. <u>РАБЫ НАПРОКАТ (5 марта 2011 г.)</u> | 83 |
| 14. <u>ЗАБАСТОВКИ ВЫХОДЯТ НА УЛИЦЫ (8 апреля 2011 г.)</u> | 89 |
| 15. <u>ПОКОРНЫЙ ТРУД (29 июля 2011 г.)</u> | 94 |
| 16. <u>АЙПАД И МОЛОТ (29 февраля 2012 г.)</u> | 101 |
| 17. <u>БЕЗ СКИДОК ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА (3 июля 2012 г.)</u> | 107 |
| 18. <u>НАСЛЕДНИКИ РОЯЛИСТОВ (4 сентября 2012 г.)</u> | 112 |
| 19. <u>ДЕГРАДАЦИЯ ТРУДА (30 апреля 2013 г.)</u> | 117 |
| 20. <u>ТРУДОВОЙ ПРИГОВОР (29 октября 2013 г.)</u> | 123 |
| 21. <u>ДИКТАТУРА ПРЕКАРИАТА (1 мая 2014 г.)</u> | 129 |
| 22. <u>ЛЮДИ, ДОВЕДЕННЫЕ ДО КРАЯ (18 января 2015 г.)</u> | 134 |
| 23. <u>«ЭТИ ПСИХИ ИЗ ПРОФСОЮЗА» (1 мая 2015 г.)</u> | 141 |
| 24. <u>ПЕРВЫЕ ПРИЗНАКИ БОЛЬШОГО ЦУНАМИ</u> <u>(18 января 2016 г.)</u> | 146 |
| 25. <u>«ТРЕБОВАНИЯ УПРОЩАЮТСЯ ДО ПРИЗЫВА «ДОЛОЙ!»</u> <u>(30 апреля 2017 г.)</u> | 151 |

ПРЕДИСЛОВИЕ

Идея собрать написанные мною статьи, опубликованные на портале Газета.ру пришла после того, как я, копаясь в архивах своего компьютера, наткнулся на папку, где были собраны все публикации, напечатанные в период с 2008 по 2017 гг. Как всегда, бывает в таких случаях, открыл одну статью, вторую, третью – начал перечитывать, вспоминать, при каких обстоятельствах это все писалось, что послужило причиной. Иногда это были результаты очередного исследования, иногда поводом были комментарии читателей к предыдущим статьям, иногда какие-то события, связанные с трудовыми проблемами – забастовками, внесением скандальных законопроектов. Ведь статьи писались, главным образом, чтобы вернуть интерес к тематике трудовых отношений, чтобы показать сложившуюся проблематику и развенчать ложные стереотипы.

Конец нулевых, когда было написано и опубликовано большинство статей, это время безусловного доминирования неолиберальных взглядов. В российском изводе это было безоговорочное признание примата и приоритета бизнеса – его интересов и потребностей. «Мы исходим из презумпции правоты бизнеса!» - так витиевато выразился на одной из дискуссий крупный экономист, ратовавший за освобождение бизнеса от всяких обязательств перед работниками. Иными словами – что хорошо для бизнеса хорошо для всех. Широко использовалась цитата о приливе, который «поднимает все лодки». При этом попытка обратить внимание на негуманность отношения к работникам воспринималась как «левачество», как стремление вернуться к «совку», профсоюзная тематика рассматривалась как социалистическая пропаганда. «Это капитализм, детка!» – так насмешливо и высокомерно писали в комментариях к статьям, где говорилось о том, что власти и бизнес дегуманизируют рыночные отношения, превращают людей в ресурс, буквально отказывают тем, кто находится на позиции наемного работника в элементарных правах.

Собственно говоря, главная и самая крупная ошибка неолиберализма как теории, по моему мнению, заключается в том, что там почти полностью игнорируется вопрос о том, что делать с проигравшими, а, точнее, с невыигравшими. Классики много и подробно обсуждали, почему нужно ослабить влияние государства, насколько вредны и пагубны всякие защитные социальные программы, как они мешают прогрессу, бизнесу и развитию экономики. Адепты неолиберального под-

хода пели дифирамбы бизнесменам, их смелости, успешности, даже наглости, с которой они опрокидывали все устои, в том числе и правовые.

Еще несколько цитат: «неформальные работники – это герои нашего времени, которые, несмотря на ограничения, двигают экономику!», «нужно отменить трудовое законодательство!», «трудовое законодательство излишне жесткое, его надо сделать гибче, снять ограничения и развязать руки работодателям!» – это я слышал от ученых и журналистов, считающихся экспертами в вопросах труда и занятости. Но все вопросы о том, что делать с проигравшими оставались без ответа, в лучшем случае говорилось о том, что им надо обеспечить «достойные» пособия и помощь. При этом уточнения о том, что считать «достойной помощью» оставалось абсолютно неясным.

Мало того, в 2000-е годы возник, своего рода концептуальный сдвиг – из научного обихода стало вытесняться понятие «труд» и «трудовые отношения». На смену им пришло понятие «занятость», которым стали подменять все, что, так или иначе, было связано с трудом и отношениями работников с работодателем. Стали обсуждаться различные параметры занятости – социально-демографические, территориальные, отраслевые, квалификационно-образовательные и т.п. Главной особенностью таких исследований, на мой взгляд, является их недостаточная объяснительность. Изучив, например, соотношение мужчин и женщин на рынке труда, изменение пропорций работников на официальном и неформальном секторе экономики исследователи, чаще всего приходят к заключениям, что раз это случилось, то нужно это принять, смириться и даже узаконить.

В то же время совершенно игнорировался тот факт, что занятость – это статус, формирующийся в социальном пространстве трудовых отношений. Объяснение, того почему мигрантов, как работников стали охотно привлекать, заключается в том, что такой тип работника, они не обладают (де-факто) той полнотой прав, которая есть у российского гражданина. Им можно навязать любые, условия найма, вплоть до поденного, им можно менять размеры оплаты после того, как они приступили к работе, а то и вовсе не платить, про соблюдение норм рабочего времени и безопасных условий можно вовсе забыть, так же, как и об оплачиваемых больничных.

Трудовые отношения формируют статус занятости и оставить их без внимания, как показывает опыт моих исследований, это то же самое, что изучать симптомы

болезни и отказываться от обнаружения причин, ее вызывающих. Невозможно создать эффективную методику лечения инфекционной болезни до тех пор, пока не найден ее возбудитель. Точно так же невозможно выправить деформации рынка труда, если не поняты трудовые отношения, в которых формируется полурабский статус мигрантов, которые выталкивают работников в зону неформальной занятости, закрепляют низкий статус работающих женщин и т.п. Но трудовые отношения, как и любые другие создаются акторами, взаимодействующими на уровне предприятий и организаций, регионов, отраслей и страны в целом. Кто они, какие функции выполняют, каков контекст их деятельности, в рамках каких институтов они действуют, как они влияют друг на друга – все это требует понимания, без которого трудно понять складывающуюся систему отношений и, в конечном счете, сложившиеся статусы.

Именно поэтому, когда в 2008 г. мне было сделано предложение написать колонку для портала Газета.ру я, не сомневаясь, взялся за нее. Редакции понравилась и тематика, и реакция читателей и началось сотрудничество, позволявшее публиковать такие колонки регулярно. Для себя я увидел возможность выносить на широкое обсуждение трудовую тематику, публиковать результаты исследований, проводившихся мной в то время. Особенно было важно начать разговор о профсоюзах, о которых, как это ни удивительно, мало кто и что знает. Появилась возможность рассказать, для чего они нужны, чем занимаются, чем могут быть полезны для работников.

С годами, правда, стало все труднее выбирать темы для статей. Пытаясь писать про актуальные проблемы, я обнаружил, что "горячие" точки остаются одними и теми же. Да, колонки вызвали интерес, о них говорили и в профсоюзной среде, и среди журналистов и ученых. Было много поддержки, несогласия с моей постановкой вопросов. Однако дальше этого дело не двигалось. Конечно, ожидать, что опубликованная статья может что-то изменить в такой большой стране, как Россия было наивно. Но, разумеется, был расчет на сдвиги в общественном восприятии проблем, в дискуссии и может быть в каких-то изменениях. Если какие-то ожидания и оправдались, то очень немногие. Трудовые отношения постепенно деградировали и, скажем, проблемы невыплат зарплаты, ущемления интересов работников и профсоюзов, трудности отстаивания элементарных прав оставались неизменными. Причем к традиционным проблемам стали добавляться новые –

заемный труд, прекариальные трудовые отношения, цифровизация и т.п. То, что было оставалось неизменным, а то, что добавлялось не делало ситуацию лучше.

В таком положении исследователю трудовых отношений оставалось только одно – писать, находить новые слова и образы для того, чтобы рассказать о происходящем, дать представление о том, что можно делать. В целом, если спросить, какой была сверхзадача этого цикла статей то ответ один – ПОПЫТКА ДОКРИЧАТЬСЯ! Мое глубокое убеждение, что без нормализации трудовых отношений никакого социального прогресса не будет. Права работников, нормальная деятельность профсоюзов, диалоговые формы взаимодействия все это необходимо для того, чтобы люди получили возможность участвовать в формировании трудовых отношений, влиять на свои достижения и в конечном счете на свою судьбу. Но очень не хотелось бы, чтобы появился кто-то с готовым проектом трудовой реформы и начал ее продавливать. Сложность и многообразность трудовых отношений исключает примитивные и однозначные решения. Труд – это повседневная обыденность десятков миллионов людей и здесь нужна широкая дискуссия, нужен учет разных позиций, интересов, чтобы цели предстоящих трансформаций стали известны многим. Необходимо поднимать актуальные темы и проблемы, описывать их, обсуждать и в диалоге искать приемлемые решения.

Я рассчитываю, что сборник будет интересен читателям прежде всего потому, что здесь есть те поводы, которые стоит обсуждать и обдумывать. В отобранных статьях интересен исторический аспект – какие проблемы были и как они рассматривались в нулевых и десятых годах. К сожалению, многое из того, о чем писалось тогда актуально и сейчас. Никуда не делась проблема неплатежей, по-прежнему невозможны легальные забастовки, остается неизменным произвол работодателей. По сути дела, оставшиеся от нулевых и десятых годов нерешенные проблемы составляют основу, на которую нагромождаются новые проблемы, формируя единый массив, который рано или поздно придется разгребать. Всего в сборнике двадцать пять статей, некоторые из них написаны в соавторстве с Е. Герасимовой, которой я выражаю свою благодарность за сотрудничество и помощь. Также хочу высказать глубокую признательность В. Бизюковой - первому читателю и научному редактору этих статей. Без ее помощи вряд ли удалось написать столько и так.



СБРОС ПЕРСОНАЛА

(совместно с Е. Герасимовой)

21 ноября 2008 г.

<https://www.gazeta.ru/comments/2008/1>

[1/21 x 2890504.shtml](#)

Массовой безработицы не будет. Пока увольнения коснулись главным образом работников финансового сектора, торговли недвижимостью. В остальных отраслях происходит то, что называется «оптимизацией численности».

Кризис состоялся – теперь это уже невозможно отрицать. Ленты новостных агентств и первые полосы газет регулярно извещают о том, что начались сокращения, что безработица неизбежно вырастет. Повсюду обсуждают, кого уже начали увольнять, а кому только предстоит потерять работу.

Кого увольняют

Начавшийся кризис не удалось локализовать только в финансовой сфере, со второй половины октября в прессе все чаще и чаще стали появляться сообщения о сокращениях среди работников, не связанных с банками и биржами.

СМИ поспешили объявить, что началась эпоха массовых сокращений и грядет рост массовой безработицы. Однако при более внимательном рассмотрении становится ясно, что с увольнениями сталкиваются только определенные категории трудящихся.

Прежде всего это коснулось работников финансового сектора, торговли недвижимостью и т. п. Однако, учитывая немногочисленность числа занятых в этом секторе (по данным госстатистики, 1,6% от общего числа занятых), даже массовые сокращения в этом секторе не смогли бы повлиять на формирование массовой безработицы. Последовавшие сообщения о сокращениях в реальном секторе экономики, т. е. на предприятиях, и в первую очередь металлургических, тоже не спо-

способны изменить картину. И в этой отрасли под увольнение пошли сотрудники офисов, аппаратов управления и т. п.

Аналитики, в отличие от журналистов, говорят не о сокращениях, а об оптимизации численности, о «сбросе» избыточного персонала.

Кстати, такой сюжет вполне традиционен для отечественной экономики. Даже в советское время, когда в какой-то отрасли вдруг по решению партии и правительства резко повышались зарплаты, туда устремлялись работники всех категорий и, как по «волшебству», начинали разбухать штаты заводууправлений, трестов, производственных объединений. Точно так же на рубеже XXI века стали разрастаться банковские структуры, аппараты высокоприбыльных промышленных компаний. И точно так же, как в советское время, когда возникли трудности, от тех, кто пришел в эти отрасли на «теплые места», стали избавляться.

Почему именно они стали первыми реальными жертвами кризиса? Прежде всего потому, что именно офисные работники и работники аппаратов управления максимально зависят от работодателя. Их рабочие места создавались не всегда обоснованно, эффективность их работы была невысокой, и

пока денег было много, можно было терпеть симпатичных, но бестолковых девочек в офисе, странно одетых и часто пахнущих пивком системных администраторов, наконец, просто чьих-то родственников и знакомых, которых надо было куда-то пристроить.

Но когда ресурсов стало меньше, то такие избыточные места, прежде всего, пошли под сокращение. И еще – в банках, офисах никогда не было профсоюзов, и никто даже подумать не мог о том, чтобы защищать там свои трудовые права.

Как увольняют

С точки зрения законодательства в сложившейся ситуации увольнения должны производиться по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) – в связи с сокращением численности или штата работников. Однако это основание увольнения – наиболее затратное для работодателя с многих точек зрения: работника необходимо предупредить о будущем увольнении не менее чем за два месяца, в течение которых ему нужно платить зарплату.

С письменного согласия работника, правда, трудовой договор можно расторгнуть и ранее истечения двухмесячного срока, однако в этом случае необходимо выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Процедура законного увольнения включает еще несколько действий: необходимо затребовать мнение выборного профсоюзного органа в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза; необходимо предложить работнику другие имеющиеся у работодателя работы. Нельзя уволить по этому основанию человека, пока он находится в отпуске или болеет.

После увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работнику нужно выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также средний месячный заработок на период трудоустройства (при определенных условиях это еще два дополнительных месяца).

Многим работодателям эта процедура кажется чересчур обременительной и слишком дорогой. В результате уже очень часто работникам приходится сталкиваться с тем, что увольнения производятся с нарушением этих норм либо работодатели стремятся уволить работников «по собственному желанию» – требуют от людей написать соответствующее заявление, чтобы избавить себя от хлопот, расходов и возможных судебных издержек.

В ситуации полной зависимости от работодателя многие увольняемые даже и не думают о защите своих прав и соглашаются со всем, что им предлагают.

Про «подушку безопасности»

Как известно, в предыдущие годы за счет высоких цен на нефть в России была создана финансовая «подушка безопасности», т. е. запасены средства, которые можно вбросить в экономику. Что и было сделало в последние месяцы. Но у большинства населения такой «подушки» нет.

По данным ВЦИОМа, у 40 % семей на продукты уходит до 75 % семейного бюджета. «Левада-центр» дополняет эту картину своими данными: у двух третей населения нет накоплений, т. е. они живут от зарплаты до зарплаты. В таких условиях потеря работы означает потерю источников существования.

Впрочем, тот же эффект, только чуть позже, произведет не только потеря работы, но и снижение, и даже прекращение роста заработной платы. Инфляция, о которой в последнее время мало говорят, но которая никуда не делась, быстро превратит стоящую на месте и не растущую зарплату в ничто.

В таких условиях живет большая часть работающих по найму, т. е. работников крупных, средних и мелких предприятий. В «сытые нулевые» эти люди не смогли сделать накоплений. Во-первых, потому что, в общем-то, зарплаты, несмотря на постоянный рост, так и остались невысокими и едва поспевали за инфляцией. А во-вторых, в стране не было эффективных инструментов для накопления. Бесмысленно было вкладывать деньги в банки и в акции – они там не накапливались, а с разной скоростью обесценивались. Эффективно было вкладывать в недвижимость, но этот инструмент накопления оказался доступным только для самых высокодоходных групп населения. Выход был один – расходовать деньги на текущее потребление. Кто побогаче – покупал машины и ездил за рубеж. Кто побогаче – мебель и бытовую технику. Но вот «подушку безопасности» почти никто себе сделать не смог.

Государство тоже преуспело в том, чтобы лишить поддержки оставшихся без работы граждан. Центры занятости – последнее место, куда пойдут нормальные люди, оказавшись без работы.

Прежде всего, чтобы не «запачкаться», ведь в общественном мнении за последние годы сложился устойчивый стереотип: статус безработного получают стопроцентные неудачники. Поэтому нормальный человек, питающий надежды на получение нормальной работы, в центр занятости не пойдет. Да и зачем туда идти? Ведь второй и главный недостаток центра занятости в том, что он не решит проблем материальной поддержки. Чего только стоит регрессивная шкала пособия по безработице, уменьшающаяся каждый квартал на фоне растущих цен. Но даже если сокращенный работник регистрируется и получит пособие, его быстро выпихнут из-за расширительного толкования понятия «подходящая работа». Ведь стоит два раза отказаться от временной работы, которую работник центра занятости сочтет «подходящей», и пособие снимается. В общем,

без крайней нужды в центр занятости обращаться вряд ли стоит – много унижительных процедур и требований и совершенно не очевидный результат.

Правда, в последние дни пришла информация о том, что пособие может быть повышено аж до 5 тысяч рублей, но эта мера носит скорее символический характер. Это то же самое, что предложить пляжные шорты голому человеку, оказавшемуся на тридцатиградусном морозе.

Кого не увольняют

Офисных работников увольнять можно. Они несколько лет получали приличные зарплаты и некоторые из них даже накопили кое-какой жирок... Кроме того, они беззащитны и зависимы. От их забастовки мир не остановится, убытков не будет, разве что беспорядок в офисе устроят и бумаги разбросают.

Иное дело рабочие. Здесь нет запасов, все живут от зарплаты до зарплаты. При этом могут не только предприятие остановить: в некоторых случаях – на производствах с непрерывным циклом – это смертельно опасно для оборудования и предприятия. Могут и трассы перекрыть, и гражданское неповиновение устроить. Поэтому рабочих увольнять нельзя, их нужно содержать на предприятии.

Отправлять в отпуска без содержания (не платить же им две трети тарифа за простой по вине администрации), сокращать продолжительность смен, рабочей недели и т. п. Кстати, это еще позволяет экономить на том, что если вдруг все наладится, то никого не надо заново искать, принимать и оформлять – все на месте. В общем, на вооружение опять взята уже известная с 1990-х годов практика «сохранения трудового коллектива», которая, по сути, является не чем иным, как переключением своих проблем, а заодно и проблем власти на плечи работников.

Неслучайно политические лидеры регионов на местах заклинаят всех работодателей – «не увольняйте, не сокращайте...» Ведь «сохранение коллектива» избавляет власти от большого количества безработных, которые могут стать взрывоопасной политической силой, позволяет поддерживать провалившихся, но таких лояльных местным властям работодателей, которым кризис предписывает уйти из бизнеса. Все это выглядит как «забота о людях», но фактически означает консервацию ситуации. Причем консервируется заведомо подгнившая ситуация с огромным количеством дефектов и конфликтов – именно такими сегодня являются трудовые отношения. Это не то, что нужно сохранять.

Ну и, наконец, рабочие не столь беззащитны, как офисные сотрудники. Даже там, где есть формальный лояльный к работодателю профсоюз, работники защищены.

Защищены коллективным договором, который пусть даже и формально, но регламентирует процесс сокращений. А значит, просто так уволить работников нельзя. Защищены возможностью объединиться и потребовать – именно потребовать – диалога с работодателем о причинах увольнения, о размере выходных пособий и многом другом. И еще нужно учитывать, что даже самый «послушный» профсоюз может кардинально изменить свою позицию. Ведь массовые сокращения уменьшают численность организации, что может поставить под вопрос само существование профсоюза на предприятии и даже освобожденную должность его председателя. В борьбе за это даже самый робкий, самый лояльный профлидер может вспомнить о немалых возможностях профсоюза. А если лидер не робкий да еще и не лояльный? Тут дело может принять совсем не шуточный оборот. Так что главное, что следует иметь в виду работникам – у них есть правовые основания и механизмы побороться за свои права и в одиночку, и через профсоюз.

И не следует соглашаться на предложения работодателя, направленные на максимально дешевое избавление от ставших неожиданно ненужными работников.

ФОТО: PIXLAND / EAST NEWS



НАМОРДНИК ДЛЯ РАБОТНИКА

21 января 2009 г.

https://www.gazeta.ru/comments/2009/01/21_a_2927663.shtml

Защищать интересы трудящихся сегодня некому и нечем. И сложившаяся система профсоюзов, и, главное, трудовое законодательство фактически делают работников расходным материалом для бизнеса.

Рассуждая о способах преодоления кризиса, эксперты и политики все чаще вспоминают «Новый курс» Рузвельта. Говорят о том, что надо учредить масштабные общественные работы по прокладке дорог, усилить влияние государства в экономике (хотя уж чего там усиливать?). Но практически никто не вспоминает о том, что важнейшей частью рузвельтовского плана стал пакет социальных законов, в том числе и так называемый закон Вагнера, разрешающий рабочим создавать профсоюзы, и запрещающий работодателям преследовать их за это. Закон разрешил проводить забастовки и обязал работодателей вести переговоры с работниками и заключать коллективные договоры. Тем самым работники получили право голоса в вопросах регулирования трудовых отношений, как на уровне предприятия, так и на национальном уровне. Профсоюзы же, благодаря этому закону, стали не просто субъектом национального рынка труда, но и развились в институциональную систему, через которую реализуются либеральные права таких участников рынка, как наемные работники. В дальнейшем стали очевидными главные цели профсоюзов – устранение дисбаланса власти между рабочими и работодателями, диалог между ними как средство повышения доверия работников к промышленной системе. Ну и, конечно же, забастовка как средство предот-

вращения неприемлемых инициатив работодателя. Так как инициатива формирования трудовых отношений принадлежит работодателям, то профсоюзы выполняют роль ограничителя этих инициатив, возвращая ситуацию в рамки, приемлемые для всех участников. Иногда функцию профсоюзов сравнивают с функцией тормозов у автомобиля, которые позволяют снижать избыток скорости и двигаться безопасно.

Беззубые и зубастые

Если говорить о российских профсоюзах, то последнее время их чаще всего характеризуют как беззубые и неспособные выполнить свои защитные функции. Однако мало кто пытается разобраться в том, почему они такие.

С советских времен за профсоюзами закрепились слава бесполезной и формальной организации, которая реально ни на что не влияет, но требует взносов в размере 1% от заработка. А значит, эта организация в глазах многих выглядит не только бесполезной, но и вредной.

Но это только поверхностный взгляд на ситуацию. Реальность, как всегда, сложнее, и профсоюзы заслуживают более пристального внимания уже хотя бы потому, что до сих пор это самая массовая общественная организация, в рядах которой состоят десятки миллионов человек. Кроме того, влияние профсоюзов не столь уж незначительно. Даже в нынешнем «беззубом» состоянии профсоюзы в своих соглашениях, как на федеральном уровне, так и на уровне предприятия, добиваются повышения ставок оплаты, улучшения условий труда и т. п. для всех работников, в том числе и для тех, кто не состоит в профсоюзе.

Чтобы профсоюз был «зубастым», т. е. способным выполнять свои функции, необходимо наличие целого ряда возможностей. Во-первых, это право на добровольное объединение, т. е. на создание работниками своей организации. Формально право на свободу организаций провозглашено в Конституции, но уже много лет оно нарушается, о чем свидетельствуют, в частности, многочисленные жалобы российских профсоюзов на нарушение их прав в Международную организацию труда и принятые по ним постановления.

Есть достаточное число оснований, позволяющих утверждать, что принцип свободы объединения в России нарушается повсеместно, причем зачастую в открытой форме через прямой запрет работодателей на создание профсоюзов.

Примером может служить Таганрогский автозавод («ТагАЗ»), где на протяжении года рабочие ведут борьбу за право создать профсоюз и подвергаются жесткому давлению со стороны работодателей. А власти и правоохранительные органы вместо того, чтобы способствовать реализации конституционного права работников на свободу объединения, наоборот, долго бездействовали, не обращая внимания на нарушения закона и даже на избиения рабочих лидеров, помогая тем самым «давить» профсоюз.

«Кошмарят» не только профсоюзных лидеров. Давлению подвергаются и рядовые члены, осмелившиеся вступить в «неправильный» профсоюз.

Технология простая: их вызывают на беседы с начальством, где за закрытыми дверями объясняют, почему не нужно состоять в профсоюзе и что может быть с теми, кто не слушает «добрых» советов. А арсенал последствий, как показывает практика, действительно широк. Например, это может быть снижение уровня оплаты за счет закрытия доступа к выгодным видам работ.

В одном из российских портов, где начальство боролось с Российским профсоюзом докеров, оказалось, что те докеры, которые не захотели выходить из «неправильного» профсоюза, оказались в одной бригаде, которая не только не получала выгодных работ, но имела ограниченный доступ к обычным работам, попадая в бесконечные простои и, следовательно, оставаясь без заработка. При этом ни прокуратура, ни инспекция труда не могли увидеть в действиях портового руководства дискриминацию по признаку принадлежности к профсоюзу. А когда оставшиеся докеры начали довольно эффективную работу по вовлечению в свой профсоюз новых членов, то на их лидера было совершено нападение, в ходе которого он получил несколько ножевых ранений. Подобных примеров – очень много. Это и подмосковные железнодорожники, и пермские кондитеры, и якутские алмазодобытчики и многие другие.

Обязанности без прав

Кроме права на существование профсоюз должен обладать полноценным правом ведения переговоров.

Одним из колоссальных дефектов нынешнего Трудового кодекса является прописанная в нем процедура ведения коллективных переговоров.

В 1990-х годах эта процедура выглядела так: после того как официально начинались переговоры профсоюза и работодателей, стороны самостоятельно определяли срок, в течение которого они должны были заключить полноценный коллективный договор по всем вопросам, которые составляют предмет коллективного договора (зарплата, условия труда, соцпакет и т. п.). Если же стороны не могли заключить коллективный договор, то они переходили к процедуре коллективного трудового спора с возможностью проведения забастовки.

Трудовой кодекс 2002 года изменил ситуацию: теперь после истечения трехмесячного срока с момента начала переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях, а также одновременно подписать протокол разногласий. Причем если до 2006 года подписанный протокол разногласий автоматически становился предметом для рассмотрения в рамках коллективного трудового спора, то теперь такой протокол – лишь предмет для дальнейших переговоров в обычном рабочем порядке в течение неограниченного времени. Чтобы обсуждать попавшие в протокол пункты с использованием механизмов разрешения коллективного трудового спора, требуется отдельно провести довольно сложную и хлопотную процедуру выдвижения требований. Нетрудно догадаться, что в такой ситуации работодатель отказывается подписывать соглашения по самым невыгодным для него пунктам и прежде всего по зарплате. Зато можно согласовать десятки других, второстепенных пунктов – и соглашение готово. Какой трудовой спор? Какая забастовка? Ведь коллективный договор согласован по большинству пунктов, ну, за исключением самой малости, например, пункта о повышении зарплаты... Понятно, что такое соглашение больше напоминает издевательство над здравым смыслом. Но таков закон и такова во многих случаях практика.

Хитрости законодательства

Особая тема – это право представления интересов трудового коллектива в переговорах и в забастовке. На первый взгляд, норма выглядит разумной: если профсоюз объединяет более половины работников, то он имеет право представлять работников в переговорах, ну а если нет, то администрация имеет право вообще не обращать внимание на требования таких профсоюзов. Но дело в том, что в современном производстве работники основных профессий, создающие большую часть стоимости продукции и услуг и одновременно являющиеся главными носи-

телями квалификации, весьма немногочисленны. Например, на шахтах число забойщиков и проходчиков редко достигает 40% от общей численности работников предприятия. Доля машинистов на железной дороге или пилотов в авиакомпаниях и того меньше. Остальные – это работники вспомогательных подразделений, безусловно, важных, но не создающих главного продукта, ради которого создается предприятие. В соответствии с нормой закона, работники вспомогательных и зачастую более многочисленных категорий работников оказываются доминирующей категорией, имеющей большее влияние на формирование коллективного договора. Но они же в большей мере и подвержены давлению работодателей – у них ниже квалификация, а значит, они не претендуют на высокие заработки; их квалификация более универсальная, а значит, их легче заменить. Таким образом, кажущаяся разумной норма закона о представительности профсоюза при переговорах оказывается уздой, с помощью которой работодатель может контролировать основных работников, ссылаясь на волю вспомогательных.

Еще одним примером, показывающим, как правовая норма выхолащивает всякий смысл из реальных действий, служит норма Трудового кодекса о процедуре голосования за забастовку в случае, если коллективный трудовой спор не может быть разрешен мирными средствами. Норма предписывает, что за забастовку должны высказаться не менее половины членов трудового коллектива в ходе собрания или конференции трудового коллектива. При этом в целом ряде случаев собрание всего коллектива провести просто невозможно. Например, трудно себе представить общее собрание коллектива на предприятии, где работает несколько тысяч (а то и десятков тысяч) человек. А как провести такое собрание на предприятии, где непрерывный цикл работы и применяется сменный режим работы, где значительная часть работников просто не может оставить свои рабочие места? Кстати, знаменитые на всю страну забастовки Всеволожского «Форда» признаны судом незаконными потому, что за забастовку рабочие голосовали посменно. Неважно, что в каждой смене большинство было за забастовку, важно то, что не было выполнено невыполнимое для этого предприятия условие – голосование на общем собрании коллектива.

Ну а проведение конференции трудового коллектива – это еще одна возможность похоронить голосование о забастовке. Провести выдвижение делегатов от всех подразделений, оформить это протоколами и документами, провести по процедуре всю конференцию так, чтобы правомочность ее решений невозможно было бы

оспорить, – дело крайне трудное. А если все-таки какому-то упертому профсоюзу удастся соблюсти все процедурные нюансы, как это было на одной из шахт Новокузнецка осенью 2007 года, то может выясниться, что арендованный для конференции зал внезапно закрыт на ремонт и конференция по техническим причинам откладывается. А к новому сроку нужно снова провести выдвижение кандидатов, так как у этих срок полномочий истечет, и вся процедура запускается по новому кругу.

Неудивительно, что органы статистики за первое полугодие 2008 года зафиксировали забастовки всего на 4 предприятиях, в то время как даже беглый обзор интернет-ресурсов позволяет найти информацию о 36 случаях остановки работы.

Забастовки «Форда», подмосковных железнодорожников, уральских шахтеров и десятков других коллективов оказались не забастовками.

Сложилась ситуация, при которой те, для кого создан закон, т. е. работники, воспользоваться им не могут, а тем, кто максимально заинтересован в подавлении забастовок, т. е. работодателям, этот закон дает широчайшие возможности.

Один из профсоюзных лидеров, много сделавший для того, чтобы обуздать на своем предприятии стихийную забастовку и превратить ее коллективный трудовой спор, высказался так: «Либо у нас все настолько тупые, что никто не может провести законную забастовку, либо закон такой, что он не позволяет провести забастовку вообще!»

Лояльные и альтернативные

Но важно не только то, каковы законы, имеет значение еще и то, как ими пользуются.

Российское профсоюзное движение уже почти двадцать лет расколото. Есть многочисленные и весьма бюрократизированные профсоюзы, входящие в систему ФНПР, а есть малочисленные альтернативные, которые не входят в эту систему.

Не новые, не независимые, а именно альтернативные. Так как, прежде всего, они ищут иные способы регулирования трудовых отношений, позволяющие отстаивать интересы работников. Альтернативные часто ошибаются, но у них случаются и находки. Большую часть современных привычных профсоюзных практик создали именно альтернативные профсоюзы в начале 1990 годов. Это и забастовки, и

коллективные договоры, и соглашения в их нынешнем виде, обращения в суд, «итальянские» забастовки. Они пробовали создать альтернативную систему соцстраха на основе лицевых счетов, но идея провалилась. Роль альтернативных профсоюзов в регулировании трудовых отношений ни в коей мере не соответствует их численности. Они сложным путем проб и ошибок находят новые, более адекватные способы регулирования трудовых отношений, а традиционные профсоюзы из системы ФНПР потом подхватывают удачные практики и делают их более массовыми.

Давать однозначную оценку всем профсоюзам невозможно. Их слишком много и они очень разные. Есть немало по-настоящему эффективных профсоюзов, способных по-настоящему защищать своих членов, которые можно остановить только за счет несовершенства закона или его нарушения. Это и альтернативный профсоюз Всеволожского «Форда», который развился в отраслевой профсоюз автомобилестроителей, это и многие организации, входящие в ФНПРовский Горно-металлургический профсоюз, но именно против эффективных профсоюзов направлены все ограничительные статьи Трудового кодекса, они защищают доминирование работодателя и тех, кто лоялен ему.

Давление на профсоюзы сейчас колоссально – и в организационном плане, и в личном. Справиться с организованным и сплоченным профсоюзом крайне сложно. Именно поэтому работодатели ищут помощи либо у властей, объявляя все действия нелояльных профсоюзов незаконными, либо у криминала, организуя расправы над лидерами и запугивая рядовых членов.

Конечно, нельзя утверждать, что «беззубость» профсоюзов объясняется только тем, что на них надет крепкий законодательный намордник, лишаящий их возможности действовать эффективно и энергично. Есть немало профсоюзных лидеров, которых иначе чем предателями назвать нельзя. У них есть все для того, чтобы защищать интересы работников, – организация, средства, влияние. Нет только желания делать это, потому что тогда придется поменять уютную жизнь директорского заместителя по распределению благ на непростую жизнь защитника прав работников. На такие профсоюзы не надо надевать намордник, они уже давно сами вырвали себе зубы. Но пока одни бьются в наморднике, а другие прислуживают работодателям, институт представительства интересов работников не работает, трудящиеся остаются выключенными из экономической жизни, оставаясь расходным материалом для бизнеса.

Надо, чтобы этот институт заработал, а для этого необходимо снять, наконец, намордник с профсоюзов. Это принципиально изменит экономический ландшафт в стране, так как влияние работников значительно возрастет, что понизит экономический авантюризм и безответственность работодателей и властей. Правда, в таких условиях выяснится, что большая часть работодателей просто не умеют работать с персоналом, у которого есть не только права, но и возможности отстаивания этих прав.

ФОТО: ИТАР-ТАСС



РАБОТНИК, БАТРАК, РАБ

4 марта 2009 г.

<http://www.gazeta.ru/comments/>

[2009/03/04_a_2952198.shtml](http://www.gazeta.ru/comments/2009/03/04_a_2952198.shtml)

В связи с кризисом бизнес все активнее требует смягчить трудовое законодательство. Идеальный вариант – «работодатель может делать что угодно, и никто не вправе мешать ему».

Жесткость российского Трудового кодекса считается очевидной для большинства либеральных экспертов. По их мнению, слишком много Трудовой кодекс 2002 года унаследовал от старого советского защитного КЗоТа. И первая претензия связана с тем, что, как и в советское время, сегодня нельзя уволить ненужного и даже недобросовестного работника. Следом, как правило, идет сентенция о том, что больно много благ положено работникам по закону и как это обременительно для работодателей. Правда, открытым остается вопрос, если старый кодекс был таким защитным, то как стали возможными массовые сокращения 1990-х годов, когда сотни тысяч людей оказывались и без работы, и без зарплаты.

Работодатели просят послаблений

Чего стоили только увольнения шахтеров во время, так называемой кампании по реструктуризации угольной промышленности: работы останавливались в один день и большинство оказывались в ситуации, когда на работу ходить можно, но делать там нечего. И это в условиях защитного кодекса! Да и сегодня мнение о том, что «если захотят, то найдут причину и тебя уволят», воспринимается как аксиома. Именно поэтому защищать свои права решаются только те работники, которые точно уже решили – они здесь больше работать не будут.

Тоже странно для законодательства, перегруженного защитными нормами. Закон нарушается повсеместно и в основном работодателями – не случайно президент вынужден был дать прокуратуре особый наказ, чтобы пристальней следили за соблюдением прав работников. Даже поверхностное знакомство с ситуацией позволяет утверждать, что права работников нарушаются почти везде и почти во всем. Незаконные увольнения – бесчисленное количество примеров, невыплаты и несправедливая оплата – сколько угодно, дискриминация – даже искать не надо, ухудшение условий труда – да к этому уже так привыкли, что уже и внимание обращать неудобно. Но у сторонников «смягчения» трудового законодательства есть весьма парадоксальное обоснование своей позиции: чрезмерная «жесткость» закона заставляет работодателей нарушать его.

Если исходить из этой логики, то не стоит ли подумать над смягчением уголовного законодательства в части, касающейся краж и грабежей? Ну, в самом деле, если большому и сильному мужику не хватает денег на водку, то почему бы ему не поправить ситуацию за счет проходящей мимо женщины? Ведь если «смягчить жесткость» соответствующей статьи Уголовного кодекса и считать пару ударов по лицу и телу без повреждения внутренних органов и переломов с последующим отъемом кошелька либеральной формой экономического взаимодействия граждан, то уменьшится количество грабежей!

При всей абсурдности сравнения ситуация идентична. Работодатель страдает от того, что ему не хватает или жалко денег на работников. Без нарушения закона ему денег не сэкономить. И он мало того, что нарушает закон, так еще и требует изменить его.

Конечно, законодательство должно меняться, и то, что вчера было под запретом, вполне может стать разрешенным действием. Так

в «проклинаемые» многими перестроечные годы была устранена обязанность трудиться только на государство, отменен «потолок» зарплаты, разрешено частное предпринимательство, продажа и покупка валюты и многое другое, чем мы сегодня очень успешно пользуемся.

Но происходило это в ситуации, когда почти все были заинтересованы в изменении сложившихся отношений. Например, отмену верхнего потолка

приветствовали и работники, и работодатели. А те, кого это не касалось (пенсионеры, учащиеся), от этого непосредственно не страдали, а косвенно даже и выигрывали. И состоялось то самое общественное соглашение, которое потом было оформлено в законы, практики, устоявшиеся отношения.

От срочных контрактов к заемному труду

Иное дело изменение Трудового кодекса в нынешних условиях. Прежде всего, нужно учитывать, что при «снижении жесткости» одна сторона (работодатели) безусловно выигрывает, а другая (работники) – бесспорно проигрывает.

Трудовой кодекс – многостороннее соглашение, результат закрепления баланса сил и влияния разных групп. Бизнес, желая минимизировать свои издержки, не желает соблюдать соглашение и постоянно создает практики, его нарушающие, затем ставит все остальные стороны соглашения (государство, работников и др.) перед фактом и требует легитимизировать то, что ему выгодно. Делается это не через общественный договор, не через переговорный процесс, а в обход согласительных процедур, продавливая, навязывая и пропихивая свои изменения в законах. Причем логика таких изменений очевидна: проигрывают одни и те же – работники.

В качестве примера можно использовать ситуацию со срочными (т. е. заключаемыми на определенный срок) трудовыми договорами. Сколько было сломано копий по этому поводу в период, предшествующий принятию нового Трудового кодекса в 2001 году. Их разрешили, хотя и не везде и не в той мере, в какой хотели бы либералы, с ограничениями, но разрешили. Что произошло дальше? А дальше начался массовый перевод работников на полугодовые, годовые, трехгодичные и т. п. договоры. Правда, на крупных предприятиях ситуацию вскоре нормализовали и вернулись к бессрочным контрактам. Но на средних предприятиях, в малом бизнесе незаконная практика использования срочных контрактов процветает и по сей день. Пришлось в 2006 году принять поправки к кодексу и узаконить срочные контракты для торговли, обслуживания и т. п. Дальше – больше, стремление к экономии сделало весьма распространенной форму работы

не по трудовому, а по гражданско-правовому договору, по которому работодатель не обязан предоставлять отпуск, платить больничный, обеспечивать нормальные условия труда.

Но и это не все, в последние годы в России все более распространенной становится практика использования заемного труда. В этом случае работника нанимает один работодатель, а затем отправляет его трудиться к другому, выступая в качестве посредника по продаже (аренде, лизингу) рабочей силы. При этом наниматель никак не отвечает за условия, которые будут на настоящем месте работы. Но самое главное, от услуг такого «заемного» работника в любой момент может отказаться и тот, кто его использует, и тот, кто его нанимает. Срочный контракт становится не просто срочным или краткосрочным, он становится «гибкосрочным», его срок в любой момент может быть изменен нанимателем. И здесь уже Трудовой кодекс нарушается дважды: во-первых, запрещен заемный труд, а во-вторых, запрещено использовать срочные трудовые договоры таким образом.

Итог таков: кодекс 2002 года разрешил ограниченное использование срочных контрактов, но в нарушение этого закона бизнес стал использовать еще более жесткие по отношению к работникам схемы экономии трудовых затрат. И не просто применяет эти практики, но и требует их узаконить. Как говорится, положили палец в рот, а откусили по локоть...

Рабов заказывали?

Интересно, если будет легализован заемный труд, то какие формы экономии на персонале бизнес начнет развивать дальше, чего потребует узаконить еще? Похоже, что на очереди принудительный и рабский труд в его современных воплощениях.

Сначала, разумеется, в ограниченных формах, например, в форме перехода некоторых категорий трудоспособных граждан (например, выпускников детских домов) на несколько лет под «патронат» предприятий, без права расторжения договора. А затем уже можно поработать над развитием таких практик. Например, расширять число категорий, которые можно разрешить брать на патронат. Вплоть до высшей формы – разрешить

гражданам самим изъявлять желание о принятии патроната какого-то работодателя, причем не только над собой, но и над своими чадами и домочадцами. Затем поработать и над формами патроната от частичного, когда «отдаешься в найм» на определенное число лет, до бессрочного договора без права расторжения, а также «обеспечение» жильем, питанием и всем прочим, «в соответствии» с трудовым вкладом.

Скажете, фантастика? А разве не так сейчас живут тысячи гастарбайтеров на стройках?

Модель полурабских трудовых отношений в России не просто опробована, она уже отработана в деталях. Осталось придать ей правовую форму.

Да и само рабство стало весьма распространенным явлением. По данным ООН, которые многие исследователи считают заниженными в несколько раз, в мире существует 12 миллионов рабов. Их труд становится фактором повышения конкурентоспособности в весьма современных отраслях – начиная от индустрии досуга, использующей сексуальное рабство, до металлургии, пользующейся сырьем, произведенным рабами.

К сожалению, Россия не стоит в стороне от этого процесса. МВД, правозащитники и международные наблюдатели в один голос говорят о росте числа людей, продаваемых в рабство в нашей стране. Время от времени появляются сообщения о том, как особо предприимчивые фермеры и предприниматели свозят к себе на дальние кордоны людей, которых никто искать не будет, и силой заставляют их работать за еду и крышу над головой.

Можно, конечно, утешаться тем, что тех, кто попадает в рабство, немного и используются они чаще не в нашей стране, а вывозятся за рубеж. Но, как говорится, лиха беда начало. Научиться рекрутировать такую рабочую силу, набраться опыта по использованию ее с прибылью, а потом освоить, как утилизировать использованный трудовой материал... Затем подумать о расширении сферы применения – зачем ограничиваться только секс-индустрией и сельским хозяйством, надо подумать о стройках, торговле, а там и добывающая промышленность с обрабатывающей подтянутся. Нужно будет лишь еще немного «уменьшить жесткость» трудового законодательства...

Минус профсоюзы

Если вернуться к предложениям по уменьшению жесткости Трудового кодекса, то чаще всего речь идет об ослаблении или устранении минимальных стандартов. Именно в них содержатся ограничения, раздражающие либеральных экспертов своей «жесткостью», а именно: два оплачиваемых месяца до увольнения по инициативе администрации и месячное выходное пособие, 28 дней отпуска, размер и оплата сверхурочных и т. п. Но при этом вне рассмотрения остается еще один вид норм – процедурные, т. е. те, в которых оговаривается порядок действий сторон.

Например, порядок увольнения, который гласит, что законной считается процедура, при которой работника лично и под роспись знакомят с приказом об увольнении, оформленным надлежащим образом. А кроме того, работнику вручается копия такого приказа. В день увольнения работник должен получить окончательный расчет и трудовую книжку, иначе увольнение не признается законным. Есть процедуры привлечения к сверхурочным работам, процедура создания профсоюза, ведения коллективных переговоров, ведения коллективных и индивидуальных трудовых споров и много других. Именно эти нормы подверглись максимальной рестрикции при разработке Трудового кодекса 2002 года.

Именно тогда профсоюзы были фактически исключены из процедуры увольнения, лишены права организовывать коллективные споры и забастовки, представлять в суде интересы своих членов. А оставленные в новом законодательстве процедуры были либо невыполнимы, либо обесмысливались, и именно это закрепило беспомощность профсоюзов в последующие годы. Ведь в процедурных нормах закрепляются права и полномочия сторон, определяющие их вес и влияние. Как можно говорить о том, что Трудовой кодекс многое унаследовал от старого советского КЗоТа?

В старом кодексе администрация, проводя увольнения, должна была согласовывать их с профсоюзом. И профсоюз мог не согласиться с администрацией и отказать ей, если не было убедительных оснований – экономических и правовых.

В нынешнем ТК администрация, проводя увольнения, может (если хочет) «учитывать мнение профсоюза»... Как говорится, почувствуйте разницу. Да и сама процедура увольнения стала гораздо легче. Раньше работнику нужно было совершить несколько нарушений, чтобы появилось основание для его увольнения. Теперь достаточно одного задокументированного (или сфабрикованного) нарушения, и все остальные разговоры о том, был ли факт нарушения, справедливо ли такое наказание, переносятся за ворота предприятия. Ну и нет нужды говорить об общеизвестных вещах, о том, что вести переговоры с работодателем работникам стало намного тяжелее, о том, что законную забастовку практически невозможно организовать не только потому, что процедура просто сложна и запутанна, но и потому, что работодатель без труда может эту процедуру разрушить.

Право на привилегии

В общем, если что и было сохранено в Трудовом кодексе из советских времен, так это минимальные нормы, а что изменено в сторону «уменьшения жесткости», так это процедуры, определяющие права и возможности работников повлиять на ситуацию. В нынешнем Трудовом кодексе закреплена ситуация: «работники не могут влиять на трудовые отношения, но им гарантированы некоторые стандарты». Требования «устранить излишнюю жесткость» трудового законодательства за счет снятия этих гарантий разрушают такое соглашение и предлагают новый вариант – «работники по-прежнему не могут влиять на трудовые отношения, и им не гарантированы стандарты». А учитывая склонность отечественных работодателей к нарушению законов, то это будет означать «работодатель может делать что угодно, и никто не вправе мешать ему».

Имеет ли право бизнес на такие привилегии? Многие считают, что имеет. Ведь он передовой класс, живет богато, учится, «делает реальное дело», он локомотив. Так ли это? Что дал России бизнес за неполных 20 лет рыночной экономики? Дал ли продукт, по которому нас узнают во всем мире (водка и спутник не в счет, это создано до появления российского бизнеса)? Дал ли технологию, которая называется «русской»? Дал ли образцы организации производства, ставшие визитной карточкой российской промышленности? Чем известен российский бизнес в мире? Если отбросить

детали, то только безудержной коррупцией и куршевельскими скандалами.

Вряд ли у российского бизнеса есть основания требовать уменьшения жесткости трудового законодательства. Не будут созданы новые рабочие места, не будут внедрены передовые технологии. Этого не было сделано в благополучные годы, когда денег было достаточно, не будет этого сделано и сейчас. Поблажки бизнес уже получал, преимущества ему давали. В эти благополучные годы бизнес более или менее соблюдал стандарты, заложенные в трудовом законодательстве, но так и не стал более цивилизованным и законопослушным. Ведь как только начались первые трудности, так сразу же были актуализированы средства из арсенала «лихих 90-х» – задержки зарплаты, необоснованные увольнения, «серая зарплата»... Ничего не забыли, ничему не научились.

В такой ситуации нужно менять схему взаимодействия работников и работодателей. Главным звеном изменения должен стать набор возможностей для работников. Им нужно вернуть инструменты влияния – право на забастовку, право вето на необоснованные увольнения, установить действенные запреты на трудовую дискриминацию, усилить позиции работников при переговорах. Только в этом случае можно «уменьшать жесткость» и убирать гарантии. Необходим обмен: взамен устранения или ослабления стандартов законодательства работники должны получить возможность влиять на ситуацию. Это не значит, что стандарты исчезнут, просто они будут вырабатываться в непосредственном диалоге ответственного работодателя с дееспособным профсоюзом.



ДЕТОНАТОРЫ ПОЛИТИЧЕСКОГО ВЗРЫВА

9 июня 2009 г.

http://www.gazeta.ru/comments/2009/06/09_a_3208553.shtml

Кризис не только выталкивает работников за ворота предприятий. Все чаще они выходят оттуда организованными.

По данным Госкомстата, в 2008 году произошло четыре забастовки. Комментировать эти данные смешно и немного неловко. Неловко, поскольку что можно требовать от статистиков, если им определено фиксировать только те остановки работы, которые связаны с законными забастовками. А смешно потому, что эти цифры, призванные описывать важнейшую особенность трудовых отношений, характеризующую качество диалога работодателей с работниками, не имеют ничего общего с действительностью.

Стачки, которых не было

Прежде всего, смех вызывает количество случаев. С помощью простого контроля за сообщениями о забастовках в интернете, который я веду, в прошлом году удалось зафиксировать 93 случая трудовых конфликтов. Наверняка это не исчерпывающие данные: что-то не попало в поле зрения журналистов, не все опубликовано в интернете.

Возникает вопрос: а зачем статистиками производится такой показатель? Ведь он именно производится, т. е. существуют формы учета, которые собираются в регионах, обобщаются, данные передаются в центр, там проверяются и, наконец, публикуются. Это целая технология, а на выходе – цифра четыре? Причем в нее не включена прошлогодняя забастовка на «Форде», забастовка подмосковных же-

лезнодорожников, питерских докеров, серия забастовок на уральских рудниках и многие другие. Причина простая – эти забастовки были незаконными, т. е. проходили не по схеме, предписанной российским Трудовым кодексом, который предусматривает долгую, сложную и очень противоречивую процедуру организации коллективного трудового спора, которая может закончиться забастовкой. Тогда что отражает эта цифра?

Если рассматривать цифру о четырех забастовках, то хочется понять, почему за пределами статистического внимания остаются события на «Форде», в питерском порту или на «Красной шапочке»? Ведь часть из них имела колоссальный резонанс. Про забастовку на «Форде» были напечатаны сотни статей, деятельность профсоюза и администрации в этом конфликте стала предметом не только обсуждения, но даже изучения, как в профсоюзах, так и в бизнес-школах.

Попробуем внимательнее рассмотреть, сколько таких случаев и почему случаются акции протеста работников в последний год с небольшим. Сначала об общем количестве: уже говорилось, что в 2008-м удалось найти упоминания о 93 трудовых конфликтах, т. е. акциях работников, направленных на защиту своих социально-трудовых прав. А в 2009-м за пять месяцев зафиксировано 99 конфликтов – больше, чем за весь прошлый год.

Много это или мало? Если брать относительные размеры, например, в расчете на 100 тысяч работающих, то цифра будет незначительная. Но трудовые конфликты – это вызревшие события, в которых уже нет элемента случайности. Если люди остановили работу, вышли с протестом, то значит, для них преодолен какой-то рубеж. Поэтому такие конфликты надо анализировать не только с помощью закона больших чисел, но как феномены, уникальные события – ведь за каждым из них стоит тяжелейшая социальная драма.

Стачки и забастовки опасны, прежде всего, тем, что они являются самыми мощными детонаторами политических взрывов.

Хрущевский отказ от сталинизма был вызван в том числе и восстаниями в лагерях, грозившими выплеснуться за пределы ГУЛАГа. А забастовка шахтеров в 1989 году оказала куда большее влияние на ослабление позиций партийной номенклатуры, чем бушевавший в мае – июне Первый съезд народных депутатов СССР, где пассионарные демократы безуспешно пытались преодолеть сопротивление «агрессивно-послушного большинства». О том, что боязнь трудовых конфликтов у

властей не исчезла, свидетельствует истерика, устроенная по поводу статьи Евгения Гонтмахера, всего-то изложившего возможный сценарий перерастания забастовки в моноотраслевом городе в социально-политический конфликт. За это автора и газету даже попытались обвинить в экстремизме.

В девяностых было проще

Что собой представляет трудовой конфликт образца 2008–2009 годов? Чаще всего его приравнивают к понятию забастовка, т. е. полная или частичная остановка работы предприятия. Действительно, 57% зафиксированных за шестнадцать месяцев конфликтов связано с забастовками. Правда, если брать докризисные месяцы (январь – август 2008 года), то доля таких акций составляла почти две трети. В условиях кризиса доля конфликтов-забастовок стала уменьшаться, зато стало нарастать количество акций, связанных с демонстрацией своего протеста, своих требований и проблем. Увеличивается число таких акций, как митинги, пикеты и протесты за пределами предприятий – возле проходной, на площади, перед мэрией. Это означает только одно –

конфликты выходят за пределы предприятий. Почему? Да потому что нет возможностей для диалога работников с работодателями или этот диалог не дает результата! Поэтому работники выносят трудовые конфликты за пределы предприятия и предъявляют требования на более значимом социальном уровне.

И это очень печально, потому что повторяется ситуация 1990-х годов. Из анализа многочисленных забастовок очевидна логика тогдашнего раскручивания конфликтной спирали. Сначала работники пытаются решить свою проблему внутри предприятия в диалоге с работодателем. Если это не удается, то появляется элемент демонстрационности – требования начинают предъявляться властям, депутатам, журналистам – всем, кто захочет выслушать. Обычно это делают работники отдельных предприятий, но вскоре они обнаруживают, что у их соседей ситуация очень похожая, и объединяются, выдвигая подобные, а потом и общие требования. Затем степень демонстрационности усиливается и переходит в форму агрессии, направленной на самих себя, – голодовки, забастовки в экстремальных условиях (подземная забастовка шахтеров), демонстративные самоубийства (были и такие). Но если и эти меры не помогали, то агрессия направлялась уже вовне – происходили захваты директоров, офисов компаний, мэрий, перекрытие трасс и

железных дорог. Только теперь мотив был такой: «Если нам плохо, то и другим будет несладко!» Следующей стадией должны были стать кампании гражданского неповиновения, но, к счастью, до этого не дошло. После 1998 года власти дали ясный сигнал работодателям о необходимости взаимодействия с работниками, да и экономическая ситуация стала меняться в лучшую сторону. Трудовые конфликты вернулись в пределы предприятий и почти десять лет разрешались там теми способами, которые были доступны в рамках отечественной управленческой культуры.

Нынешняя ситуация отличается от прежней тем, что нет постепенного нарастания уровня конфликтности. Только за май и начало июня зафиксировано почти все, с помощью чего можно выражать свой протест.

Остановки работы на предприятиях – пожалуйста, от мойщиков вагонов в Магнитогорске до продавщиц «Детского мира» в Москве. Митинги возле предприятий организуют ивановские текстильщики и всеволожские автомобилестроители. Голодовки – красноярские стюардессы, байкальский ЦБК. Самоубийства – хабаровская стюардесса и красноярский авиатехник. Наконец, Пикалево, которое прошло все этапы от выдвижения требований до перекрытия трассы. Это край! Неслучайно не поддающийся никакому давлению премьер-министр вынужден был приехать и добиться удовлетворения всех требований работников. Беда только в том, что всюду ему не поспеть, а в стране одновременно в нескольких местах раскручивается маховик конфликтности.

В девяностых, похоже, было проще, и конфликтность нарастала постепенно – сначала забастовки, потом голодовки, потом перекрытие трасс. А теперь все может быть одновременно, разные стадии в разных местах.

Профсоюз шагает впереди

Ощущение дежа-вю усиливает анализ причин трудовых конфликтов.

Главная причина современных российских трудовых конфликтов – это задержки и невыплаты зарплаты. Причем, если до кризиса по этой причине разгорался каждый второй конфликт, то с началом кризиса по этой причине начинается две трети конфликтов.

И это особенно странно. Ведь вроде бы по сравнению с 1990-ми годами изменилось очень многое. Изменилась экономика – в ней больше возможностей и денег, изменилась правовая ситуация – появилось новое трудовое законодательство, новый Гражданский и Налоговый кодекс. Появилась корпоративная культура и деловая этика – во всяком случае, об этом много говорится – пишутся книги и научные труды, проводятся тренинги и читаются курсы в университетах. Откуда же снова взялись неплатежи? И почему со всем этим расширившимся арсеналом средств регулирования трудовых и производственных отношений невозможно остановить эскалацию конфликтности?

Ответ дают цифры. Менее 20% конфликтов, как до кризиса, так и при нем, протекают в институциональных формах, т. е. в формах, предусмотренных законом для таких случаев – коллективного трудового спора и остановки работы «по заявлению» из-за задержки зарплаты. А остальные 80% конфликтов проходят либо как стихийные забастовки, либо как общегражданские акции. И отсюда следует еще один вывод –

современное трудовое законодательство и сложившаяся система управления трудом на предприятиях непригодны для регулирования трудовых отношений. Ни то, ни другое не служит инструментом разрешения противоречий и выгоняет протестующих работников на улицы, за пределы предприятий, заставляя их искать какие-то иные формы для выражения своей позиции.

Ну и последний сюжет, который связан с тем, как организованы работники, решившиеся на какие-то акции по защите своих трудовых прав. В докризисные времена в 62% случаев работники действовали самостоятельно, профсоюзы участвовали в организации акций только в каждом третьем случае. Это плохие цифры для профсоюзов, но вполне объяснимые. Тяжелая ответственность, наступающая в случае признания забастовки незаконной, а акцию протеста – экстремисткой, остужает головы самых горячих профсоюзных бунтарей. Поэтому они чаще всего дистанцировались от действий работников и в лучшем случае брали на себя функцию вынужденных координаторов акций. Но в условиях кризиса картина стала меняться. Доля стихийных акций уменьшилась до 50%, а доля акций с участием профсоюзов выросла до 42%. Причем в конфликты стали вмешиваться и вышестоящие профсоюзные органы, как региональные, так и центральные, чего до кризиса практически не было. Все было бы нормально, если не забывать о том, что конфликтов, протекающих в рамках институциональных форм, очень мало.

Профсоюзы стали участвовать в организации стихийных и общегражданских акций, т. е. они стали радикализировываться.

И это несмотря на то, что ответственность за незаконные акции и забастовки не изменилась. Так что ситуация не только выталкивает работников за ворота предприятий, все чаще они выходят оттуда организованными.

Остановить волну

Можно ли остановить нарастающую эскалацию трудовой конфликтности? Даже простой анализ позволяет понять – ситуация выходит из-под контроля. Предписанная государством процедура разрешения трудовых споров неэффективна – об этом говорилось много. Приводились аргументы на основе анализа конкретных случаев, эффективности правовых процедур, сравнения с другими странами. На все эти аргументы ответ был один – ну не бастуют же, зачем что-то менять, когда и так все нормально? Ну вот появилась информация, позволяющая утверждать, что не все нормально, что закон мало что регулирует, что ситуация складывается иначе, чем предписано. Выражаясь словами премьера, «амбиции, непрофессионализм и жадность» работодателей выталкивают работников на улицы, при этом конфликт перекладывается на власть. Простые и однозначные претензии, которые предъявлялись к работодателям по поводу занятости и зарплаты, теперь будут предъявляться властям, которые, в общем-то, эти проблемы решать не могут и не должны.

Но, как бы там ни было, эту стихию необходимо обуздывать. В качестве первоочередной меры можно порекомендовать такую: власть должна дать ясный сигнал – трудовые конфликты должны решаться на предприятиях, нужно договариваться и искать взаимоприемлемые решения внутри. Это накладывает взаимные обязательства на обе стороны. Работодатели должны стать более ответственными и открытыми перед своими работниками. А работникам и профсоюзам необходимо научиться быть организованными и грамотными, чтобы вести с работодателями полноценный диалог, не требовать невозможного и не упускать положенного.

К сожалению, много времени потеряно. Останавливать волну нужно уже сейчас, а диалоговая культура не возникает одномоментно, нужны время и усилия. Но для того, наверное, трудные времена и существуют, чтобы что-то изменить, чему-то научиться.



ВЛАСТЬ НА ВЕС УГЛЯ

9 июля 2009 г.

http://gazeta.ru/comments/2009/07/09_a_3220637.shtml

В шахтерских забастовках двадцатилетней давности самым ценным был не опыт остановки предприятий, а тот взрыв социальной активности, который за этим последовал.

11 июля 1989 года началась самая крупная за всю историю страны забастовка. Бастовали шахтеры. Забастовка началась по совершенно, казалось бы, незначительному поводу – в мойке, где шахтеры моются после смены, не было мыла. Не какого-то там специально ароматизированного или бактерицидного, не было обычного хозяйственного мыла! И через несколько дней в стране бастовало почти 600 тысяч человек – от Сахалина до украинского Донбасса. Да как бастовали-то! Выходили колоннами на центральные площади городов, занимали трибуны, на которые было дозволено подниматься только партийным бонзам, включали микрофоны и говорили все что хотели и всем кому хотели. Такого не было в российской истории ни до, ни после. И именно уникальность тех событий заставляет нас спустя двадцать лет вспомнить и посмотреть на них с учетом всего, что было потом.

Лежачая забастовка

Забастовка началась в Кузбассе в городе Междуреченске на закрытой ныне шахте им. Шевякова. К возмущению вышедших после ночной смены работников присоединилась первая смена, которая готовилась к спуску в шахту, тут же послали гонцов на другие шахты города – Усинскую, Томскую, Распадскую, им.

Ленина. К обеду по всей области поползли слухи один диковинней другого – шахтеры в Междуреченске встали, остановили шахты, милиция ничего не может сделать... Но

шахтеры не встали, они легли. Придя на площадь, ожидая ответа и выражая готовность добиваться своих требований, шахтеры, вышедшие из шахты, следовали старому правилу, что лучше сидеть, чем стоять, но еще лучше лежать. И площадь легла – на солнцепеке, в сорокаградусную жару шахтеры начали небывалую акцию.

Точно так же все произошло и в соседних городах – Осинниках, Новокузнецке, Киселевске, Прокопьевске, Ленинске-Кузнецком, Березовском, Кемерово. Волна забастовок катилась по городам с юга на север, и вместе с ней отступала информационная блокада, которая окружала забастовку в первые дни.

Центральные телеканалы и газеты о забастовке не говорили почти ничего, а местные, особенно в первые дни, сообщали о забастовках как о незначительных инцидентах. Но уже на второй день в Междуреченске появился министр угольной промышленности СССР Михаил Щадов, который своим низким и хриплым голосом, выступая с трибуны перед площадью, заполненной шахтерами, увещевал шахтеров, убеждая их вернуться к работе и обещая решить все проблемы. Но ему, грозному министру, руководителю отрасли, где всегда преобладал суровый авторитарный стиль управления, не верили.

Прозрение гегемона

В чем дело, почему у советских тогда еще людей, у шахтеров, которые зарабатывали по тогдашним меркам приличные деньги – до 600 рублей в месяц, возникло не просто недоверие, а полноценное гражданское неповиновение.

Отказ от работы, остановка предприятий, неподчинение властям, публичный выход на площади – это все не просто противоречило тогдашнему укладу, а переворачивало его! Рабочий класс, который правящая тогда партия называла своей опорой, выступал против этой власти!

Как и всегда, конфликт имел долгую и непростую историю. Хотя забастовка и оказалась внезапной для всех, в том числе и для самих шахтеров, последующий анализ событий, предшествовавших забастовке, показал, что неожиданностью мог

стать только такой масштаб выступлений, но сам конфликт был очевиден.

Уже потом, когда забастовочные события отшумели, многие лидеры тогдашней забастовки говорили примерно следующие слова: «Хоть забастовка и началась в Междуреченске, но первыми-то в том году бастовали на нашей шахте!» – и называлась почти любая шахта, почти любого шахтерского города, не только Кузбасса, но и Воркуты, Донбасса и др. Причем хвастовства здесь не было. Действительно,

почти на каждой шахте в первой половине 1989 года произошла хотя бы одна забастовка. Бастовали отдельные участки, несколько участков, отказывались спускаться в шахту смены. Поводы для этих локальных микро- и мини-забастовок были под стать тому, который привел к июльской мегазабастовке.

Работа останавливалась из-за отсутствия колбасы, которую шахтеры обычно брали с собой в забой в виде обеда, из-за отсутствия сигарет, которых вообще не было в продаже (в шахту курево не брали, но перед работой и после нее покурить было необходимо многим), отсутствия спецодежды, транспорта, который доставлял на работу и обратно, и многого другого. Но за этой бытовой мелочевкой прослеживалось главное – неудовлетворенность той жизнью, той ситуацией, которая сложилась в стране. Гласность уже показала, что социалистический строй отнюдь не самый «гуманный и передовой». Да и сами реформаторы, пытавшиеся соорудить «социализм с человеческим лицом», уже наломали дров.

Передовой отряд

К 1989 году стало очевидным, что политическая и промышленная элиты испугались шквала экономической самодеятельности граждан, начало которой положил закон «О кооперации». Уже началось негласное давление на кооперативы, появились ограничительные поправки к закону.

Директора предприятий жаловались и требовали одновременно: «Люди погнались за легкими деньгами в самодеятельные лавочки и оголяют производство – надо прекратить это!»

Мысль о том, чтобы сделать условия оплаты и работы на госпредприятиях конкурентными, в голову им не приходила, приходила только мысль о запрете кооперативов.

Идиотическая антиалкогольная кампания, которая не столько ограничила пьянство тех, кто к нему был склонен, сколько принуждала нормальных людей к стоянию в унизительных очередях и к талонам для того, чтобы получить право на покупку спиртного к свадьбам, похоронам и другим многочисленным советским нуждам, подразумевающим необходимость иметь алкоголь. Ну, конечно, нельзя забывать и о тотальном дефиците.

Что толку с высокой шахтерской зарплаты, если на нее невозможно ничего купить? Кроме того, шахтерские города всегда отличались низким качеством жилья и неухоженностью.

Платя шахтерам высокую зарплату, государство сбрасывало все свои коммунальные обязанности на угольные предприятия, а от них требовалось «давать план», а уж потом решать коммунальные проблемы. Так, во многих шахтерских городах не было создано централизованного теплоснабжения. Кварталы отапливали маленькие котельные, трубы которых постоянно извергали дым и сажу. Осаждаясь на дома и улицы, сажа окрашивала города в унылый серый цвет.

Это и еще много другое сформировало у людей чувство, что ожидание перемен, которое возникло с началом перестройки, не сбывается, что те, кто инициировал реформы, уже разочаровались в них и не хотят двигаться дальше, к реальным изменениям, от которых шахтеры небезосновательно ожидали улучшений для себя.

Дисциплина стачки

Но почему шахтеры? Это уникальная группа и в социальном, и в экономическом плане. В то время большая часть электростанций работали на угле. Уголь был (да и сейчас во многом остается) основой энергопроизводства. Поэтому макроэкономическая роль шахтеров была весьма значимой. Ну а бригадная работа в опасных, подчас экстремальных условиях делала шахтеров людьми, привыкшими к совместной деятельности и солидарной поддержке. Смертельный риск был частью профессии. Ведь давно известно, на каждый миллион тонн добытого угля приходится одна шахтерская жизнь. А только в Кузбассе тогда добывалось более 200 млн тонн ежегодно...

Кроме массовости уникальной шахтерскую забастовку делал уровень ее

организованности. Уже на пятый день в Кузбассе был сформирован и начал работать областной забастовочный комитет, а это значит, что еще ранее такие комитеты были созданы на уровне городов, шахт.

А ведь в Кузбассе более десятка шахтерских городков, расстояние между которыми составляет десятки и сотни километров, а из средств связи был только обычный телефон. В более компактных регионах, таких как Воркута, комитеты возникли еще быстрее. Помимо выдвижения требований забастовочные комитеты взяли на себя много других функций. Во-первых, они наладили внутреннюю дисциплину. Шахтеры приходили на площадь в соответствии со сменным графиком, как на работу. Не прийти означало совершить прогул. Во-вторых, они наладили контроль за дисциплиной – дружинники от комитетов поддерживали порядок среди бастующих и жестко пресекали всякий намек на пьянку. В некоторых городах торговля спиртным была полностью запрещена забастовочными комитетами, были даже случаи, когда шахтерские патрули заворачивали рефрижераторы с водкой, которые внезапно появлялись на въезде в бастующие города. Кстати,

в дни забастовки, и этот факт признавался органами МВД, в шахтерских городах почти исчезла бытовая преступность. Шахтеры вместе с милицией патрулировали районы городов.

В-третьих, они наладили профилактическую работу на шахтах. Забастовка забастовкой, но шахту без присмотра оставлять нельзя – нужно откачивать воду, поддерживать выработки и забои. В-четвертых, шахтеры вместе с опомнившимися властями начали налаживать работу городского хозяйства, вмешивались в распределение продуктов, в работу транспорта. Не всегда это было оправданно, но, с другой стороны, паралич городских властей в дни забастовок был очевиден.

Ну и, конечно, готовились к приезду московской делегации. Ждали первых лиц государства, но они не снизошли. Приехала комиссия во главе с секретарем ЦК КПСС Николаем Слюньковым. Примечательной фигурой этой комиссии был глава тогдашних профсоюзов (ВЦСПС) Степан Шалаев, который принимал участие в работе на стороне правительственной комиссии, а не членов своего профсоюза.

На всех площадях в Кузбассе была организована радиотрансляция, благодаря которой люди на площадях слушали, как идут переговоры забастовочных комитетов с властью. По радио, через громкоговорители выступали лидеры

забастовщиков, тогда люди узнали имена Теймураза Авалиани, Виктора Рудольфа, Вячеслава Голикова, Вячеслава Шарипова, Александра Сергеева, Александра Асланиди и многих других, которые на несколько лет стали значимыми фигурами не только в общественном мнении, но и в политической жизни региона.

Одни за всех

Интересно складывались отношения шахтеров с работниками других отраслей. В первые дни готовность поддержать шахтеров была колоссальной. Остановить работу были намерены железнодорожники, хлебопеки, учителя. Именно

тогда родилась формулировка «Шахтеры бастуют от имени всех и за всех». Потом, правда, это вылилось в обиду, что шахтеры бастовали от имени всех, а повышение зарплаты выбили только для себя.

Суть шахтерских требований, которые рождались в яростных, до белого каления, внутренних дискуссиях заключалась в том, чтобы изменить структуру управления отраслью. Шахтеры требовали не зарплаты, не продуктового изобилия, а того, чтобы у шахт не отбирали добытый уголь, а оставляли его. Это позволило бы шахтам самим продавать произведенное, сохраняя для себя часть выручки, чтобы благополучие предприятие зависело не от благоволения высоких угольных начальников, а от работы коллектива. Как потом показало время, это было хоть и не бесспорное, но вполне рыночное требование. Но главное – рабочие реформировали структуру управления отраслью!

Конечно, были еще и другие требования – по городам, по инфраструктуре, по системам оплаты – и много еще чего. Важно то, что

правительственная комиссия уехала из Кузбасса, а потом и из других регионов с протоколами, где были четко обозначены согласованные меры по улучшению жизни каждого города, каждого предприятия, с конкретными сроками и ответственными.

Потом, через полгода, в феврале 1990-го, теперь уже рабочие комитеты снова встречались с правительственными чиновниками и проверяли исполнение заключенных протоколов и составляли новые. Не все удалось сделать из того, что было намечено, но немало было и сделано того, что без забастовки просто бы не

состоялось.

Необъявленная революция

К чему привела забастовка 1989 года? Прежде всего, она показала, что стране нужны реальные перемены.

Шахтеры демонстративно избегали политических требований, но, даже оставаясь в экономических рамках и добиваясь исполнения простых и приземленных требований, они существенно меняли политическую структуру.

Лидеры рабочих комитетов стали депутатами, региональными, местными. Структура управления отраслью стала меняться, предприятия вырвались из-под пресса вышестоящих структур и получили значительную самостоятельность. Роль рабочих на угольных предприятиях и горожан на уровне местного управления, безусловно, повысилась. Но дальше этого дело не пошло. Политическое руководство страны сделало все, чтобы этот уникальный опыт рабочей и гражданской самодеятельности остался на локальном уровне. В шахтерских забастовках самым ценным был не опыт остановки предприятий, а тот взрыв социальной активности, который за этим последовал.

В ходе забастовки и после нее стало очевидно, что простые люди, не обремененные управленческим опытом, могут руководить общественной жизнью ничуть не хуже номенклатурных управленцев, а порой и лучше.

Потенциал людей, желающих взять судьбу в свои руки, оказался колоссальным. Властям потребовалось несколько лет для того, чтобы вытеснить и дискредитировать всех, кто стал общественными лидерами после этой забастовки. Кто-то из них влился в ряды номенклатуры, кто-то сорвался и потерял авторитет, но многие ушли сами – вернулись на свои рабочие места. Но опыт забастовки 1989 года показал, что люди – не быдло, что они способны на многое, что в любой момент могут найтись абсолютно новые ответственные лидеры, способные не только обеспечивать нормальную жизнь, но и даже улучшать ее. События двадцатилетней давности показали, что у номенклатуры есть альтернатива и она может появиться очень быстро...

ФОТО: ИТАР-ТАСС



КУЛЬТИВИРУЕМОЕ ИЖДИВЕНЧЕСТВО

27 августа 2009 г.

https://www.gazeta.ru/comments/2009/08/27_a_3240872.shtml

Над формированием иждивенческой стратегии поведения работников трудятся и власти, и бизнес-сообщество, и многие профсоюзы. Поэтому надо удивляться не требованиям рабочих о национализации, а тому, что они не стали массовыми.

События в Пикалево, в Тольятти, да и в других местах подняли тему «иждивенчества работников». Дескать, не хотят они жить и работать по-рыночному, с работодателем-частником, хотят под сильную руку государства, хотят, чтобы государство решало их проблемы. То на Дальнем Востоке металлурги попросят национализировать их предприятие, то на Алтае дорожники требуют вернуть им госзаказ. А тут еще ВАЗовцы на митинге протеста первым пунктом потребовали национализации своего убыточного автогиганта.

Об ответственном экономическом поведении

Те, кого возмущает такое «иждивенчество» совершенно справедливо говорят, что подобная позиция работников убивает рынок, что это может использоваться как социальная основа для национализации, сворачивания рыночных, а потом и остальных прав и свобод. При этом опускается вопрос, почему, собственно, многотысячные коллективы столь единодушно демонстрируют «иждивенческие» настроения, почему они хотят возврата под опеку государства? Неужели среди рабочих нет людей, способных жить и работать в условиях капитализма?

Попробуем посмотреть, а что может собой представлять «не иждивенческое» поведение работников в современных российских условиях. Сначала рассмотрим одну, весьма распространенную точку зрения. В соответствии с ней работник

должен быть максимально активен в поисках работы и должен соглашаться на те условия, которые ему предлагают. Нет, он, конечно, может поискать более выгодные варианты, но если их нет, надо брать то, что дают: ведь небольшая зарплата лучше, чем никакой. Соображения о социальных стандартах жизни и потребления сторонниками такой точки зрения не приемлются. Раз платят мало, что ж надо жить в нищете и работать еще больше, больше, как только можно и даже еще больше... Тот факт, что низкая зарплата может быть навязана работникам (сговор нескольких работодателей в небольшом городе, подавление профсоюзной активности работодателем в союзе с властями и т.п.) в расчет не берется. Работник должен быть максимально лоялен своему нанимателю, не вводить его в лишние траты, а когда «благодетель» выкидывает работягу за ворота, тот с первой минуты должен начинать искать другую работу.

Убогость таких представлений о рыночном поведении работников, видимо взятых из романов Айн Рэнд (30-50-е годы прошлого века), становится очевидной, как только удается выйти за пределы комфортных кабинетов.

В реальности «ответственное экономическое поведение работников» выглядит иначе. Но интереснее даже не то, что оно собой представляет, а то, как на него реагируют работодатели и власти.

Вот краткое описание ситуации, не содержащее никакого правового и экономического экстрима. Небольшое предприятие в маленьком провинциальном городке в европейской части России. Удивительно, что у этого предприятия с численностью около 400 человек, производящего металлопрокат, есть иностранный акционер из спокойной европейской страны. Удивительно также и то, что у предприятия есть сбыт, и в летний сезон работы столько, что с ней даже не справляются. Зарплата на предприятии не бог весть какая (17-20 тысяч рублей), но стабильная. Но, как водится, основной акционер европейский, а управленцы – отечественные, поэтому уровень организации оставлял желать много лучшего. В частности, несмотря на очевидное наличие вредных и тяжелых условий труда многие рабочие места считались нормальными, а, следовательно, никаких доплат за вредность, которые причитались работникам, там не было. Кроме того, бесконечные авралы, сверхурочные работы, тоже, разумеется, без соответствующей оплаты. В конце концов, рабочим это надоело, и они год назад по всем правилам организовали профсоюз, от имени которого потребовали проведения аттестации рабочих мест. Им быстро

предоставили некий документ, в котором утверждалось, что никаких отклонений от нормальных условий труда у них нет.

Рабочие не согласились с очевидной липой и решились защищаться — они опротестовали эти результаты, и вот тут началось. Сначала посыпались угрозы и обвинения в том, что они экстремисты и хотят подрвать стабильность предприятия в интересах конкурентов. Затем прибыл чиновник из местной Гострудинспекции, заявивший, что их профсоюз не имеет права на существование, но если они хотят что-то решить, то им надо, войти в состав в местной организации ФНПР. Правда, после того, как действия этого чиновника были обжалованы, он приехал с извинениями и сообщил, что все правильно, что их организация имеет право на существование и уехал, не предложив помощи. Профсоюз теперь уже в официальном порядке потребовал проведения независимой аттестации, а она — о чудо! — на многих местах обнаружила существование вредных и тяжелых условий, которые должны компенсироваться. Компенсации стали платить, правда, за пределами рассмотрения остался вопрос, а как быть с тем, что эти условия существовали и раньше, но никак не оплачивались.

На это времени не было, так как администрация решила, что, несмотря на наличие заказов в условиях кризиса нужно срочно провести сокращения и, оказалось, что список сокращаемых, состоит, в основном, из членов профсоюза. Одновременно, на предприятии появился новый управленец — директор по персоналу и режиму, ранее занимавший должность начальника отдела в городском УВД. Начал он с того, что беседовал с членами профсоюза и объяснял им, что у тех, кто в профсоюзе, жизнь будет складываться сложно, а стоит выйти — и все наладится, и сокращение станет не страшно. И преуспел, численность членов профсоюза значительно уменьшилась. Разумеется, профсоюзный актив протестовал против самой идеи сокращения: «Что вы будете делать весной, когда опять пойдет вал заказов?». Но на эти предупреждения внимания не обращали. Мало того, тех, кого закон не позволял уволить (членов профкома) перевели на работу с более низкой оплатой — наладчиков автоматических линий поставили упаковщиками, не ликвидировав их рабочие места. Они опять не согласились и опротестовали это решение, которое через три недели было отменено.

И так на протяжении целого года — рабочие требуют приведения ситуации в соответствие с законом, а против них организуются репрессии. Дело дошло до того, что одного из активистов специально перевели на такое рабочее место, где у него

обострилось заболевание, он ушел на длительный больничный и в дальнейшем уволился.

Прошел год — пока профсоюз держится. Он многое изменил в условиях, в оплате труда, нормализовался режим, исчезли сверхурочные. Новый инженер по технике безопасности несколько раз втайне от начальства благодарила рабочих из профсоюза — «если бы вас не было, мне бы многого не удалось сделать за этот год!». Но потери тоже значительны. В профсоюзе осмеливаются оставаться около сорока человек, остальные просто боятся. Многие не выдержали давления и ушли. Кстати, сбылось предостережение профкома — сейчас администрация разыскивает уволенных зимой рабочих и уговаривает их вернуться на предприятие — заказов много, а работать некому.

В этой ситуации отчетливо видно, что такое не иждивенческое, а ответственное экономическое поведение работников. Это значит, что работники борются за свои рабочие места, за свою зарплату, за то, чтобы на предприятии просто соблюдались требования закона. Ничего сверх положенного по закону! И хорошо видна реакция на такое поведение — репрессии, давление, дискриминация, при невмешательстве, или даже негласной поддержке властей.

Еще раз повторю, на этом предприятии не было ничего из ряда вон выходящего, мало того, администрация под давлением профсоюза все-таки постепенно нормализует ситуацию. А ведь есть немало примеров, когда за те же самые действия профсоюзных лидеров и рабочих активистов бьют, калечат, им подбрасывают наркотики и дают нешуточные сроки. Вот стандартная реакция на поведение работников, отказавшихся от иждивенчества!

Отечественные гастарбайтеры или государственные иждивенцы

Всем, кому не нравится вазовское или пикалевское «иждивенчество» должны понять, что это продукт определенной политики. Ответственное экономическое поведение работников не имеет ничего общего с пассивностью, безропотностью и оно должно быть основано на реальных правах, позволяющих работникам участвовать в процессе формирования зарплаты и условий труда. Надеяться на то, что работники не будут иждивенцами и безоговорочно примут те убогие условия, которые им сегодня предлагает бизнес, не стоит. Предложение ездить пикалевцам за сто километров в соседний Тихвин, по образцу жителей Подмосковья, выглядит

столь же умно, как и предложение Марии-Антуанетты есть пирожные тем, у кого нет хлеба. Из Подмосковья в Москву ездят совсем за другой зарплатой, чем та, за которой пикалевцам предлагается ездить в соседние города, превращаясь в людей, которые имеют российское гражданство, но работают на условиях гастарбайтеров.

Если оценить издержки работников для обоих этих случаев – превращаться в отечественных гастарбайтеров или в государственных иждивенцев, то станет понятно, что становиться иждивенцем – выгоднее.

Это не моральный, это экономически обоснованный выбор работников в условиях, когда они отстранены от процесса формирования условий своего труда и наказываются за попытки включиться в него. Над формированием иждивенческой стратегии поведения до сих пор трудятся и власти, и бизнес-сообщество, и, к сожалению, многие профсоюзы. Поэтому не надо удивляться появлению требований рабочих о национализации, надо удивляться тому, что они не стали массовыми!

Выход в том, что нужно менять условия, формирующие поведение работников. Превращать всех в полурабов и заставлять работать в тех условиях, в которых у нас в стране работают мигранты, вряд ли получится – не тот народ все-таки. Превращать всех в иждивенцев, которые зависят от воли политика, олигарха, собственника или кого бы то ни было еще – становится невозможно, исчезают необходимые для этого ресурсы.

Что остается? Если пытаться удержаться в рамках рыночной экономики, то остается наделить людей правами и предложить им с помощью этих прав самим заботиться о своей зарплате и условиях труда. Смогут добиться – молодцы, не смогут – ну кто тут виноват...

Заодно можно будет провести давно назревшую санацию бизнеса – те, кто не может работать с работниками, способными отстаивать свои права должны уйти и освободить место для других. Легким этот путь не назовешь – издержки и потери будут ощутимыми. Будет неумение наладить диалог, когда одни требуют чрезмерно много, а другие из-за начальственной спеси не готовы вести диалог даже в разумных рамках. Будут закрытые предприятия и потерянные рабочие места только из-за того, что рабочие и профсоюзные лидеры не сумели обуздать свои амбиции и погубили предприятие. То же самое будет происходить из-за того, что

собственники не могут снижать издержки никаким иным путем, кроме экономии на зарплатах и условиях труда.

Но величина таких издержек во многом определяется сегодняшней запущенностью ситуации. Никто не учил работников выдвигать обоснованные требования, так же, как никто не учил работодателей учитывать интересы своих ближайших партнеров по экономике – работников. За культивируемое иждивенчество работников, за их исключенность из процесса регулирования трудовых отношений, на котором так долго настаивали и власти, и бизнес придется платить всем.

Работники будут платить тем, что в таких условиях они по-настоящему начнут нести ответственность своей зарплатой и рабочими местами за свои требования и амбиции. Бизнес заплатит тем, что придется поделиться с работниками частью доходов, а главное, своей властью внутри предприятий, отказавшись от произвольной экономии на труде. Придется поискать дополнительные ресурсы, например, увеличивать эффективность за счет внедрения новых технологий и улучшения организации производства. Властям придется смириться с тем, что увеличится социальная активность людей, о которой почти удалось забыть в последние годы, что возросшие затраты бизнеса уменьшат коррупционные потоки и им станет труднее манипулировать.

Причем, добиться того, чтобы ответственное экономическое поведение работников стало массовым нетрудно. Надо, как минимум, прекратить крайние формы давления на рабочих активистов и не позволять работодателям уклоняться от диалога со своими работниками. Только есть опасения, что для многих собственников и управленцев это будет пострашнее национализации.

ФОТО: ИТАР-ТАСС



НИЦЕТА ПО НАЙМУ

11 ноября 2009 г.

<https://www.gazeta.ru/comments/2009/1>

[1/11 a 3283115.shtml](#)

Модернизация страны без модернизации трудовых отношений вряд ли состоится. Страна не может двигаться вперед без изменения трудовых отношений. Причем менять их надо таким образом, чтобы люди могли нормально зарабатывать за счет своих знаний, квалификации, прилежания, а работодатели платили работникам не столько, сколько хочется, а столько, сколько нужно для нормальной и полноценной жизни.

Рассуждения большинства экспертов о том, кто и при каких условиях обеспечит модернизацию страны, на мой взгляд, выглядят неполными. Безусловно, важно, определить, кто будет мешать процессу – «влиятельные группы продажных чиновников и ничего не предпринимающих «предпринимателей». Это сделал президент в своей статье **«Россия, вперед!»**. Несомненно, заслуживает внимания идея о «поколении М», которую высказал Михаил Ходорковский. Да, страну должны развивать люди бизнеса, носители и воплоители идей, креаторы доходов, предприятий и рабочих мест. Нельзя обойтись без политиков, способных увязывать частные, групповые и национальные интересы в общую линию поступательного развития страны за счет демократических процедур. Не обойтись даже без бюрократов, которые необходимы, для того чтобы упорядочивать ситуацию, отсекая все вредное и вводя в обиход все полезное. Но есть еще одна группа, без которой модернизация будет невозможна, – наемные работники. Это именно те многочисленные люди, которым предстоит реализовывать все громадьё планов от нанотехнологий до «современных социальных услуг сельским жителям».

И тут возникает вопрос: каким будет место и роль этих людей в процессе модернизации страны? Что заставит их включиться в него?

Рвать жилы

Современное положение этой самой большой, но очень разнородной группы, прямо скажем, неважное. Будучи большинством в стране, они находятся на обочине всех процессов и на периферии общественной жизни. Мне уже доводилось высказывать мысль о том, что пассивность и «иждивенчество» работников по большей части вынужденное и сконструировано самим государством. Ведь сегодня активное включение работников в жизнь предприятия, неизбежно влекущее вопросы об обоснованности размера оплаты труда, об обеспечении условий труда и т. п., вызывает не просто осуждение, но и жесткое, а порой и жестокое подавление. Довольно часто в таком подавлении активное участие принимают правоохранительные органы и органы власти, откровенно встающие на сторону работодателей. Но, если нельзя вникать в экономику предприятия и разбираться в том, сколько и за что тебе платят, – что остается? Остается путь адаптации к сложившейся ситуации.

Есть несколько вариантов адаптационных стратегий работников. Можно попробовать работать «без счета времени и усилий», рвать жилы и надрываться, отказывая себе во всем, ради увеличения заработка. Правда, результаты такой стратегии поведения для работников, как правило, печальны. Для меня идею сверхусилий ради максимизации заработка олицетворяют два человека, у которых я брал интервью в ходе своей исследовательской работы. Первый – это докер, который работал в трех местах и фактически на протяжении года работал в 2,5 раза больше по сравнению с нормальной продолжительностью рабочего времени (сверхурочно, в выходные и праздничные дни). Но заработок его был всего лишь на 60% больше, чем у его товарищей. Более усталого и выжатого человека я не видел, но он утверждал, что выдержит так еще пару лет и потом станет работать нормально. Другой – это станочник машиностроительного предприятия, высокий и на вид сильный сорокалетний мужчина, два года не пропускавший ни одной сверхурочной работы, работавший все субботы и воскресенья, без отпуска и получивший тяжелейший инфаркт. На лечение и восстановление ему понадобились практически все средства семьи. После всего этого он вместо того, чтобы подыскать работу полегче, как настаивали врачи, вернулся к станку. Смену выстаивает с трудом, но нужна зарплата, нужно детей поднимать, а до пенсии еще двадцать лет. Можно еще вспомнить бюджетников-совместителей, которые придумали фразу о том, что

«работая на одну ставку, есть нечего, а работая на две – некогда». В общем, лозунг «хотите жить лучше – работайте больше» сегодня не действует.

Мало того, готовность людей работать больше была усвоена работодателями, и нормальный средний заработок сегодня можно получить только при условии сверхнормативной работы. Учителя, не желающие работать на две ставки, вызывают гнев директоров школ, рабочим, отказывающимся от регулярных сверхурочных работ, приклеивают ярлык лентяев, не желающих работать. Работодатели научились обуздывать стремление работников к максимизации трудового вклада низкими расценками.

От получки до получки

Кстати, о величине заработной платы. Уровень зарплаты сегодня многими оценивается как чрезмерно высокий. Общим местом стало указание на то, что зарплата последние годы в стране росла быстрее, чем производительность труда: «мы проедаем страну, получаем больше, чем зарабатываем!».

В этой связи хотелось бы обратить внимание на исследование Ростислава Капелюшникова из Высшей школы экономики, который привел убедительные основания того, что опережающий рост зарплаты по сравнению с производительностью труда – миф!

Во-первых, он обратил внимание, что изменение показателя номинальной начисленной заработной платы (потребительская зарплата) нельзя сравнивать с изменением производительности труда. Для этого нужно использовать другой показатель – зарплату как элемент затрат производителя, т. е. производительскую зарплату. Этот показатель показывает не то, с чем работник выходит на потребительский рынок, а то, какую часть своих затрат работодатель тратит на оплату труда. И динамику этой производительской зарплаты нужно оценивать не с помощью потребительской инфляции, а с помощью индекса цен производителей – а это уже совсем другие цифры. Так вот, корректные измерения показывают, что стоимость труда в нулевые годы уменьшалась и весь рост производительности происходил при неизменном или снижающемся уровне оплаты труда!

Но вернемся от размеров зарплаты к способам ее получения. Наблюдения показывают, что столь же бессмысленной для работников оказывается и еще одна традиционная стратегия – работать, понемногу накапливать средства и за счет

такого накопления постепенно решать проблемы жилья, обучения детей, пенсионного будущего и т. п. Большинство граждан страны не накапливают средств. Этого нет сейчас, но этого не было и в докризисное время: большая часть заработной платы уходила на текущие расходы. Социологи в мае 2008 года (о кризисе еще и слухом не слыхивали) зафиксировали, что у 40% опрошенных на питание уходит от половины до трех четвертей семейного бюджета (ВЦИОМ).

Для сравнения: в качестве современной нормы расхода на продукты для благополучных стран считается цифра 25% от семейного дохода. Так что еще в докризисные времена многие работники жили от получки до получки. А уж в кризисные времена таких возможностей стало еще меньше. Можно приводить данные все тех же социологов, утверждающих, что половина населения не делает никаких накоплений (ФОМ, РОМИР), а можно просто сослаться на данные Росстата, который в августе 2009 года опубликовал данные, свидетельствующие об увеличении числа бедных на 4%, или на 6 миллионов человек.

Безропотные трудяги

Но низкие доходы – не единственная причина, объясняющая отсутствие накоплений у населения. В стране просто нет надежной системы накоплений, которой можно было доверить скромные сбережения. Ведь если люди могут откладывать только понемногу, то система накоплений должна быть такой, чтобы эти взносы не пропали и чтобы годы труда не пошли насмарку. Ни депозиты, ни ПИФы, ни валюта не могут обеспечить сегодня работнику сохранность накоплений.

Да что там накопления – сегодня невозможно сохранить даже пенсионные средства ни в государственном, ни в частных пенсионных фондах.

Можно попробовать еще один вариант адаптации – стать настолько ценным работником, чтобы тебе платили столько, сколько ты скажешь. «Хорошего и нужного работника работодатель никогда не обидит, а если ты не хочешь становиться нужным, то нечего тогда и пенять на низкую зарплату!» – такое мнение высказывается довольно часто. Вот только хотелось бы знать, что понимается под словом «нужный». Опрашивая руководителей, мы неоднократно сталкивались с их жалобами на молодых специалистов. Дескать, нанимаются молодые ребята, глаза у них горят, горы готовы свернуть, все у них получается, мы к ним всей душой – и зарплату, и стажировку, и обучение, а они со временем скисают, глаза перестают

гореть... Один раз удалось спросить такого потухшего молодого специалиста: «В чем дело?» Ответ был простой: «Я, когда понял, сколько приношу дохода и сколько мне за это платят, решил, что это несправедливо, и попросил, чтобы мне увеличили зарплату. Но мне ответили – дескать, и так достаточно, да и молод еще. Но я же два года реальную прибыль приносил без скидок на возраст! Поэтому я стал работать как все, зачем надрываться и зарабатывать для них деньги – все равно не поделятся». Так что «нужный» – это не самый умелый, это, скорее всего, тот, кто не задает вопросов о затратах, результатах и вознаграждениях.

И еще одно, тоже из интервью с руководителем, объясняющим, почему он не любит сотрудников зрелого возраста: «Вы видите, у меня в основном молодые работают, и я для них царь и бог, они мне в рот смотрят. А возьму сорокалетнего специалиста с опытом, так он может начать спорить со мной, возражать... А зачем мне это надо?» Так что «нужный» для многих современных работодателей – это, прежде всего, «послушный», «лояльный», «безропотный», а отнюдь не «квалифицированный» и «опытный».

На самом деле работникам сегодня предлагается только один вариант адаптационной стратегии – обеспечивать максимальное благополучие своему работодателю в надежде, что он за это увеличит благополучие своим работникам. Правда, работодатели-то, судя по всему, задачу роста благосостояния работников как актуальную не видят!

Социальный стандарт зарплаты

В многочисленных высказываниях о том, что нужно для модернизации страны, довольно часто упоминается «дешевая рабочая сила». Порой складывается впечатление, будто снижение издержек на труд – единственный способ повысить эффективность производства. И результат налицо. Международные эксперты (PwC, Ernst & Young) говорят о том, что 7% компаний снижали в этом году базовую часть зарплаты, а 41% не повышали их (что в наших условиях тоже равносильно снижению), а те, кто повышали заработки, делали это символически, в размерах, не превышающих инфляцию.

Отечественные эксперты дают разнообразные оценки по поводу того, насколько и кому снизили уровень оплаты. Ну а Росстат просто фиксирует, что в сентябре 2009 года реальная заработная плата в стране снизилась более чем на 5% по

сравнению с сентябрем прошлого года, и, как уверяют эксперты, снижение продолжится. А это значит, что надежды на благополучие тех, кто работает по найму, останутся нереализованными. Им не удалось создать благополучия в «сытые» нулевые годы и, видимо, не удастся в ближайшей перспективе.

Что делать в такой ситуации? Как создать реальные стимулы для наемных работников, не возвращаясь при этом к патерналистским практикам? Думается, что для этого больше всего подойдет идея социальных стандартов оплаты труда. К сожалению, разговоры о социальных стандартах зарплаты многими воспринимаются как крамола, как безусловное возвращение к советским временам, когда зарплата, с одной стороны, была гарантирована, а с другой – ограничена. Но идея стандарта намного шире, она подразумевает, прежде всего, что человек, обладающий определенной квалификацией, работающий полный рабочий день, должен с высокой степенью вероятности выходить на определенный уровень жизни.

И, конечно же, имеются в виду стандарты, которые выработаны децентрализованно, т. е. не установлены государством, а сформированы в диалоге работников и работодателей.

Такую попытку предпринимал в начале 2000-х годов Горно-металлургический профсоюз России, предложивший отраслевой социальный стандарт оплаты труда (ОССОТ). Идея заключалась в том, чтобы подсчитать, какой должна быть зарплата у представителя самой распространенной рабочей профессии для того, чтобы поддерживать нормальный современный уровень жизни средней по размерам семьи. А далее предприятия в разных регионах могли использовать этот стандарт, применяя поправочные коэффициенты для учета различий в квалификации, местных особенностей и т. п. Исходные расчеты провели ученые, нанятые профсоюзом, и с 2003-го по 2005 год этот стандарт лежал в основе тарифного соглашения горно-металлургического комплекса. Потом, правда, работодатели отказались включать этот стандарт в тарифное соглашение в полной мере – видимо, из-за того, что это накладывало на них чересчур жесткие обязательства. Такой вариант стандарта оплаты, безусловно, не лишен недостатков, но здесь важна идея о том, чтобы платить работникам не столько, сколько хочется работодателю, а столько, сколько нужно для нормальной и полноценной жизни. И не брать эту цифру с потолка, а выработать ее в диалоге.

Модернизация страны без модернизации трудовых отношений вряд ли состоится. Причем модернизировать их надо таким образом, чтобы людям по-настоящему

хотелось работать и зарабатывать за счет своих усилий, знаний, добросовестности, а не за счет благоволения начальства или демонстрации своей лояльности.

ФОТО: ИТАР-ТАСС



СОРЕВНОВАНИЕ **СТРОГОСТИ И ПОД-** **ЛОСТИ**

24 декабря 2009 г.

<http://gazeta.ru/comments/2009/12/>

[24 а 3303433.shtml](#)

Пока работодатель будет стремиться заплатить работнику как можно меньше, тот будет считать себя вправе работать как можно хуже. Да еще саботировать, мошенничать и приворовывать при случае.

В начале декабря Конституционный суд признал, что часть первая 374-й статьи Трудового кодекса противоречит Конституции, и объявил ее не действующей. Отмененная норма защищала не освобожденных руководителей первичных профсоюзных организаций от увольнения по инициативе работодателя за совершение дисциплинарных проступков. Для этого работодатель должен был получить согласие вышестоящего профсоюзного органа, благодаря чему многие профсоюзы, осмеливавшиеся не на словах, а на деле отстаивать интересы работников, могли противостоять работодателям. Теперь такой возможности нет, можно будет без особого труда сфабриковать «грубое нарушение» чего-нибудь (режима, технологии, дисциплины и т.п.) и совершенно законно уволить.

Конец альтернативы

Вариантов – огромное количество. Один из самых распространенных – человек договаривается с начальником об отгуле на пару-тройку дней, или об отпуске без содержания на какие-то свои нужды (свадьбы, похороны, болезни родственников встречаются у всех, даже у профсоюзных активистов). А по возвращении оказывается, что у него оформлен прогул, причем начальник не помнит ни о какой дого-

воренности, хотя раньше, в таких случаях, он никогда не страдал амнезией. Кстати, даже если все оформлялось заявлением, то никто не застрахован от его потери – внезапные исчезновения документов встречаются ничуть не реже, чем потеря памяти. Пару раз провернуть такой трюк и можно увольнять – есть достаточно оснований, а то, что они сфабрикованные придется доказывать долго и тяжело.

Общесоциальный смысл этого решения заключается в том, что решение Конституционного суда сузило поле взаимодействия, а, следовательно, и возможности для диалога работников и работодателей. Из этого диалога в ближайшее время будут выведены активные люди, которые сохраняли связь со своими коллективами и выступали от имени этих коллективов, не позволяя работодателям чрезмерно занижать зарплату, ухудшать условия труда, да и просто приучали работодателей соблюдать национальное трудовое законодательство.

Конечно, диалог полностью не прекратится, но он существенно потеряет в качестве. Ведь именно небольшие радикальные профсоюзы, возглавляемые неосвобожденными лидерами, во многом меняли ландшафт российских трудовых отношений. Они требовали, митинговали, бастовали и нередко добивались повышения зарплат, аттестации вредных рабочих мест, восстанавливали несправедливо наказанных и незаконно уволенных. Их влияние намного больше их численности – посмотрите, сколько комментариев по поводу ситуации на АвтоВАЗе получены от официального профсоюза и от профсоюза «Единство», а ведь численность первого превышает численность второго в сотни раз.

Не все, что говорят и делают альтернативные профсоюзы, может быть однозначно оценено, но в сложившихся условиях они выполняют крайне важную роль – не позволяют процессу регулирования трудовых отношений превратиться в улицу с односторонним работодательским движением, они действуют сами, побуждая, тем самым, действовать других.

Разумеется, что те, кто считает, что «хозяин» может делать с работниками все, что он захочет только потому, что он «хозяин», примут решение Конституционного суда на «ура». Теперь им дана возможность, с помощью которой они могут устранить самых «надоедливых» и «неудобных» оппонентов. Наконец-то можно избавиться от необходимости вести с ними переговоры, получать от них протесты и требования, прекратятся вызовы в суд и предписания Гострудинспекции с прокуратурой. А главное – исчезнут смутьяны, которые могут и забастовку организовать.

К чему приводит бесправие

Но ведь это все уже было. В начале XX века дореволюционная российская буржуазия тоже презрительно смотрела на рабочих и их организации. Почти пятьдесят лет, с момента отмены крепостного права российские предприниматели меценатствовали, благотворительствовали, оказывали услуги тогдашнему правительству, но не вели диалога с работниками, соревнуясь с аристократией в высокомерии по отношению к «черни». Профсоюзы фактически были под запретом, а тем организациям, которые все-таки существовали (к 1905 году их было около 900) и объединяли «лиц обоего пола, кои занимаются в торговых и промышленных предприятиях, как казенных, так и частных, одинаковыми, однородными, либо имеющими между собою связь работами или промыслами», разрешалось немного. В соответствии с первым документом, определявшим правовое положение профсоюзов в России, а именно «О временных правилах об обществах и союзах» от 4 марта 1906 года эти организации имели право на «изыскание способов к устранению, посредством соглашения или третейского разбирательства, недоразумений, возникающих на почве договорных условий между нанимателями и нанимаемыми», «устройство касс: похоронных, приданных, взаимопомощи», «устройство библиотек, профессиональных школ, курсов и чтений», «доставление своим членам возможности выгодного приобретения предметов первой необходимости». А вот обсуждение вопросов зарплаты, условий труда, рабочего времени не только не предполагалось, но рассматривалось как серьезное нарушение уставной деятельности и постановлением «начальства» или «местных властей», организация, уличенная в этом, могла быть ликвидирована, а ее руководители наказаны штрафами или тюремным заключением.

Ну и удивительно ли, что в сравнении с другими странами доходы рабочих в то время были на крайне низком уровне. По данным историка Б. Миронова, ежемесячная заработная плата российского рабочего в 1913 году составляла 24 рубля, для сравнения английский рабочий в это время получал сумму аналогичную 61 рублю, немецкий – 57 рублей, а американский – 112! Проигрывали не только в зарплате, но примерно с таким же отрывом по всем параметрам качества жизни. Это выражалось, например, в средней продолжительности жизни, которая в 1900 годы в среднем составляла в России 32 года для мужчин и 34 для женщин. В Ве-

ликобритании эти показатели соответственно составляли 51 и 55 лет, в Германии – 47 и 51, в США – 48 и 52 года.

Другие описания дают информацию о том, как был устроен быт рабочих – бараки с маленькими комнатками, в каждой из которых жили по 4-5 семей, штрафные системы, благодаря которым долги по штрафам превышали размеры заработка, обязательное прикрепление к фабричным магазинам, где цены на товары были выше, а качество хуже и многое другое. Но главное это то, что власти и работодатели не просто исключали возможность диалога с работниками, а преследовали и наказывали тех, кто к этому призывал.

Самым ярким примером отношения власти к диалогу с наемными работниками стала попытка питерских рабочих сходить к главе государства 9 января 1905 года и попросить его выслушать их.

А потом, вынужденные уехать из страны после 1917-го года, сокрушались сидя в стамбулах-прагах-парижах: ну откуда в русских людях проснулась такая звериная жестокость, как кучка большевиков-экстремистов обрела такое влияние? Ответ простой – то, что считалось покорностью, было несогласием, которое при определенных условиях выросло в безумную и всепоглощающую ненависть.

Страховка от революций

Почему же этого избежали другие страны? Да потому что сделали диалог рабочих с работодателями частью политического процесса. Созданная после Первой мировой войны Лига наций учредила Международную организацию труда (МОТ), целью которой стало «укрепление мира во всем мире на основании социальной справедливости». А выражалось это, прежде всего, в том, что государствам-участникам пришлось отказаться от принудительного и детского труда, признать нормальной восьмичасовую продолжительность рабочего дня. Потом был «Новый курс» Рузвельта, частью которого стал «Национальный закон о трудовых отношениях» (закон Вагнера), который в числе прочего провозгласил право рабочих на организацию и заключение коллективных договоров, легализовал право на забастовки. Закон запрещал предпринимателям отказываться от заключения коллективного договора, создавать карманные профсоюзы при своей компании, возбранял дискриминацию при найме или увольнении по мотивам профсоюзной деятельности или за использование рабочим своих законных прав. Наконец, на исхо-

де Второй мировой войны была принята Филадельфийская декларация МОТ, которую признают все цивилизованные страны, в том числе и Россия, провозгласившая что «труд не является товаром». Все это только для одной цели – не допустить социальной революции, в основе которой лежит возмущение большинства населения несправедливым распределением богатства в обществе.

Вот это надо подчеркнуть особо! Гуманизация трудовых отношений, внедрение понятий «справедливость» и «достойное вознаграждение» в диалог работников и работодателей это не возврат к социализму, а наоборот, способ отдалиться от него!

Подлость – оружие слабых

Но отсутствие протестов не всегда означает, что ситуация нормальная. Общество не всегда расплачивается за невнимание к интересам наемных работников бунтами и погромами. Когда люди разобщены, подавлены, оболванены они тоже сопротивляются, но в скрытой форме. Способы действий – другие, не столь очевидные как при публичных протестах, но последствия не менее разрушительные.

Спросите любого руководителя пищевого предприятия, и вам расскажут кучу историй о том, как воруют работники. Он будет утверждать, что воровство неискоренимо, что «по-хорошему» решить эту проблему невозможно. Даже если продавать работникам производимую ими продукцию со скидками, все равно будут воровать, причем самым недостойным образом... Анализируя причины этого, руководители чаще всего говорят о порочной природе людей, о нечестности, которая стала их второй натурой, наконец, о глобальном кризисе ценностей. Но вряд ли кто из них вспомнит о том, что «необходимый и достаточный уровень оплаты» установлен работодателем в одностороннем порядке, без учета мнения работников о том, что они об этом уровне думают. И уж тем более никто не станет говорить о том, что работники смотрят на воровство как на способ компенсировать низкий уровень зарплаты, что они в натуральной форме пытаются «добрать» то, что им, по их мнению, не доплатили.

Или вот такая история. «Он от нас увольнялся, считал, что его с оплатой обманули. Претензии по оплате были у всей бригады. Сначала обещали одни расценки, а когда за месяц сделали три плана, то расценки задним числом снизили в несколько раз. Но только один стал открыто возмущаться и его уволили. Вроде как он зашел попрощаться со своей бригадой, перед тем как они на обед уходили, и, види-

мо, в привод ломик засунул. После обеда линию включили – двигатель заклинило, привод полетел, вся линия встала. Понятно, что это он сделал, но доказать невозможно. Из бригады даже если кто и видел, то не выдадут. А линия стояла целую неделю...».

Мораль, которую чаще всего выводят из всего этого примерно такова – работники по большей части недобросовестны, неблагодарны, ленивы. А есть и такие, которые готовы на откровенное вредительство. Поэтому многие руководители скажут, что «с людьми надо быть строже!» и добавят – «иногда нужна не просто жесткость, а жестокость».

В таком контексте совершенно нелепо звучит вопрос о том, нужно ли в отношении работников соблюдать закон, давать им какие-то права. Какая защита, какие права! Пусть сначала научатся нормально выполнять свои обязанности!

При этом абсолютно игнорируется смысл происходящего. А дело в том, что при отсутствии нормального диалога осуществляется скрытый диалог в виде обмена скрытыми посланиями. Вот и Pricewaterhouse Coopers с удивлением констатирует, что две трети российских компаний постоянно страдают от мошенничества и воровства собственных сотрудников, причем ситуация ухудшилась в 2009 году, т.е. в то же самое время, когда правдами и неправдами начали снижаться и зарплаты уменьшаться гарантии занятости.

Но никто не хочет видеть в таком поведении работников недовольство низкой зарплатой, желание соблюдать имеющиеся права, несогласие с перекладыванием трудностей бизнеса на наемных работников. А ведь помимо воровства есть еще неисполнительность, скрытый саботаж, притворное непонимание, перекладывание ответственности друг на друга, волокита, т.е. все то, что укладывается в рамки стратегии «подчиняюсь, но не повинуюсь». Конечно, это гадко и нечестно и выглядит ужасно, но что поделать, как сказал Фридрих Ницше, «подлость – оружие слабых».

К сожалению, решение Конституционного суда, выводящее за пределы правового поля активных профсоюзных лидеров, уменьшает возможности для диалога работников и работодателей. Соревнование строгости начальства с подлостью подчиненных получает новый импульс. Только как в таких условиях проводить модернизацию?

ФОТО: ИТАР-ТАСС



БАСТУЮТ ТОЛЬКО **РАЗ**

15 февраля 2010 г.

http://gazeta.ru/comments/2010/02/15_a_3324039.shtml

Если верить официальным данным, в кризисном 2009 году в России произошла всего одна забастовка. Ни пикалевские выступления, ни забастовка шахтеров в Ростовской области, ни голодовка стюардесс «Красэйр», ни сотни других протестов в поле зрения статистических органов не попали.

Много лет занимаясь обработкой и анализом количественных данных о социально-экономических событиях и явлениях, я очень редко сталкивался с необходимостью анализировать что-то, что исчислялось бы цифрой «1». Единичное событие, с точки зрения статистики, свидетельствует о том, что таких событий нет или почти нет. А если добавить, что это событие случилось один раз за весь год да еще в масштабах экономики всей страны, то тут любой скажет – ну, это настолько мало, что можно не обращать внимание!

Но в данном случае без комментариев обойтись нельзя. Речь идет о количестве забастовок. За весь 2009 год в России, утверждает Росстат, произошла всего одна забастовка!

При этом по результатам мониторинга трудовых протестов, который мы ведем с коллегами уже два года на основе данных из интернета (находим оповещения о забастовках, голодовках, остановках работы, митингах и т. п., из каждого сообщения выделяем, где, когда, по какой причине и в какой форме проходили эти протесты), удалось найти информацию о 270 случаях трудовых протестов, из них 106 – с остановкой работы. Разумеется, что сведения, полученные из интернет-сообщений, не претендуют на всеобъемлющую полноту и содержат в себе определенную погрешность. Но разница в сотни раз заставляет задуматься, что именно фиксируют статистические органы в качестве забастовок, почему у них получается такой результат?

Ответ, в общем-то, известен: статистические органы фиксируют в качестве забастовок «временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора». Ключевым для понимания здесь является понятие «коллективного трудового спора», которое определено в Трудовом кодексе. Процедура его организации примерно такова: коллектив предприятия или организации должен выдвинуть требования на общем собрании или конференции, получив эти требования (выдвинутые и оформленные в установленном порядке), работодатель и работники (сами или через профсоюз) начинают примирительные процедуры. Затем, если примирительные процедуры не привели к соглашению, то коллектив (профсоюз) может переходить к забастовке. Но сначала на общем собрании или конференции нужно, чтобы более половины коллектива высказались за проведение забастовки. Потом нужно предупредить, кто, когда, в какой форме и на сколько дней организует забастовку. Да и еще во многих отраслях – согласовать минимум работ, который необходимо выполнять для поддержания жизнедеятельности предприятия, – без этого бастовать нельзя. Сюда еще надо добавить, что кроме примирительных процедур может быть организована процедура трудового арбитража, предусматривающая участие властей. Видимо, по такой процедуре в 2009 году прошла та самая зарегистрированная забастовка. Она состоялась в январе, и участвовало в ней 10 человек.

Десятки других случаев, в их числе пикалевские протесты (май), забастовка таганрогских продавцов и ивановских ткачей (февраль), голодовка журналистов Первого канала (март), подземная забастовка шахтеров в Ростовской области (апрель), голодовка стюардесс «Красэйр» (май), голодовка работников Северо-Муйского тоннеля (июнь), забастовка работников тепличного комбината в Перми (октябрь), остановка работы сотрудниками архангельской авиакомпании (декабрь) и т. д. и т. п., не попали в поле зрения статистических органов. Потому что они проходили не по той схеме, которая предписана кодексом, не являлись «коллективным трудовым спором», следовательно, не подлежали учету.

Но значит ли это, что показатель конфликтности в трудовых отношениях в прошедшем году, а именно это показывает число забастовок, находился на минимальной отметке? Ответ может быть только однозначным – нет! В 2009 году произошел всплеск конфликтности. В 2008-м удалось зафиксировать 93 протестных акции работников, из них 60 были связаны с остановкой работы. В 2009 году произошел рост числа протестов почти в три раза, а официальная статистика фикси-

рует уменьшение числа забастовок с четырех (в 2008 году) до одной. Получается, что процесс трудовой конфликтности, показывающий степень напряженности трудовых отношений в стране, не контролируется в рамках официального учета.

Однако при всей нелепости ситуации кидать камни в огород статистиков не хочется. Дело в том, что значение имеет не только результат, но и методика подсчетов. Законодательство о трудовых конфликтах, разработанное еще в первой половине 1990-х годов, уже тогда носило запретительный характер, т. е. оно вроде бы разрешало забастовки, но обставляло это таким количеством условий, что выполнить их было почти невозможно. Трудовой кодекс, введенный в 2002 году, усилил запретительный характер законодательства о трудовых конфликтах. В результате подавляющее большинство протестов проходят как стихийные акции. По нашим данным, за последние два года только 11% акций протеста начинались как законные, но, увы, далеко не всем из них удалось законно завершиться.

Наблюдения показывают, что на практике процедуры разрешения коллективных трудовых споров не направлены на разрешение и урегулирование спора: стороны не действуют добросовестно и не стремятся к реальному урегулированию спора и достижению соглашения. Работодатели в большинстве случаев используют процедуры для затягивания времени. Те, кто выполнял все требования закона, на которые нужно потратить почти полтора месяца, убеждались, что за время оформления и подготовки законной забастовки ситуация меняется: требования устаревают, работодатель успевает подготовиться и минимизировать ущерб. Так что потери несут только работники, пытающиеся действовать по закону. Поэтому желающие чего-то добиться за счет протестов действуют спонтанно, а не по закону. А это, в свою очередь, говорит о том, что закон создан не для урегулирования споров, а для лишения работников возможности организовывать трудовые споры и забастовки или для депривации (отстранения) работников от правовых методов регулирования трудовых отношений.

Будучи обезоруженными, работники постоянно ищут способы для выражения своего протеста и несогласия. Одной из очевидных тенденций в динамике трудовых протестов в 2009 году стало увеличение количества способов, с помощью которых работники пытаются высказывать свое несогласие. Не стоит говорить о классических формах стихийных протестов, таких как остановка работы подразделения, предприятия или митинги за пределами предприятий с целью привлечения внимания и т. п. Но как оценить, к примеру, такую форму, как «итальянская забастов-

ка», т. е. работа по правилам (автозавод «GM-Санкт-Петербург», транспортники в ХМАО др.)? Ведь вроде работают, но вроде и бастуют... А как относиться ко всяким предварительным акциям – к выдвижению требований, к предупредительным голодовкам на рабочем месте? Ведь это еще не протест, а так, его преддверие. Но, как показывает практика, в некоторых случаях оказывается этого вполне достаточно, и конфликтная ситуация начинает разрешаться. А самоубийство хабаровской стюардессы, которую «Дальавиа» уволило и задолжало зарплату, – это трудовой протест или нет?

Про ущербности российского законодательства о забастовках много писалось и говорилось. Об этом говорилось в профсоюзной среде, об этом говорят международные эксперты. Полтора года назад группа авторитетных социологов, занимающихся социально-трудовой проблематикой, выступила с открытым письмом к властям по поводу того, что нужно менять законодательство и делать процедуру разрешения трудовых споров и организации забастовок более простой и доступной. Никакого результата! Вернее, результат есть. При очевидном нарастании трудовой протестности фиксируется ее отсутствие.

А зачем вообще говорить о забастовках? Это ли сейчас необходимо экономике? Важнейшая функция трудового конфликта заключается в том, чтобы показывать, насколько согласованы условия сотрудничества участников трудового процесса. Потому что отсутствие согласованности показывает, что процесс взаимодействия не добровольный, а значит не рыночный. Протест как внешнее выражение конфликта – всего лишь одно из средств регулирования трудовых отношений. Существует целый набор этих средств – от взаимных консультаций и переговоров до взаимного контроля и конфликта. Без наличия жестких средств использование только мягких оказывается неэффективным. Так же как в медицине нельзя все сводить к терапевтическим методам – иногда нужны и хирургические. Кстати, здесь же уместна еще одна медицинская аналогия – трудовые конфликты выполняют ту же функцию, что температура организма. Если она повышается, значит, есть какая-то проблема со здоровьем, нужно искать и устранять причину. Конечно, угрожающе высокую температуру надо сбивать, но сводить все лечение только к понижению температуры – глупо и губительно. Губительнее может быть только запрет на измерение температуры вообще или приказ измерять ее градусником, на котором раз и навсегда нарисована нормальная температура.

Но не только законом определяется столь низкое число законных конфликтов. Есть еще проблема неформального давления на профсоюзы и работников, пытающихся хоть как-то отстаивать свои права. Оно многопланово и повсеместно.

Упомяну только самый показательный случай, а именно два нападения на лидера профсоюза «Форд» А. Этманова, случившихся в ноябре 2008 года. Важно даже не то, что нападали, а то, что власти практически не предприняли никаких мер по нападениям. Хотя после того, как профлидер первый раз отбилсся от нападавших, в профком был звонок, в котором неизвестные просили не считать нападение случайным. Ну а когда через несколько дней охрана из числа рабочих, выделенная профлидеру, помогла задержать в подъезде человека, как потом выяснилось, «приезжего», который прятался в темноте за мусоропроводом возле квартиры профлидера с обрезком трубы, то милиция не увидела в этом ничего особенного. Ну, подумаешь, после того как на человека напали, потом угрожали – кто-то подкарауливает его вечером с обрезком трубы... И это происходит с лидером самого известного профсоюза в стране, с человеком, пользующимся известностью и авторитетом в международном профсоюзном движении!

И все-таки зачем нужен такой запретительный закон, связывающий руки тем, кто пытается защитить свои трудовые права, зачем его нужно усиливать неформальным давлением? Ответ становится все более очевидным – бизнес, а следом и власть отказывают работникам как социальной группе в праве участвовать в регулировании трудовых отношений. Существующая институциональная схема регулирования трудовых конфликтов, основанная на правовой депривации и неформальном давлении, отражает представление о работниках как о группе, неспособной выдвигать какие-то достойные внимания аргументы. А отсюда следует: если требования по поводу несправедливо низкой зарплаты, неустойчивой занятости, плохих условий труда и т. п. необоснованны и эмоциональны, то надо их носителей выключить, нейтрализовать, изолировать, т. е. лишить субъектности. Если же выражаться простым языком – держать в состоянии бессловесной толпы.

ФОТО: ИТАР-ТАСС



МЕЖДУ НИЩЕТОЙ И БУНТОМ

30 апреля 2010 г.

http://gazeta.ru/comments/2010/04/28_a_3359279.shtml

Либеральный проект реформы трудовых отношений – свобода объединения работников, полноценные переговоры между работниками и работодателями и протесты в рамках закона. Только это может вывести ситуацию из нынешнего опасного противостояния работников и работодателей.

Беспредел работодателей по отношению к работникам становится привычным. Но от распространенности это явление не становится менее вредоносным и разрушительным для общества, экономики и жизни людей.

Директор ледового дворца спорта снежной зимой требует от сотрудников взять лопаты и идти расчищать снег вокруг здания. На вопрос, а зачем делать это вручную, когда в гараже стоит приобретенная для этих целей снегоуборочная машина директор отвечает, что нечего гонять машину лишней раз. Мало того, в последнее время, по его мнению, работники вызывают недовольство руководства и тем, кто хочет сохранить работу следует понять, что если начальство сказало убирать снег вручную, то наличие специализированной техники не должно их останавливать. Ну, а возражения о том, что это не входит в должностные обязанности и без дополнительной оплаты тренеры, холодильщики и слесари не должны махать лопатами, вызвали поток мата и угроз физической расправы со «слишком умными». Кстати организация не является частным бизнесом, а финансируется из местного бюджета.

Или вот руководитель небольшой специализированной компании вовлеченной в круговорот большого строительного комплекса обнаруживает, что на счете у него зависли чуть больше двадцати миллионов чьих-то денег. Он этому радуется и, несмотря на умоляющие вопли из бухгалтерии о том, что хозяин денег найдется и

их придется вернуть, покупает себе шикарный внедорожник, а следом еще и супермотоцикл. Но радость длится недолго, так как хозяин денег находится, да еще такой, который не потерпит отказа и даже не намерен долго ждать возврата. Деньги приходится вернуть, но в коллективе начинаются невыплаты зарплаты, т.е. за шалости начальства работники расплачиваются своим заработком. На робкий вопрос «когда выплатите» опять следует мат и сверхсодержательный ответ: «когда деньги будут!».

И таких историй на любой вкус множество.

В бюджетном секторе идут игры начальников с премиальным фондом, и поощрения из него чаще всего получают не те, кто тянет главную нагрузку, а те, кто близок к руководящему кругу. В малом бизнесе произвол в отношении работников приобретает и вовсе экзотические формы – уже не модно просто кидать работников на зарплату, теперь работников принуждают брать на свое имя кредиты и отдавать их работодателю. Ну, а если у того что-то не получилось, то проблема возврата становится проблемой работника – работодатель делает удивленные глаза и заявляет о своей непричастности к этому кредиту. На больших предприятиях, вроде все проще – закон, в основном, соблюдают, откровенные манипуляции с зарплатой встречаются нечасто. Но большое предприятие, как правило, встроено в какую-нибудь монополию, которая в свою очередь патронируется какой-нибудь властью. Это дает администрации больших предприятий возможность диктовать жесткие условия работникам, и противостоять ей бесполезно. Этого не могут и одиночки, защищающие свои права через суд, и самые сплоченные профсоюзы, пытающиеся действовать в рамках переговорного процесса.

Особую тревогу внушает то, что порочные практики «экономии на работниках» становятся все более распространенными. Запущен механизм отрицательного отбора, и даже нормальные работодатели вынуждены прибегать к «кидалову», «разводкам» и «прессованию» своего персонала. Иначе не выжить – ведь этим достигается снижение издержек на труд, а значит, конкурентное преимущество.

Но если такие методы и дают какое-то сиюминутные выгоды, то даже в очень недалекой перспективе просматриваются другие результаты – наплевательское отношение к работе, скрытые формы сопротивления, отчуждение, которое, в конце концов, приведет либо к загниванию, либо выльется в стихийные протесты.

Обсуждая проблемы грядущей и столь необходимой стране модернизации, никто не затрагивает вопрос о том, а зачем в нее включаться наемным работникам? Ведь без них невозможны ни разработка прорывных технологий, ни последующее их внедрение в практику. Ведь никто не заявил, что работники инновационных отраслей при условии их полноценной и добросовестной работы смогут обеспечить себе, скажем, среднеевропейский уровень потребления и качества жизни. До сих пор идея честного труда на одном рабочем месте, в рамках нормальной продолжительности рабочего времени никак не связана с идеей не то что процветания, а хотя бы простого благополучия.

Такую ситуацию нужно менять, нужно менять положение работников экономике и в обществе. Сегодня они находятся на периферии экономической и общественной жизни, являясь при этом самой многочисленной социальной группой. Они достойны благополучия и процветания не меньше, чем чиновники и предприниматели. Ведь зачем работать, если благополучия нет, и не будет? Кто должен быть благополучным? Только тот, кто бизнесмен или причастен к власти? Только те, кто обладает суперквалификацией или способен на сверхнапряженный труд? Те, кто заточен на сверхприбыльные виды деятельности? А многочисленные работники, носители нормальной стандартной квалификации, выполняющие большую часть всех работ? А люди, ориентированные на семью, на творчество, на науку, на общественную жизнь, т.е. на то, что не приносит сиюминутной и значительной прибыли или дохода – они не достойны благополучия?

Дешевая рабочая сила для России – миф. Это может позволить себе Китай, где в деревне из-за политического принуждения 700 млн человек живут в условиях такой нищеты, что вырывающиеся оттуда счастливицы готовы работать где угодно и за любые деньги, лишь бы не вернуться назад. Боязнь нищеты – это и есть главный импульс включения китайцев в их модернизацию. В России все сложнее.

Чтобы активизировать людей нужно не пугать их нищетой, а предложить им перспективы достойной жизни. Нужно вернуть желание наемным работникам участвовать в рыночной экономике. А это не только и не столько деньги – это права. Права на участие в экономической деятельности, принятии решений и, разумеется, в распределении результатов этой деятельности, сообразно своей роли и усилиям.

Иными словами, речь идет о либеральной экономике для наемных работников. Чтобы запустить либеральные реформы для наемных работников необходимо сделать три одновременных шага, связанных с корректировкой законодательства.

Первый шаг заключается в том, чтобы реально обеспечить конституционное право на свободу объединения, которое является важнейшей конституционной свободой наряду с такими, как свобода слова, совести, собраний. Принцип свободы объединения лежит в основе деятельности всех профсоюзов, без которых невозможно полноценное включение работников в экономику. Нормальное профсоюзное движение не может существовать без его реализации, а полноценное участие работников в экономике, если каждый будет действовать в одиночку, без представительских организаций. Прикладные аспекты реализации принципа свободы объединения давно и подробно разработаны в рамках международного профсоюзного движения. Как должны образовываться профсоюзы, как строить взаимоотношения с государством и работодателями, что считать нарушением права на объединение и кто должен отвечать за это – все это давно известно и работает в странах, для которых конституционные свободы не пустой звук.

В России сегодня есть масса примеров грубого нарушения принципа свободы объединения. Преследование людей, пытающихся создать профсоюз, в последние годы, становится чуть ли не нормой. Руководители предприятий открыто заявляют о том, «на моем предприятии я не допущу существование профсоюза!». Хотя они не имеют на это ни малейшего права – право создавать или не создавать профсоюз принадлежит работникам. Те, кто хочет создать профсоюз, должны иметь возможность сделать это, и те, кто мешает им, должны наказываться!

Второй шаг заключается в изменении процедуры коллективных переговоров. Сегодня закон таков: коллективные переговоры профсоюза с работодателем должны вестись три месяца, и через три месяца стороны обязаны подписать те пункты, по которым они договорились, а все несогласованное остается вне зоны регулирования коллективных соглашений. Это ликвидирует основу для поиска компромиссов и создает возможность для работодателей навязывать свои условия. Несогласованный пункт, например, об оплате труда, приходится либо подписывать в той редакции, которую предлагает работодатель, либо оставлять неподписанным и тогда работодатель может делать с зарплатой все, что он захочет – менять, понижать – без согласования с профсоюзом. Поэтому сегодня работодатели предлагают минимально приемлемые условия оплаты, и профсоюзы вынуждены согла-

шаться на них, ведь лучше подписать соглашение с минимальными гарантиями, чем остаться вообще без соглашения.

Чтобы изменить эту ситуацию необходимо вернуться к норме, которая существовала до принятия нынешнего Трудового кодекса. В соответствии с ней за три месяца переговоров работодатель и профсоюз должны договариваться по всему комплексу вопросов, входящих в коллективное соглашение. И если хоть один пункт не согласован, то соглашение не может быть подписано, и появляется основа для коллективного трудового спора. Это поставит стороны перед необходимостью договариваться и хоть немного слушать друг друга, пытаясь найти компромиссы.

Наконец, третий шаг заключается в том, чтобы упростить процедуру организации забастовки, которая была и остается законным способом разрешения трудовых конфликтов. О сегодняшней процедуре организации забастовки, которую предписывает закон, писалось много и нет особого смысла повторять, что это запретительная процедура, которой никто не может воспользоваться, для того чтобы разрешить трудовой спор. Поэтому ситуацию надо менять. Прежде всего, надо вернуть право проведения забастовки профсоюзам. Только они могут выдвинуть наиболее обоснованные требования и удержать работников от крайних действий.

Именно так и было в Пикалево: не сдержи местный профком людей – перекрытием дороги дело бы могло бы и не ограничиться. Если в современных российских трудовых протестах есть хоть что-то цивилизованное, то это привнесли туда профсоюзы. Облегчение процедуры организации забастовки может остановить стихийные выступления работников. Но главное – это даст работникам возможность реально и законно, а не на словах отстаивать свои права в спорах с работодателями.

Получается такой либеральный проект реформы для работников – свобода объединения, полноценные переговоры и протесты в рамках закона. Он не рассчитан на механическое увеличение зарплат, на гарантированное обеспечение дополнительными благами и льготами. Это проект для тех работников, которые захотят и смогут воспользоваться правами и общепризнанными институциональными возможностями для повышения своей роли в экономике страны. Тот, кто этого не хочет – может оставаться в стороне от профсоюзов, переговоров и споров. Но те, кому надоело быть расходным материалом для бизнеса, кто хочет работать в достойных и согласованных, а не навязанных, условиях труда – должен это право

иметь. Быть наемным работником – не значит быть бессловесным, бесправным и обреченным на нищенское существование.

Конечно, это изменит ситуацию и, в первую очередь, для бизнеса. Это приведет к увеличению издержек на труд. Но возьму на себя смелость подсказать один источник, за счет которого можно это увеличение покрыть – платить меньше взяток чиновникам. Кстати, те же профсоюзы, если они почувствуют заинтересованность, могут оказаться вполне надежными союзниками в борьбе за такое перераспределение ресурсов. Это, разумеется, очень непросто. Но вряд ли будет легче жить в стране, балансирующей между беспросветной нищетой и отчаянным бунтом.

ФОТО: ИТАР-ТАСС



ОЧЕРЕДЬ НА ГИБЕЛЬ

26 мая 2010 г.

http://www.gazeta.ru/comments/2010/05/26_a_3373747.shtml

События в Междуреченске следует рассматривать как последнее предупреждение. Как иллюстрацию того, как нерешенные трудовые проблемы перерастают в общесоциальные.

То, что где-то повторится Пикалевский сценарий, сомнений почти не было. Например, данные мониторинга трудовых протестов показывает, что в текущем году число трудовых протестов такое же, как в прошлом кризисном году, а вот напряженность протестов, т.е. доля протестов, связанных с остановками работы, выше, чем в прошлом. Это позволяло предположить, что инцидент произойдет в мае-июне, ведь предыдущие годы мы замечали в эти месяцы пик годовой активности протестов. И даже было понятно, кто осмелится на такой протест – не самые обездоленные, не самые бедные, а те, кому есть, что терять, кого возмущает не просто отобранная копейка, а поправная справедливость. Непонятно было только, где это будет, кто выйдет на открытый протест, и по какому поводу.

Место изменить нельзя

Место оказалось знакомым – Междуреченск. Повод оказался ужасным – гибель людей в шахте. Люди погибли не только по вине сил природы, но и от того, как организовано дело по добыче угля. Ведь мощная добывающая техника, выдающая миллионы тонн угля, трансформирующиеся в сотни миллионов долларов, сочетаются с организацией производства, оставшейся на уровне середины прошлого века.

Использование сдельной оплаты, ставит шахтеров перед выбором – заработок или безопасность. Начальственное хамство отрицает саму возможность разговора об условиях найма и работы. Разрешается только соглашаться с тем, что тебе

навязывают, а иначе, как не раз слышали шахтеры «Распадской» от своих хозяев: «Будете выступать, выгоним вас и привезем китайцев!».

У людей накопилась масса вопросов по поводу их работы и жизни, которые не находят ни ответа, ни разрешения. После аварии стало ясно, что для погибших эти проблемы останутся неразрешенными навсегда. Оставшимся в живых надо либо решать эти проблемы, либо ожидать своей очереди на гибель. Возмущение, усиленное трагедией вылилось сначала в несанкционированный митинг, а затем в перекрытие железной дороги и схватку с ОМОНОм.

Сила и бессилие власти

Попытка подавления стала свидетельством бессилия властей. Словами и угрозами не удалось увести людей с рельсов.

Ни в 1989 году, во время шахтерской забастовки, ни в 1998 году во время «рельсовых войн» власти не решались на силовые варианты. Конечно, и масштабы выступлений были другие, но отсутствие силового соприкосновения не позволяло соотнести возможности сторон в условиях силового противостояния. Сейчас это произошло. Несколько десятков «пьяных хулиганов», так называют официально тех, кто бросал камнями в ОМОН, сумели сначала противостоять и даже оттеснить милицию, при этом они нанесли милиционерам травмы и ранения различной степени тяжести. А что будет, если это будут не «хулиганы» и не несколько десятков?

Напряженный диалог шахтеров с властями и начальством 89-го и 98-го годов во многом был обусловлен тем, что стороны не знали, и даже не пробовали узнать, на что они способны в крайних обстоятельствах, поэтому вели переговоры. Похоже, в этом была определенная мудрость. Теперь появилось первое представление о том, на что способны стороны и, честно говоря, не хотелось бы узнать, на что способны горожане, сумеют ли преодолеть милицию, равно как и противно думать что начнется, если силовики сумеют подавить выступления шахтеров. Но чтобы этого не случилось, с обеих сторон нужны переговорщики, способные разрешать конфликты в условиях массовых выступлений. Сегодня таких людей явно не хватает.

И шахтеры, и начальники не умеют взаимодействовать в условиях конфликта, формулировать требования – нет опыта публичного обсуждения реальных и

сложных проблем. Посмотрите на выложенные в интернете ролики с митинга – как косноязычны работяги, не способные даже толком сформулировать, чем они недовольны! А на другом ролике столь же убого выглядит собственник шахты, по бумажке твердящий банальности о том, что надо больше работать и лучше учиться, тогда, дескать, и зарплата будет.

А чего стоят объяснения властей по поводу столкновения? Утверждают, что шахтеров среди смутьянов не было – а они были. Что все были пьяные – спору нет, пьяные были, но не все. Показывают «криминального авторитета», находящегося в федеральном розыске, организовавшего беспорядки, а потом появляется информация, что тот, кого показывали – не главарь и не в розыске и зовут его иначе, а тот, чье имя прозвучало, выглядит иначе, и он действительно шахтер, а не криминальный авторитет.

Когда журналисты молчат

И все это на фоне информационной блокады и замалчивания проблем в городе. Тележурналисты всех центральных каналов (кроме телеканала РЕН и междуреченского канала «Каскад»), замалчивали митинги, перекрытия и столкновения в Междуреченске. В российский новостной эфир шли ролики о столкновениях в Бангоке, а в сюжетах с Кузбасса тележурналисты говорили исключительно о восстановительных и спасательных работах после аварии на «Распадской».

Неоднократно наблюдая трудовые конфликты, я знаю, насколько внимательно работники, вовлеченные в конфликт, следят за тем, как освещаются их действия, как передаются их слова. Участие в открытом конфликте дается людям непросто. Они очень боятся – за себя, за своих близких, за тех, кто рядом. Боятся сделать что-то ошибочное, что приведет не к разрешению, а к ухудшению ситуации. Они идут на конфликт, потому что не видят другого выхода, но они очень хотят быть правильно понятыми, а любая неточность и фальшь чувствуется ими мгновенно и переживается очень остро. Настолько остро, что неточное сообщение может само по себе сыграть роль детонатора, и обострить ситуацию.

По первым дням междуреченского конфликта можно с уверенностью сказать: журналисты, пытаясь игнорировать конфликт, на самом деле плеснули порцию своего бензина в разгорающийся костер – кто-то соврал, кто-то смолчал, а кто-то считал, что митинги в Таиланде важнее, чем митинги в России.

Инцидент на переезде, как бы к нему ни относиться, имел решающее значение. Даже те, кто осуждал перекрытие дороги, отвечая на вопрос: «А заметили бы нас, если бы не было перекрытия дороги и схватки с ОМОНОм?» - давали однозначный ответ: «Нет!» К сожалению, не митинг, который за счет самоорганизации его участников был взят под контроль, а бесконтрольное выступление придало протесту междуреченцев столь большое значение. Механизмы внимания к проблемам шахтеров включились только после угрозы дестабилизации.

Шанс на диалог

Но почему ситуация так быстро перескочила на последнюю стадию конфликта, приняла форму гражданского неповиновения, минуя переговоры с начальством на предприятии, с властями города, минуя голодовки и прочие формы демонстрации своих проблем? Видимо, наученные опытом предыдущих лет, люди понимали, что все это бесполезно, поэтому стали использовать то, что точно сработает. Правда, 28 человек за это поплатились, попав под уголовную статью. А еще несколько десятков получили удары дубинками. Но ведь сработало! Появились результаты! Руководство шахты привлечено к ответственности, обещано сохранение среднего заработка на период восстановления шахты – а это немалые деньги. Наконец, неслыханное дело – премьер-министр предложил изменить соотношение доли тарифа до 70% от общей суммы зарплаты. Вроде неплохо.

Но дело в другом: эти, в общем-то, очевидные меры предприняты только после инцидента на переезде. До столкновения говорилось только о том, что делается для семей погибших. Это, безусловно, нужно, но это оставляло в стороне проблемы живых, косвенно признавая, что раз в их положении ничего не меняется, то значит у них ситуация нормальная. Но люди с этим не согласились.

В Междуреченске началась самоорганизация людей. Они начали объединяться еще на митинге. Уже там нашлись те, кто постарался отправить домой пришедших в подпитии с поминок, пытался «догоняться» пивом и чем покрепче прямо на митинге. Они остановили попытку ворваться во Дворец культуры. Потом, когда наиболее агрессивная часть переместилась к мэрии, и даже главе города пришлось выслушивать угрозы, то противостояние стало нешуточным. Но люди, которые не организовывали митинг, не несли ответственности за него действовали так, как будто это их работа – успокаивали, объясняли, урезонивали.

Именно там, после митинга на площади, перед мэрией сложилась Инициативная группа жителей города. Они не смогли предотвратить перекрытие дороги, но они взяли на себя работу по организации диалога с властями и собственниками. Они начали выслушивать людей с предприятий и просто тех, кто пошел к ним со своими бедами. Они с поразительным терпением повторяли многочисленным журналистам одно и то же. Разрешали сидеть вместе с собой в кабинете, который им выделили, подробно рассказывали о своих контактах с мэрией. В общем, они выполняют работу по сбору информации от людей и предприятий, пытаются оттранслировать ее властям и, одновременно, играют роль пресс-центра.

К Инициативной группе отношение в городе неоднозначное. Многие им не доверяют, считают карьеристами, «засланными казачками», соглашателями. В местных интернет-форумах членам группы уже перемыли все кости. Но, что бы ни говорили об этих людях, сейчас никто кроме них в открытом режиме не работает с проблемами горожан и не выполняет функции открытого пресс-центра. Именно они подняли перед властями вопрос о неточности информации о человеке, названном организатором беспорядков. Они выслушивают проблемы отдельных людей и стараются им как-то помочь. Например, они выходили на начальство и пытались урегулировать проблему вдовы одного из погибших, супруги официально были в разводе, но, тем не менее, жили вместе.

Именно Инициативная группа пытается организовать встречу профсоюзов города, готовит встречу горожан и работников с собственниками «Распадской». Пока рано говорить, какую роль сыграет эта группа, очевидно, только, что ею выполняются нужные и полезные функции. Возможно, они станут ширмой, громоотводом, что власти используют их для создания видимости социального диалога. Но, сам факт существования Инициативной группы – шанс начать гражданский диалог. Состоится он или нет – зависит и от самой группы, и от властей, и от тех, кто их окружает.

Чтобы снова не рвануло

Руководство угольной отрасли всегда славилось своей жесткостью, а руководство «Распадской» считалось жестким даже среди угольщиков. Неудивительно, что профсоюз там занимает подчиненную позицию – другой просто не выжил бы. «Попробуйте в этих условиях добейтесь большего!» - говорят они. Можно упрек-

нуть профлидеров в том, что они в этом конфликте никак не участвовали. Но профсоюз шахты в это время организовывал похороны. Массовая организация похорон, поминок, организации учета родственников для получения последующих выплат – это непростая задача. Как мне сказал один из шахтеров: «Они там похоронный конвейер организуют». Правда, в условиях междуреченского смятения и неразберихи профсоюз успешно вбросил одну идею, которая пока выглядит самой радикальной – это переход на систему оплаты, при которой 70% заработка приходится на тарифную часть. То, что профсоюз не смог включить в свое Тарифное соглашение, он смог провести, как меру, позволяющую увеличить безопасность.

Инициативная группа и профсоюз пытаются действовать, исходя из открывающихся для них возможностей и своего взгляда на ситуацию. А есть еще городское интернет-сообщество, которое активно влияет на ситуацию. Разные люди, разными способами пытаются что-то сделать. Но при этом участники, вовлеченные в этот процесс, почему-то отрицают способность друг друга делать что-то полезное, не пробуя скоординировать свои усилия и соединить свои возможности. Междуреченский конфликт еще не завершился. В него оказались вовлеченными разные силы – власти, собственники, шахтеры, горожане, профсоюзы. События в Междуреченске вызвали колоссальный резонанс – митинги поддержки шахтеров прошли в десятках городов. Но пытаюсь разобраться в том, кто какую роль играет в этой ситуации, становится понятно, что одни считают к аварии и конфликту привели нерешенные социальные проблемы, которые надо решать. Другие наоборот, считают это природной, в лучшем случае, техногенной катастрофой. Для них последовавший конфликт может быть чем угодно – попыткой «деструктивных сил» заработать авторитет на беде, заговором внешних и других «темных» сил, но только не поводом изменить сложившиеся отношения.

Стихийные протесты всегда ужасны по своим проявлениям и последствиям. Они страшны не только властям, но и всем нормальным людям, даже самим участникам бунта. Вырвавшаяся энергия междуреченского конфликта показала, что общество имеет силы и идеи, позволяющие ему меняться. Среди людей по-прежнему есть ответственность, и инициативность. Важно, чтобы появившиеся импульсы не пропали, чтобы зародилось сотрудничество тех, кто занимает разные позиции. Если этого не произойдет – тогда нужно ждать, что где-то опять рванет.

ФОТО: Reuters



ЗЛОСТНЫЙ БОЛЬНОЙ

21 октября 2010 г.

http://gazeta.ru/comments/2010/10/21_a_3430360.shtml

Власти пытаются все сильнее ущемить работающее население страны. От изменения порядка оплаты больничных листов не выиграет ни работник, ни работодатель. А поводов быть недовольными друг другом у них станет значительно больше.

В среду, 20 октября, депутаты Госдумы бурно повозмущались законопроектом Минздравсоцразвития, предусматривающим снижение размера выплат по больничным и декретным отпускам из бюджетов социальных фондов, и все же решили в пятницу проголосовать за него в первом чтении. Обещая, что ко второму все будет поправлено и улучшено. В частности, думцы уверяют, что уберут из закона норму о повышении стажевых порогов (чтобы получать максимальные выплаты по больничному, надо будет отработать 15 лет, а не 8, как сейчас) и на год отложат увеличение с 2 до 3 количества дней больничного, которые оплачивает работодатель. Приступ депутатской «справедливости» явно связан с предстоящими в 2011 году выборами.

Но в целом начальников, привыкших к безмолвию народа, и выборы не пугают. Даже краткий перечень решений и инициатив власти последнего года, направленных на ухудшение положения наемных работников, впечатляет:

- 1.Отмена статьи закона о защите неосвобожденных лидеров профсоюза без согласования с вышестоящим органом;
2. Предложение повысить пенсионный возраст;
3. Реформа зарплаты бюджетников с последующим принятием закона об автономных учреждениях, усиливающего зависимость работников от руководителей бюджетных учреждений;
4. Публичные рассуждения министра образования о существовании 200 тысяч

лишних

учителей;

5. Намерение министра финансов сократить 100 тысяч федеральных служащих;
6. Инициатива Минсоцздрава по уменьшению объема гарантий и компенсаций работающим во вредных условиях;
7. Отказ правительства поддерживать повышение МРОТ в соответствии с инфляцией;
8. Идея Минэкономразвития о страховании зарплаты всех работников на случай банкротства, разумеется, за счет зарплат самих работников;
9. И, наконец, уже упоминавшийся в начале статьи законопроект Минсоцздрава по изменению порядка оплаты больничных.

Из попыток что-то улучшить можно с иронией вспомнить только идею законодательно ввести сиесту в жаркое время года.

Ситуация усугубляется еще и тем, что найти адекватного объяснения предлагаемым мерам никак не удастся. Вернее, объяснения есть, но выглядят они так, как будто ищут не там, где потеряли, а там, где светло.

Попробую показать это на последнем примере, связанном с инициативой Минздравсоцразвития по изменению порядка выплаты пособий по временной нетрудоспособности, так называемых больничных. Цель реформы, по словам чиновников, заключается в необходимости сбалансировать бюджет Фонда социального страхования (ФСС), а если выразаться простым языком, то уменьшить расходы на работников, которым эти выплаты предназначаются.

В качестве основной причины реформирования порядка начисления больничных представители Минздравсоцразвития назвали необходимость сбалансировать бюджет Фонда соцстраха. Разбалансированность, а точнее, превышение расходов над доходами, по словам представителей ФСС, возникла в кризисном 2009 году и продолжает нарастать в 2010-м. Увеличивается число выданных больничных листов, увеличивается количество дней болезни и т. п. Виновными в этом считают самих работников, которые злоупотребляют своим правом, покупают «липовые больничные» и даже коллективно уходят «поболеть». Все это, по мнению чиновников, демотивирует работников, и они не стремятся быстрее выходить на работу.

Новая, жесткая система, которая позволит платить меньше, полагают бюрократы, будет стимулировать людей лечиться быстрее и не засиживаться на больничном.

Однако при этом почему-то никто не говорит, что бюджет ФСС разбалансировался не столько из-за злонамеренно «болеющих» работников, сколько из-за политики снижения отчислений со стороны работодателей. Не секрет, что в условиях кризиса они активно вернулись к теневым практикам в области зарплат. Причем работникам объяснялось прежде всего тем, что «меньше заплатим налогов — больше достанется вам». До сих пор нет официальных оценок того, какие потери от «серых зарплат» были и есть сейчас у ФСС. А учитывая, что, по разным оценкам, размеры «серых зарплат» колеблются от 30% до 50 % от размера «белых зарплат», активность в их искоренении могла бы привести если не к исчезновению, то к значительному уменьшению дефицита бюджета ФСС.

Но это трудный путь. Тогда придется повсеместно активизироваться многим государственным органам — налоговой, ОБЭПу, прокуратуре, да и местным властям. Придется доказывать в судах наличие «серой зарплаты», просить помощи у работников и профсоюзов — ведь без свидетелей доказывать такие дела трудно. Но главное — нужно будет рассориться с работодателями, которые являются регулярными поставщиками той самой «административной ренты», без получения коей обладание властью сегодня теряет смысл. Гораздо проще объявить виновными в излишних расходах работников, на средства которых, кстати, этот фонд и существует.

Несколько слов о «злонамеренности» работников. Состояние здоровья многих людей, особенно в возрасте после 40 лет (это почти 50% от числа всех работающих) таково, что им в любой момент можно без всяких нарушений выписать больничный лист. Медики часто говорят, что люди не лечатся, не долечиваются, только снимают острые и болезненные состояния. Одна из главных причин такого отношения — лечиться некогда, надо работать. Ну и что там говорить, уже давно очевидно, что больничный стал одной из форм защиты. И это следствие того, что профсоюзы либо слабы, либо их нет, суды и трудовая инспекция встают на сторону работодателя даже в случае очевидных нарушений прав работников.

Например, работника, находящегося на больничном, нельзя уволить. Поэтому если сокращения кадров идут в режиме кампанейщины, то есть смысл спрятаться, оформив больничный и переждать, пока у начальства иссякнет увольнительный зуд. Или взять больничный и использовать его для ремонта квартиры, навестить стариков — а что делать, если начальство не позволяет взять даже отпуск без содержания, а позарез надо? Можно негодовать по поводу нечестности работников,

но при этом надо понимать, что в основе такого поведения лежит дефицит защитных средств у работников. Это одна из форм «пассивного сопротивления». А попытка лишить их этого средства или уменьшить доступ к нему приведет к тому, что «черный рынок» больничных листов разрастется, стоимость разовой услуги возрастет.

Кстати, о «черном рынке» больничных листов — это проблема не трудовых отношений и не организации соцстраха. Это проблема организации здравоохранения. Для ликвидации такого «черного рынка» нужно не критерии оформления больничного менять, а налаживать организацию труда и дисциплину в учреждениях здравоохранения.

Что будет, если реформа ФСС состоится в том виде, в каком ее сейчас предлагают? Для работников уменьшится возможности нормально болеть, т. е. лечиться в тех случаях, когда человек действительно заболел. Люди, получающие низкие зарплаты (не менее 25% работающих), будут вынуждены отказываться от больничных, так как это нанесет существенный удар по их доходам, которые очень чувствительны даже к небольшим изменениям. В результате низкооплачиваемые категории работников встанут перед выбором — сохранять зарплату или здоровье. Особенно тяжелой эта ситуация будет для молодых матерей, которые вынуждены брать больничный из-за болезни детей, — у них просто не будет стажа для сохранения заработка. Их реформа поставит перед иным выбором — доход или здоровье ребенка.

Еще одна деталь предлагаемой реформы связана с тем, что раньше работодатели оплачивали два дня болезни работника, а остальные дни оплачивались из средств соцстраха. Теперь предлагается оплачивать три дня, и нетрудно угадать, что со стороны работодателей ужесточится отношение к оплате больничных и «запреты на болезнь» станут более распространенными. На многих, особенно мелких и средних предприятиях и раньше существовал негласный запрет на больничные или очень негативное отношение к ним. В новых условиях нетерпимость к сотрудникам, осмеливающимся заболеть, только усилится.

Здесь уместно вспомнить, что пару месяцев назад в связи с разработкой законопроекта «Об охране здоровья граждан» из того же Минздравсоца в адрес граждан раздавались упреки: дескать, не берегут свое здоровье, не ходят своевременно к врачам и тем самым вводят государство в излишние расходы своими своевременно не вылеченными заболеваниями. Интересно, как им теперь беречь свое

здоровье, если государство само ограничивает работникам возможности для лечения?

Нынешняя система выдачи больничных существовала довольно долго — к ней привыкли и работники, и работодатели. Меняя правила, ломая устоявшиеся порядки, государство увеличивает уровень конфликтности в организациях. Ведь в данном случае не выиграет ни работник, ни работодатель, поэтому поводов быть недовольными друг другом у них станет больше. Увеличатся не только расходы работодателей на оплату пособий по нетрудоспособности, увеличится количество всяких внутренних ограничений и запретов, возрастет число мелких конфликтов в связи с необходимостью работников болеть, лечиться самим и лечить членов семей. Ну и если больничный перестанет выполнять функцию временного щита и защищать от увольнения, гнева начальства, то работодателям предстоит узнать что-то новое из арсенала мер «пассивного сопротивления».

Возможно, за счет реформы ФСС решит свои текущие проблемы по сведению дебита с кредитом. Но ценой такой сбалансированности будет еще один вклад в копилку социальной напряженности и недоверия к властям. Главное заключается в том, что нынешняя разбалансированность ФСС порождена не лентяями, берущими больничные по поводу и без повода, а иными, очень непростыми проблемами — «серыми зарплатами», произволом работодателей, коррупцией в здравоохранении и т. п. И такая ситуация не только с изменением порядка начисления больничных. Под надуманными предложениями проталкиваются решения, которые не решат проблему, а облегчат жизнь чиновникам.

Не выдерживает критики идея о повышении пенсионного возраста — число увеличившихся работников не покрывает существующий дефицит. Непонятно, почему нельзя индексировать МРОТ, если растут цены на продукты и бензин, увеличиваются тарифы на коммунальные услуги. Вернее, понятно. Понятна цель таких решений и инициатив — переложить как можно большее количество затрат на самих работников. При этом не предусматривается ни возможность увеличения зарплат, ни объема прав по отстаиванию своих интересов. А все, что предлагается в качестве аргументации, — это не более чем дымовая завеса, призванная скрыть истинные цели. К примеру, куда легче обсуждать проблему «липовых больничных», чем разбираться, почему государство много лет мирится с «серыми зарплатами».

ФОТО: ИТАР-ТАСС



РАБЫ НАПРОКАТ

(совместно с Е. Герасимовой)

5 марта 2011 г.

https://www.gazeta.ru/comments/2011/03/05_a_3546529.shtml

[3/05 a 3546529.shtml](https://www.gazeta.ru/comments/2011/03/05_a_3546529.shtml)

Заемный труд может стать еще одним фактором нарастания социальной напряженности. В стране возникает новый вид рабства – работники во временном пользовании. В наших условиях заемный труд неизбежно превратится в дубину в руках работодателя, позволяющую ему ломать любое сопротивление со стороны работников.

Новая русская работорговля

«Работы у нас в городе нет, поэтому, когда я увидела объявление о сезонной работе в Москве на три месяца, с оплатой проезда, проживанием в общежитии и зарплатой от 18 тысяч рублей, я сразу же позвонила. Когда я и другие женщины пришли, готовые к отъезду, выяснилось, что проезд надо будет оплатить самим, а деньги потом вернут. По приезду представитель фирмы, нанявшей нас, сказал, что наши санкнижки не пойдут, а нужно сделать заново, заплатим сами, потом вернут. Дали подписать трудовой договор, по которому зарплата рассчитывалась как-то сложно. Потом вышли на работу, работали по 11 часов шесть дней в неделю. Не позволяли отходить с рабочего места даже в туалет, только во время тридцатиминутного обеда. Мы работали на упаковочном участке, и вначале получалось медленно. Когда мы через несколько дней втянулись и стали выполнять план, то нам норму подняли. Вообще про норму мы узнавали в конце дня, думали, что выполнили установленную вчера, нам говорили, что, мол, нет, сегодня норма больше и вы ее не выполнили. На все наши возмущения и вопросы говорили – вы к нашему предприятию не имеете отношения, разговаривайте со своим начальством».

Вот так работница из провинциального среднерусского городка описывала свою попытку получить «хорошо оплачиваемую работу на крупном столичном предприятии». Потом она рассказывала, как упаковщицы пытались получить от «куратора» хоть какие-то деньги, и каждый в меру своей удачливости выманивал по тысяче–полторы–две, которые тот просто вытаскивал из своего кармана и отдавал, чтобы отстали. Как заработок оказался втрое меньше, чем обещали. Как потом «куратор» скрывался и выключал телефон, как пришлось искать офис фирмы-нанимателя, чтобы с боем забрать оттуда свои трудовые книжки. Как выяснилось, что учредителем этой фирмы является пенсионер из Казани, с которым не было никакой связи. Наконец, как они, разгневанные и возмущенные, уезжая из общезжития, встретились с новой партией упаковщиц, приехавших на их место на тех же самых условиях...

Эти женщины обратились в профсоюз, и их поддержали, помогли выбить деньги и даже прекратить деятельность этого посредника, почти работоторговца, который с молчаливого согласия предприятия обманывал людей.

Предприятие и посредник играли на том, что тот, кто дает работу, не нанимает, а тот, кто нанимает, – не дает работу. В целом эта схема называется «заемный труд», основана на идее расщепления роли работодателя на тех, кто «использует труд» и кто «нанимает рабочую силу».

Несколько лет назад проект закона, призванный легализовать заемный труд, разрабатывался для России крупными международными компаниями по найму персонала и носил циничное название «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам». Циничное, потому что его содержание вовсе не соответствовало названию: законопроект устанавливал условия труда заемных работников, резко снижающие уровень их защищенности в трудовых отношениях по сравнению с теми, кто работает по обычным трудовым договорам. Основной целью законопроекта тогда было расширение возможностей для нового вида бизнеса – по организации найма работников опосредованно, через заемные агентства.

Моровая язва рынка труда

Использование заемного труда уже неплохо знакомо российским работникам. Расценивается эта практика как напасть, как беда, которая кого-то может зацепить, а кого-то и не заденет. Как моровая язва в старину.

Такое отношение возникло неслучайно. Результаты изучения последствий, с которыми пришлось столкнуться тем, кто волею начальства перешел в разряд заемных работников, выглядят так. Примерно в половине случаев у работников изменился трудовой договор с бессрочного на срочный, в лучшем случае на два–три года, а в худшем – на год, а то и того меньше. В 75% случаев снизилась зарплата, хотя в 9% случаев она повысилась, правда, одновременно с продолжительностью рабочего времени, порой на 10–15 часов неделю. Кстати, для некоторых и зарплата понизилась, и продолжительность рабочего времени увеличилась или увеличилась зона обслуживания. Где-то сразу, а где-то постепенно исчезли компенсационные выплаты за вредные условия труда. Ведь в новой организации, то есть у посредника-нанимателя вредных условий труда нет, они есть у того, кто использует работников, но он ведь не может платить компенсации чужим работникам. Более половины работников сразу же после изменения ситуации потеряли доступ к социальному пакету, две трети сохранили его в неполном объеме, но у всех была уверенность, что для них это ненадолго и вскоре соцпакет исчезнет.

Все это позволяет критически оценить слова тех, кто лоббирует легализацию заемного труда, что, дескать, ничего страшного, особых изменений для работников не будет. Практика показывает, что изменения будут, да еще какие! В худшую сторону и быстро.

А кто не согласен – может быть свободен, и жаловаться некуда. В таких посреднических организациях профсоюзов нет, создать их крайне сложно, и вообще «глупости» типа диалога работника с работодателем не предусмотрены. Да и переговоры с работодателем вести не о чем: у кадрового агентства нет работы – она есть у реальных работодателей-пользователей, но зарплату, условия и режим работы определяют посредники, дистанцированные от этой работы. У заемного работника есть только одно право – соглашаться или не соглашаться на те условия, которые ему диктуют. Несогласие по любым вопросам регулируется крайне просто: нет работы, закончился контракт на вашу работу.

Работа без правил

После всего перечисленного возникает вопрос: а зачем все это делается? Неужели экономия от использования заемного труда столь велика, что ради нее стоит

идти на ухудшение положения множества работников? Как правило, те, кто расхваливает преимущества использования заемного труда, говорят о том, что это современная и эффективная форма управления, что рабочая сила становится гибкой, что предприятие может увеличивать число занятых и даже бороться с безработицей. Однако

главное преимущество заемного труда не озвучивается: с заемным работником очень легко прекратить трудовые отношения, в одностороннем порядке изменить условия его труда, манипулировать им и добиваться от него безоговорочного подчинения.

При этом работодатель снимает с себя бремя ответственности перед работающими у него людьми, а буфер в виде заемного агентства позволяет свести эту ответственность перед работником практически к нулю.

Зачем нужны агентства, предоставляющие заемный труд? Почему бы им не ограничиваться обычной своей функцией – содействием в подборе персонала? Дело в том, что подбор сотрудника или поиск работы для человека – это разовая услуга, требующая значительных усилий, которая, соответственно, оплачивается тоже единожды. А предоставление заемного работника – это уже «абонентское обслуживание»: организация, которой такой сотрудник нужен, платит за него уже постоянно. Это такой бизнес – давать людей во временное пользование.

Неясно, выиграет ли от заемного труда экономика, но то, что пострадают люди, обреченные работать как заемные работники, – уже очевидно. Причем это коснется не только тех, у кого низкая квалификация, плохое образование, кто занят на низкооплачиваемых работах. Заемный труд расплзается и охватывает самые разные сферы деятельности и уровни квалификации. Придя однажды на работу, вы можете обнаружить, что ваше вполне приличное рабочее место выведено за штат и теперь вам предлагается работать через посредника. Но и это не все. Те, кто соглашаются на работу в столь непривлекательных условиях, тем самым вытесняют с нормальных рабочих мест других, кто еще вчера работал на этих же местах по стандартным трудовым договорам, с более высоким уровнем оплаты труда и гарантиями соблюдения трудовых прав.

Запускается механизм почти бесконечного снижения уровня условий и стандартов труда. И, может статься, что благодаря заемному труду мы скоро окажемся в си-

туации, когда Трудовой кодекс станет лишь неприменяемой абстрактной декларацией.

На практике же все будут работать без каких-либо правил.

Иностранцы хотят подешевле

В конце 2010 года депутатами Госдумы А. Исаевым и М. Тарасенко был подготовлен и внесен в Госдуму законопроект, который стали называть законопроектом о запрещении заемного труда. Самое заметное положение этого законопроекта предусматривает, что любые трехсторонние отношения с использованием заемного труда, если они возникают, должны квалифицироваться как незаконные, а отношения с работником – переводиться в русло трудовых отношений с фактическим работодателем.

Это положение вызвало мощное сопротивление со стороны нескольких влиятельных и заметных бизнес-ассоциаций. В конце прошлого года с призывом приостановить обсуждение этого законопроекта и пойти по пути легализации заемного труда выступила Американская торгово-промышленная палата. В начале февраля текущего года то же самое сделала Ассоциация европейского бизнеса (АЕВ). Ассоциации апеллируют к тому, что использование заемного труда является общемировым трендом, и что России, двигающейся в направлении интеграции в мировую экономику, негоже отказываться от таких общепризнанных форм занятости. Причем АЕВ предупреждает, что отказ от легализации заемного труда «отразится на инвестиционном и бизнес-климате в стране, а также противоречит долгосрочным планам российского правительства по модернизации российской экономики».

Вот, оказывается, что отпугивает инвесторов и тормозит модернизацию! Не коррупция, не произвол чиновников, не рейдерство, не отсутствие эффективной и независимой судебной системы, не сохраняющаяся задолженность по зарплате, а невозможность тотальной экономии на рабочей силе за счет ухудшения ее положения.

Очевидна экономическая подоплека этих выступлений – ассоциации выступают в защиту бизнес-интересов своих членов. Правда, их апелляции к общепризнанному мировому опыту в этом вопросе довольно лукавы. Сейчас во многих странах уже происходит процесс осознания и переоценки последствий легализации заемного труда, и оценки этих последствий очень неоднозначны. Например, первона-

начально заемный труд рассматривался как средство включения в трудовые отношения некоторых уязвимых групп работников, у которых были проблемы с трудоустройством. Однако введение заемного труда привело не только к включению новых работников в трудовые отношения, но и к исключению уже действующих работников из традиционных нормальных трудовых отношений. В России тоже много примеров, когда заемный труд используется не для помощи в трудоустройстве, а для перевода уже существующих рабочих мест в более низкую и уязвимую категорию.

И еще, западная практика использования заемного труда, вызывающая там много критики, осуществляется в рамках жесткой и эффективной правовой системы, не допускающей дискриминации и нарушения прав работников. Мало того, трудовые отношения там во многом строятся на основе культуры социального партнерства, диалога и взаимодействия, пусть не всегда мирного и спокойного. В современной России всего этого нет или почти нет. Поэтому заемный труд станет дубиной в руках работодателя, позволяющей ему ломать любое сопротивление со стороны работников. Это будет инструментом диктата и манипулирования работниками. Ну а что в результате? А в результате

с помощью заемного труда можно будет достигать краткосрочных и очень локальных экономических эффектов и одновременно повсеместно продуцировать социальную напряженность.

Как будто у нас мало причин для нарастания этой самой социальной напряженности...

ФОТО: ИТАР-ТАСС



ЗАБАСТОВКИ ВЫХОДЯТ НА УЛИЦЫ

28 апреля 2011 г.

https://www.gazeta.ru/comments/2011/04/28_a_3597485.shtml

Почти 75% всех протестов происходят из-за проблем с оплатой труда. По поводу того, что можно терпеть, в России не протестуют. Трудовые протесты и вызывающие их конфликты не столько средство урегулирования противоречий, сколько крик отчаяния, крайняя форма, чреватая перерастанием в более радикальные выступления.

«Эх, нет в стране нормальных профсоюзов!», «Не можем мы, как в Европе, подняться на защиту своих прав!» — примерно такие сожаления часто приходится слышать и от обычных людей, и от экспертов, когда речь заходит о проблемах защиты трудовых прав работников. Органы госстатистики подтверждают: в стране за прошлый год не удалось зафиксировать ни одной забастовки, а позапрошлом была всего одна, в которой участвовали десять человек.

Если на этом остановиться, то высказанные выше сожаления справедливы. Но не надо забывать, что наша страна все больше становится королевством кривых зеркал, где реальные вещи не только искажаются, но и вообще могут не отражаться, как будто бы их нет. Во всяком случае, ситуация с забастовками и трудовыми протестами именно такова.

Мы уже четвертый год ведем мониторинг трудовых протестов. Фильтруя интернет, вылавливая из него все сообщения о забастовках, голодовках и митингах работников конкретных предприятий и организаций, удалось обнаружить, что при всей фрагментарности сетевой информации при систематическом ее сборе и анализе можно узнать немало интересного о том, как протестуют работники в России.

Прежде всего нас, конечно, интересовало количество забастовок. Правда, довольно скоро выяснилось, что забастовка — это далеко не единственный способ работников выражать свой протест. Поэтому пришлось разбираться с тем, как во-

обще протестуют работники в России. Понятно, если рабочие [завода «Форд»](#) останавливают конвейер, то это классическая забастовка, а вот когда работники морга в знак протеста против низкой зарплаты (менее 4 тысяч рублей) отказываются выдавать тела усопших и оформлять свидетельства о смерти — это что? То, что это протест, понятно: есть требования, направленные на изменение трудовых отношений, есть те, кто их предъявляет, есть переговоры — вроде бы забастовка.

А вот когда бригадир залезает на стрелу подъемного крана, останавливается вся стройка и он заявляет, что не слезет с крана до тех пор, пока всей бригаде не выплатят задержанную за несколько месяцев зарплату... Или вот еще: несколько тысяч дальнобойщиков по всей стране остановили свои автопоезда вдоль дорог в знак протеста против повышений цен на топливо и сигналили, обращая на это внимание проезжающих.

Невозможно перечислить все формы и виды остановок работ, которые придумывают работники. Они настолько разнообразны, что не укладываются в традиционное понятие «забастовка», это широкий спектр акций, которые связаны с остановкой работ. Останавливают работу всего предприятия, отдельных цехов, участков, перестают работать отдельные категории работников, бригады, отделы — все это пришлось объединить в категорию стоп-акций.

Но это не все. Ведь нельзя назвать забастовкой мартовский митинг в Волхове против закрытия предприятия «Метакхим» и намерения уволить без малого полторы тысячи работников. Несколько тысяч работников и членов их семей собрались на митинг против увольнений, к ним подъехали коллеги из соседнего Пикалево, которые всему миру показали, как они умеют защищать свои рабочие места. Это тоже трудовой протест, хотя и не в форме забастовки и в нем участвуют не только работники. Есть требования, есть те, кто их высказывает от имени работников, есть даже реакция и местных властей, и собственников предприятия. В Волхове сокращения отменены!

Но бывают митинги и возле закрытых предприятий. Там не то что забастовку не устроишь, там и на территории делать нечего: оборудование остановлено, цеха закрыты. А есть еще те, кому бастовать запрещено. Например, всем транспортникам. Им не просто запрещено бастовать, им, как авиадиспетчерам, даже запрещено голодать во внерабочее время, чтобы не довести себя до ухудшения здоровья. А когда они попробовали в знак протеста оставаться и изучать в комнате отдыха после работы коллективный договор, который администрация в нарушение

закона отказывалась подписывать, то им запретили оставаться в производственных помещениях после окончания смены. А еще есть «работа по правилам», которая почти всегда в наших условиях приводит к полной остановке работы, так называемая итальянская забастовка. В общем, много, оказывается, есть в отечественной практике способов выразить протест работников.

Как часто протестуют российские работники? В предкризисном 2008 году удалось зафиксировать 93 протестные акции, из них 60 проходили в форме полной или частичной остановки работ — те самые стоп-акции. Кризис привел к кратному увеличению числа протестов: 272 акции, из них 106 — это остановки работы. В 2010 году кризис завершился, но число протестов хоть и уменьшилось, но ненамного: 205 протестных акций, из них 88 — это забастовки.

Много это или мало? С одной стороны, особенно если соотнести с числом предприятий или считать на 100 тысяч работающих, немного. А с другой — следовало бы вспомнить, как реагируют на единичные случаи, например, сибирской язвы медики. Подумаешь, десяток заболел! Но нет, поднимают тревогу, перекрывают дороги, везут в больницу сотни людей, даже имеющих косвенное отношение к заболевшим, — уж больно опасно распространение этой заразы. С социальными конфликтами то же самое. Вспомним историю шахтерской забастовки в 1989 года. 11 июля рано утром забастовал один участок шахты, находящейся на окраине маленького сибирского города Междуреченска. Через несколько часов бастовали все шахты этого городка, еще через несколько часов — несколько городов в Кемеровской области, через день бастовали рабочие нескольких сотен предприятий, счет бастующим пошел на десятки тысяч. Через несколько дней встали Воркута, Донбасс — вся угольная отрасль страны, несколько сотен тысяч человек! И к ним готовы были присоединиться химики, железнодорожники, пищевики. Пришлось их уговаривать: «Работайте, передайте нам ваши требования, мы их будем отстаивать как свои!» В 1998 году во время «рельсовой войны» сценарий был практически таким же. Началось опять в Сибири, перекрыли Транссиб в маленьком Анжеро-Судженске, а потом пошло-поехало: люди пошли на рельсы и в Ростове, и на Дальнем Востоке, и на Урале... Да что далеко ходить! Прошлогодний конфликт в Междуреченске привел к волне митингов солидарности: в почти шестидесяти городах прошли митинги солидарности с шахтерами, которые не просто перекрыли дорогу, но еще и подрались с милицией. Так что более двухсот протестов за год

— это много! Каждый протест — это как камень в воду: круги расходятся, и чем больше протестов, тем больше кругов и тем выше волна.

Что заставляет людей протестовать? Главная причина протестных митингов и забастовок — невыплата зарплаты. Так было на протяжении всего периода наблюдений — 55% всех протестов вызваны многомесячной задержкой зарплат.

По поводу задержек в две-три недели никто не протестует, вот когда долг переваливает за пару месяцев, а то и больше — начинают бастовать. Кстати, на долю протестов из-за низкой зарплаты или пересмотра систем оплаты (что на практике означает ее понижение) приходится еще четверть всех протестов. Так что из-за проблем с оплатой происходит около 75% всех протестов. А еще 20% — это протесты, связанные с увольнениями, реорганизациями, которые обычно приводят к увольнениям. И это очень важно: почти не протестуют по поводу условий труда, рабочего времени и т. п. Не протестуют по поводу того, что можно терпеть. Вот отсутствие зарплаты или ее ничтожный размер терпеть невозможно, как и потерю работы. Это означает, что протесты и вызывающие их конфликты не столько средство урегулирования противоречий, сколько крик отчаяния, крайняя форма, чреватая перерастанием в более радикальные выступления.

Если говорить о формах протеста, то здесь наряду с упомянутым их разнообразием есть еще одна интересная особенность — поиск способа выражения протеста в ходе конфликта. Начинается с выдвижения требований и собраний, потом переходят к митингам, потом останавливается работа, затем выходят на площади, перекрывают дороги и рельсы. Не всегда доходит до перекрытий. В некоторых случаях вообще достаточно выдвинуть требования. Но

часто протесты носят «многосерийный» характер: администрация с первого раза не понимает, ее, оказывается, надо убедить в том, что намерения протестующих серьезные. На первых порах отмахиваются, называя забастовщиков «отдельными личностями, спекулирующими на трудностях предприятия», заявляют о «необоснованности претензий коллектива», а то и вовсе молча наблюдают за событиями. Будет массовый протест — заплатим, не будет массовости — проигнорируем.

Не случайно самые распространенные итоги протестов — это не удовлетворение требований, а начало переговоров с работодателем (успешный исход) или преследование организаторов и участников протеста (неудачный исход).

А еще стало ясно, каков механизм перехода обычного трудового протеста в акцию гражданского неповиновения. Просто нужно, чтобы застарелый трудовой конфликт в условиях небольшого города, где у людей сложились тесные производственные, соседские, человеческие отношения, наложился на какую-то другую общую беду, которая касается всех. В Пикалево это было отключение горячей воды и отопления, в Междуреченске — трагедия, связанная с гибелью шахтеров во время аварии. Рецепт взрывоопасной смеси таков: неурегулированный трудовой конфликт и свалившаяся на головы людей коммунальная или социальная беда.

Но почему нельзя иначе — ведь существует закон, который предписывает, как нужно решать конфликты на производстве, как бастовать? К сожалению, этот закон не работает, он настолько сложный и не пригодный для решения трудовых противоречий, что им практически нельзя воспользоваться. С его помощью можно сорвать усилия профсоюза или коллектива, пытающегося организовать законную забастовку, а вот провести ее нельзя. Поэтому работники и вынуждены искать ту форму, которая проймет работодателя, заставит его обратить внимание на их проблемы, вести с ними диалог. Еще одна особенность.

В кризисном 2009 году доля остановок работы среди всех акций протеста уменьшилась, зато выросла доля митингов за пределами предприятий. Это говорит о том, что протестующие, убедившись в бесполезности диалога со своими работодателями стали выносить свои протесты на улицы, адресуя их властям, прессе, общественности.

Учитывая, что большинство протестов вызваны грубыми нарушениями типа задержек зарплаты, это означает, что не удастся урегулировать элементарные проблемы, которые создаются работодателями. Но этим дело не исчерпывается: не решенный в рамках предприятия конфликт выплескивается в более широкую социальную среду и начинает ее отравлять, соединяясь с другими проблемами и протестами.

Кстати, в 2011 за три первых месяца уже зафиксировано 53 протеста. Большого число протестов за первый квартал не наблюдалось за все предыдущие годы. При этом уменьшается число забастовок и растет количество внешних акций. Конфликты, возникающие на предприятиях, выносятся наружу, камни падают все чаще, кругов по воде все больше.

ФОТО: ИТАР-ТАСС



ПОКОРНЫЙ ТРУД

29 июля 2011 г.

https://www.gazeta.ru/comments/2011/07/29_a_3714745.shtml

Предлагаемые крупным бизнесом новации в области трудовых отношений не имеют никакого отношения ни к освобождению труда, ни к его модернизации. Зато могут привести к нарастанию социальной напряженности до критических пределов.

Предлагаемые крупным бизнесом новации в области трудовых отношений не имеют никакого отношения ни к освобождению труда, ни к его модернизации. Зато могут привести к нарастанию социальной напряженности до критических пределов.

Михаил Прохоров, в конце июня возглавивший партию «Правое дело», не устает разъяснять свою позицию по изменению Трудового кодекса. Видимо, потому что широкой публике этот начинающий политик известен именно радикальными взглядами на трудовые отношения.

Вчера в блоге Прохоров пытался смягчить самое скандальное свое предложение – о переходе на 60-часовую рабочую неделю. Согласно объяснениям бизнесмена, речь идет исключительно «о возможности работать 60 часов в неделю – по желанию, если работник и работодатель оба хотят этого и не хотят лишних сложностей с оформлением». Больше работать нужно тем, кто хочет больше потреблять, пояснил олигарх, то есть «белым воротничкам», рассчитывающим на «иномарки, японские телевизоры и отпуска за границей», а не шахтерам, металлургам и рабочим у станка.

Правда, когда на недавней встрече с профсоюзами бизнесмен в очередной раз сетовал на устарелость трудового законодательства и сожалел, что Трудовой кодекс не является социальным лифтом, речь шла отнюдь не только о желающих «больше всех потреблять» «белых воротничках». Но обо всех, включая и неприхотливых металлургов, и рабочих у станка.

Правила пользования лифтом

Если экстравагантный аполитичный олигарх может позволить себе эксцентричные заявления, то политику (если он и в самом деле нуждается в поддержке избирателей), видимо, нужно для начала понять какие-то базовые вещи. Прежде всего, что Трудовой кодекс не является социальным лифтом не потому, что он устарел, а потому, что он не может им быть! Кодекс – это, грубо говоря, правила пользования социальным лифтом, но не сам лифт.

А лифты – это социальные институты во всем их многообразии, в совокупности социальных практик, традиций, ну и, разумеется, законов. Возносят на верхние социальные этажи или, наоборот, спускают оттуда такие институты, как система образования, семья и т. п. В каждом обществе трудовая карьера зависит от сложившихся там особенностей, в одних случаях карьера тем успешнее, чем ты больше знаешь и умеешь, а в других – насколько ты лоялен власти или приближен к элитным кланам. Чтобы понять, как работает механизм социального лифта, нужно попытаться выяснить, что там за механизм, каковы особенности социальной среды, в которой он должен работать.

Работник на срок

На первый взгляд, заявленные от имени бизнес-сообщества причины и цели реформирования выглядят привлекательно. Много слов о необходимости изменения современных трудовых отношений, об отказе от излишней регламентации, о гибкости труда, об учете новых реалий. Подчеркивается, что все это нужно, чтобы сделать труд более свободным, чтобы облегчить создание рабочих мест и позволить, наконец, трудоустроиваться на них инвалидам, молодежи и работникам в возрасте.

Так и видится картина – свободный работник планирует трудовую карьеру, рассчитывает, сколько времени он отдаст очередному работодателю, нанимается на год-другой, не боится работы – пашет без счета времени, свободно переходит с одного места на другое, не держится за свой функционал. А главное, не боится увольнения: уволят в одном месте – примут в другом! Да и работодатель, не скованный оковами устаревших норм, быстро формирует команды исполнителей, обеспечивает всех работой, условиями, оборудованием. И, как результат, взрыв

эффективности бизнеса, невиданный рост производительности труда с неизбежным процветанием и гармонией. Только вот изучение практики трудовых отношений заставляет усомниться в выбранных средствах, а главное, в провозглашенных целях.

Достаточно глянуть на применение срочных трудовых договоров, основания для заключения которых предлагается расширить. Что это дает работодателю? Много. Прежде всего, не надо выстраивать с работником долговременных отношений, задумываться о его карьере, зарплате. Такой технократический подход: взял, попользовался и отложил в сторону – ничего личного. А еще срочный договор найма практически полностью исключает возможности работника чего требовать и хоть как-то защищаться.

Жизнь показывает, что «срочниками» очень легко манипулировать. Их можно заставить делать другую работу, добиться от них согласия на сверхурочную и дополнительную работу, и даже не всегда эту работу можно оплачивать по повышенному тарифу, а можно и просто не оплачивать. Все это достигается за счет того, что покорность становится условием перезаключения договора на новый срок. Ну и, разумеется, работник «на срок» не пойдет в профсоюз. Какой смысл ему, например, думать о коллективном договоре на следующий год? Ведь его через год уже может и не быть здесь. Важнее не с коллегами сплотиться, а к начальству подлизаться, чтобы еще на годик договор продлили.

А если к срочному договору еще добавить дешевую и простую процедуру увольнения, о чем так часто говорят в РСПП, то ситуация вообще заиграет яркими красками. Ведь никто не говорит о том, что срочный договор должен оставаться неизменным. Во-первых, предлагается дать право работодателю в одностороннем порядке менять условия договора, а во-вторых, можно увольнять, не дожидаясь окончания срока. Кстати, автору уже доводилось видеть экземпляр срочного трудового договора с открытой (!) датой. Это уже даст возможность не просто использовать работника так, как захочется, но еще и «воспитывать» его. Например, перевести под угрозой увольнения на низкоквалифицированную и малооплачиваемую работу того, кто «не любит» начальство, кто выясняет, почему платят меньше, чем обещали, или не платят вообще. Примеров подобных расправ достаточно и сегодня. Рабочие, создавшие профсоюз, вдруг из разных бригад переводятся в одну, и, как назло, именно у этой бригады никогда не бывает выгодной работы, а только дешевая и грязная. Или учительница, возмущившаяся тем, что в ее классе

холодно и сыро, узнает, что теперь у нее не будет ни доплат, ни возможностей подработки.

Работать больше за те же деньги

Вернемся к прохоровской инициативе о «возможности увеличения продолжительности рабочей недели до 60 часов у одного работодателя с согласия работника», очистив ее от лирики о жадных и ленивых «белых воротничках». С одной стороны, трогательное желание дать работнику заработать больше, а с другой – куча вопросов. Первый из них – а разве в пределах нормальной продолжительности рабочего времени работник не может достаточно заработать? Второй – а не будет ли всплеск добровольных желаний работать больше спровоцирован понижением зарплаты, когда нормальную зарплату можно будет заработать только за 60 часов? Третий – учитывая отсутствие возможностей для сопротивления у работников на срочном договоре, что помешает сделать условием продления найма «добровольную работу» по 60 часов? Есть еще вопросы, но и так ясно: главный смысл этого предложения не дать заработать, а заставить работать больше за те же, а то и меньшие деньги.

К инициативам РСПП необходимо добавить еще и предложение облегчить процедуры привлечения мигрантов. Ведь чем они хороши? Они не только безработны и дешевы – они работают на понижение стандартов. Работая рядом с ними, нашим работникам волей-неволей приходится мириться с постепенным снижением уровня зарплаты, ухудшением условий труда, с переработками. При этом мигранты, оказывается, довольно успешно решают свои задачи – они содержат свои семьи на родине, перекачивая туда сотни миллионов долларов, полученные здесь. В 2010 году в Таджикистан было перечислено более \$2 млрд, а в Киргизию более полутора, и это не просто трансферты – это зарплата, полученная в России. Тем из них, кто несколько лет тяжело и унижительно работал здесь, удастся решить немалую часть проблем своей семьи и даже накопить денег на дом, на свое дело. Есть и другие, кто поставил себе целью остаться здесь. Им, как и всяким мигрантам, главное – зацепиться, их задача не благополучие, а укоренение, создание будущего для своих детей. В общем-то они свои задачи решают. Но делают они это ценой обвала системы социально-трудовых стандартов в России. Точнее, это делают не мигранты – это делают те, кто их нанимает.

Российский бизнес готов создавать места и принимать только тех, кто готов получать мало, кто не будет требовать больше, чем ему будут давать.

А параллельно возникает идея: если в таких условиях могут работать мигранты, то почему своих нельзя поставить в такие же условия? Оказывается, можно! Уже несколько лет в стране используются схемы заемного труда, главный смысл которых в том, что нанимает на работу один, а работу предоставляет другой. При этом у первого нет никаких проблем с рабочим временем, переработками, условиями труда: у него вообще нет никакой работы. А у второго все это есть, но он не связан никакими обязательствами с работниками, ведь они формально не имеют отношения к рабочим местам, на которых реально работают. Так что «эффект работника-мигранта» – молчаливого, дешевого – можно получить и с «отечественным материалом».

Возрастная дискриминация

Ну и как же забыть идею о повышении пенсионного возраста. Демографы давно рассчитали, что даже одномоментное повышение этого возраста до 65 лет не принесет облегчения Пенсионному фонду. Да, цифры выглядят внушительно: около 10 млн человек не пойдут на пенсию, а останутся в числе работников – это позволит сэкономить в год около 150 млрд рублей из Пенсионного фонда. Но при его дефиците примерно в 1 трлн рублей вовлечение такого числа пенсионеров ничего особенно не решит. Зато как изменится ситуация в трудовых отношениях! Ведь появится армия в несколько миллионов человек, готовых работать на каких угодно условиях, лишь бы не потерять работу. Уже сегодня исследования показывают, что самый распространенный вид трудовой дискриминации – это возрастная. Работники предпенсионного возраста рассматриваются как «социально слабая категория». Они готовы почти к любым ухудшениям, «лишь бы доработать до пенсии».

Такие работники выполняют ту же роль, что и рабочие-мигранты, снижают социально-трудовые стандарты. А когда их число увеличится, то усилится и давление на стандарты или на то, что от них останется.

Односторонний либерализм

Поставленные в один ряд последствия самых настойчивых инициатив, продвигаемых бизнес-сообществом, заставляют сделать несколько выводов. Во-первых,

предлагаемые трансформации в области трудовых отношений не имеют никакого отношения ни к освобождению труда, ни к его модернизации. Вот к нарастанию социальной напряженности они приведут точно, причем до критических пределов. Во-вторых, если рассмотреть реальные последствия предлагаемых инициатив, то становится ясно, что главной их целью является формирование трудовых отношений, исключающих возможности работников по отстаиванию и защите своих интересов.

Российский бизнес нуждается не в свободном, а в покорном труде, носителями которого являются работники, лишенные способности противостоять работодателям.

Работник на срочном договоре, которого легко уволить, которому можно пересмотреть условия найма в одностороннем порядке, ничем не отличается от бесправного мигранта, заемного работника и пожилого человека, цепляющегося за любую возможность остаться на работе. Причем последние хотя бы имеют какие-то надежды. Один надеется дожить до пенсии и сбросить это ярмо, другой лелеет надежду трансформировать свое трудовое бесправие в социальный капитал на родине или закрепиться в более благополучной стране, создав будущее для своих детей.

А тем, кто не мигрант и не человек предпенсионного возраста, никто ничего не обещает. Обычно ущемление прав должно чем-то компенсироваться. Например, расширение срочных контрактов должно сопровождаться тем, что такой контракт невозможно расторгнуть до срока его окончания, или, как это принято в бизнесе, предлагать «золотой парашют», в десятки раз превышающий месячный заработок. Никто не говорит о том, что облегченная процедура увольнения должна сопровождаться созданием жесткого и эффективного механизма преследования за дискриминацию. Наконец, даже речи нет о том, чтобы либерализовать законодательство о забастовках, позволяющее работникам реально участвовать в процессе формирования условий найма, оплаты и т. п. Интересно, почему нет таких предложений? Видимо, потому что российский бизнес понимает либерализм только в свою пользу. То, что приносит деньги ему, – либерально, современно, рыночно. То, что приносит деньги работникам. – это проклятое наследие советского прошлого и оковы для бизнеса.

Покорный труд и бесправный работник – это очень большие деньги! Покорный труд означает отмену роста зарплат, отказ от компенсаций за вредные условия

труда и снятие необходимости создания безопасных условий. Это возможность неограниченного увеличения рабочего времени без соответствующей оплаты. Это неконтролируемый рост цен, на который не нужно будет оглядываться, это те самые грандиозные прибыли, ради которых можно довести миллионы своих сограждан до состояния полурабов.

Сегодня работники еще сохраняют институциональные возможности как-то этому противостоять. Можно возмутиться несправедливым увольнением, можно требовать выплаты задолженности по зарплате и даже ее индексации. Можно обращаться в суд, к властям, к общественному мнению. Но если реализовать предлагаемую программу ликвидации прав работника, позволяющих ему отстаивать свои интересы, то нарушений прав работников больше не будет по причине отсутствия самих прав. Лифт заработает, только возить он будет сверху вниз, а не наоборот.

ФОТО: Кузьма Петров-Водкин «Рабочие», 1926



АЙПАД И МОЛОТ

29 февраля 2012 г.

https://www.gazeta.ru/comments/2012/02/29_a_4016249.shtml

Чтобы лишить власти возможности сталкивать лбами «буржуев» с Болотной и работяг из провинции, оппозиция должна включить в свой арсенал и требования профсоюзных свобод, диалога работников с работодателями, реального права на законную забастовку.

Появление в общественно-политической жизни страны протестов, митингов и шествий рассматривается как неожиданный всплеск активности граждан. Может быть, так оно и есть, если иметь в виду политические протесты. Но дело в том, что и до декабря прошлого года в стране проходили сотни, если не тысячи протестных акций. Протестовали экологи, обманутые дольщики, автомобилисты. Но больше всех протестовали наемные работники.

По данным мониторинга трудовых протестов Центра социально-трудовых прав, который ведется с 2008 года, в 2011-м зафиксировано 263 случая, когда работники предприятий и организаций организовывали протестные акции. Это на 28% больше, чем в 2010-м и всего лишь на 4% меньше, чем в кризисном 2009 году. 91 протест проходил в форме забастовки.

Протесты возникали в 63 регионах страны из 83, это больше, чем в кризисном 2009-м. Кстати, по претендующим на особую политическую позицию представителям уральских рабочих нужно иметь в виду, что 11% всех выступлений работников приходится на долю Уральского федерального округа. Работники уральских предприятий в 2011 году 31 раз выходили с протестами (каждый девятый протест в стране). В Челябинской, Свердловской и Тюменской областях и Ханты-Мансийском автономном округе состоялись 11 забастовок, т. е. протестов, сопровождавшихся остановками работы.

41% всех протестов в стране возникают как стихийные, остальные проходят под руководством или при участии профсоюзов. Поэтому не удивительно, что только 8% всех протестов проходит в формах, предусмотренных законодательством: остальные проходят или как общегражданские митинги, или вообще как незаконные акции. Такое положение сохранялось на протяжении нескольких последних лет, хотя в Трудовом кодексе написан специальный раздел, где прописано, как работники могут протестовать, защищая свои трудовые права. Правда,

практика показывает, что тот, кто пытается протестовать по закону, почти гарантированно проигрывает. А вот те, кто перекрывает дорогу, как в Пикалево (июнь 2009 года) или в Междуреченске (май 2010-го), получают помощь, в том числе и от высших лиц государства.

Поэтому и оказалось, что самыми распространенными формами протеста в последние годы стали публичные заявления об угрозе забастовки и митинги за пределами предприятий. Причем адресованы эти митинги и угрозы не непосредственному работодателю, а каким-то иным субъектам — властям, правоохранителям, журналистам, общественному мнению, наконец.

И дело здесь не в том, что работники не знают законов или страдают «правовым нигилизмом». Процедура организации коллективного трудового спора, предписанная законом, столь сложна и запутанна, что работодатель легко может прервать ее, затянуть и сделать спор незаконным или бессмысленным. Вот и приходится работникам искать не «предписанную законом», но действенную форму, которая не позволит проигнорировать и замотать их требования.

Иными словами, непригодность законов для регулирования трудовых споров позволяет работодателям выталкивать протестующих работников за пределы предприятия. А там трудовые конфликты накладываются на другие виды недовольства — коммунальные, социальные и т. п. — и трансформируются в общегражданские протесты.

В Уральском округе количество стихийных протестов точно такое же, как по всей стране: 40% всех выступлений проходило без участия профсоюзов. И только один случай можно отнести к тем, которые предписаны законом: мусорщики Белоярского района Свердловской области перестали работать в соответствии со статьей 142 ТК — до полного погашения задолженности. Ну а остальные протесты проходили не по кодексу. Например, рабочие Катав-Ивановского механического завода

(Челябинская область) останавливали работу своего предприятия в апреле прошлого года из-за того, что им надоели задержки и так невысокой зарплаты. Кстати, профсоюз предприятия активно помогал рабочим во время забастовки, правда, непонятно, как при действующем профсоюзе образовались эти самые задержки. Но чаще всего работникам приходится выходить на площади и кричать о том, как им не платят зарплату, в каких отчаянных условиях им приходится жить и работать, как, например, работникам «Фарфор Сысерти» из города Сысерть, Свердловской области (сентябрь 2011 года). Собственник предприятия, которым является Екатеринбургская епархия, месяцами не платил зарплату уникальным работникам, которые, например, умеют делать фарфоровые иконостасы, а потом и вообще отправил их в отпуск без содержания на неопределенный срок. Судя по всему, забастовка там была бесполезной: ведь предприятие и так встало, но это же не повод, чтобы забыть о невыплаченной зарплате. Митинговали медики Магнитогорска (сентябрь 2011-го), добиваясь справедливой оплаты труда, тюменские нефтепереработчики, не согласные с тем, что начальство запрещает им создавать свои профсоюзы (декабрь 2011 года).

Интересно, в поезде с рабочими активистами, который приезжал с Урала на митинг в поддержку стабильности и Путина в Лужниках, были представители упомянутых коллективов?

Что толкает работников на протесты, почему они, пренебрегая законом, останавливают работу, выходят на улицы, требуют внимания властей, пишут обращения в правоохранительные органы? В прошлые годы более половины всех протестов возникали из-за задержек заработной платы. Это была причина номер один. В 2011 году ситуация изменилась — на первый план выдвинулись такие причины, как низкая зарплата и политика руководства, которая, как правило, нацелена на увольнение и ухудшение условий найма. Вроде бы возникло новое содержание диалога работников с работодателями, похожее на то, которое бывает в нормальной рыночной экономике. Вот только формы этого диалога остались неизменными: для того чтобы начальство начало выплачивать долги, нужно выйти на митинг, а не обратиться в прокуратуру, для того чтобы остановить сокращения или повысить зарплату, надо угрожать забастовками, а не вести переговоры ввиду бесполезности последних.

Что означает вся эта информация? 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, законодательство о забастовках, которое не позволяло проводить законные забастовки. Конечно, в 90-х забастовок было много: и шахтеры касками стучали, и бюджетники на площади выходили, но все это были стихийные протесты. 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 чего-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 и т. п. 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 сформирова-

рованы нынешней властью. Иллюзорный рост зарплаты, тут же съедаемый инфляцией и тарифами, мигранты и неустойчивая занятость, угрожающие стабильной работе, незащитность перед начальством, особенно в условиях кризиса, перспективы увеличения пенсионного возраста, угроза «добровольной» работы по шестьдесят часов и многое другое — вот основные параметры современных трудовых отношений.

Американский социолог Д. Скотт, изучавший проблемы перехода от социальной пассивности к сопротивлению, сравнивал бедных и бесправных людей с «положением человека, все время стоящего по шею в воде, когда легкой волны достаточно, чтобы он захлебнулся». Это очень зависимые люди, которыми удобно манипулировать. Им можно запретить быть членами профсоюза — и они послушаются, выйдут из него. Им можно, наоборот, приказать выйти на морозную площадь и держать там плакаты, которые там вручат, — и они, проклиная все на свете, придут и будут стоять.

Выйти из такого состояния можно только одним способом — почувствовать себя человеком, способным повлиять на свою жизнь. Лидерам нового протеста, которые хотят разбудить гражданское общество, надо понять эту необходимость и сделать шаги в этом направлении.

Лозунг «за нашу и вашу свободу» уже в ближайшее время можно наполнить реальным содержанием, включив требования профсоюзных свобод, ответственного диалога работников с работодателями и реального права на законную забастовку. Без этого власти будут беззастенчиво использовать тех, кто от них зависит, натравливать их на Болотную площадь, пытаться представить, что главной является «оранжевая» угроза, а вовсе не несправедливое, закрепляющее бедность и закрепленное законом.

А трудовые протесты будут развиваться в рамках собственной логики. Их число нарастает, и в январе 2012 года состоялось 15 протестов — больше, чем в предыдущие годы за этот же месяц. Мало того, январь — это самый спокойный месяц в году: мало рабочих дней и много праздников. Но если это спокойный месяц, то к лету можно ожидать весьма бурных и многочисленных событий, связанных с трудовыми протестами. Сохранится ли протестный потенциал после выборов у оппозиции — неизвестно. А вот протестов из-за зарплаты, увольнений, не-

справедливости меньше не станет — ведь никуда не исчезнут ни старые проблемы, ни новые угрозы.

ФОТО: ИТАР-ТАСС



БЕЗ СКИДОК ДЛЯ **ЧЛЕНОВ** **ПРОФСОЮЗА**

3 июля 2012

http://www.gazeta.ru/comments/2012/07/03_a_4661449.shtml

Новое законодательство о митингах – это еще один перекрытый канал для социального взаимодействия. Напуганные новыми штрафами работники побоятся выходить на спонтанные акции.

Ужесточение правил проведения массовых акций больно ударит не только по тем, кто выходит на политические акции, но и по работникам, протестующим против нарушения трудовых прав.

Когда ужесточалось законодательство о митингах, обсуждалось главным образом то, как это повлияет на социальную активность «рассерженных горожан» или «сетевых хомячков», то есть тех, чья протестная активность в последние полгода, собственно говоря, вызвала появление и скоропостижное принятие этого закона.

Но вниманием обошли то, как новые нормы аукнутся на протестах работников, о которых мне доводилось писать ранее. В отличие от гражданских протестов, начавшихся в декабре прошлого года, выступления наемных работников происходят постоянно. Ежегодно в стране возникает несколько сотен трудовых протестов. За прошлый год в рамках мониторинга трудовых протестов, который ведется в Центре социально-трудовых прав пятый год, зафиксировано 263 трудовых протеста, а в нынешнем году с января по май уже 124 (для сравнения: в прошлом году за пять месяцев было 99 протестов, а в позапрошлом 79). Треть всех акций протеста в текущем году происходила в виде митингов, пикетов и даже шествий.

Инициаторы законов о митингах действовали в такой спешке, что не подумали о том, что протестовать выходят не только московские хипстеры, но и рабочие предприятий, доведенные до отчаяния.

Например, на митинг в морозный февральский день вышли почти 300 работников Селенгинского картонного комбината (Бурятия) и требовали повышения зарплаты, которую им не индексировали четыре года. Люди вышли на улицу после того, как двухмесячные переговоры не привели ни к какому результату. Или вот коммунальщики из Ростовской области, которые начали протестовать против политики руководства, собирающего с населения деньги через одну фирму, в то время как работники, реально оказывающие услуги, работают на другом предприятии, у которого денег нет. Здесь же можно упомянуть водителей автобусов из г. Партизанска (Приморский край), которые, несмотря на противодействие властей, провели митинг на городской площади, протестуя против низких тарифов и тяжелейших условий труда. Можно вспомнить апрельские пикеты и митинги челябинских и приморских медиков, иркутских аграриев. Наконец, вышедшие на улицу в мае омские упаковщицы мороженого с предприятия «Инмарко», входящего в состав транснационального концерна «Юнилевер». Они возмутились тем, что их не только оптом перевели в кадровое агентство, превратив из штатных работников в заемных, так еще и почти на треть снизили зарплату, перестав при этом оплачивать сверхурочную работу и расширив круг обязанностей.

В трудовых отношениях современной России функция митингов и пикетов заключается в том, чтобы работники могли привлечь внимание к сложившейся у них неприемлемой ситуации. Это крайняя форма диалога – крик о социальной боли, может быть, последняя надежда людей на то, что их услышат и поймут, перед тем как они начнут бунтовать или впадут в безнадежное отчаяние.

И довольно часто публичность выступлений срабатывает. В марте в Челябинской области энергетики предприятия, принадлежащего местному мультимиллионеру, выступили с предупреждением о том, что они не намерены терпеть дальше десятиmillionную задержку зарплаты и готовы начать забастовку. В считанные дни деньги нашлись, были выплачены, и забастовка не понадобилась. В случае с горняками рудника «Краснокаменский» (Красноярский край) на угрозу голодовки из-за невыплат зарплаты и угрозы увольнений прибыл краевой министр промышленности, и с его участием ситуация была урегулирована. И счет таким случаям идет на десятки – публичные выступления позволяют людям решать проблемы, которые иначе не решались!

Но сигнал центральных властей, направленный на ограничение митинговой активности, был услышан уже на стадии его обсуждения. Власти г. Энгельса в мае

отказали организаторам митинга в поддержку профсоюза в компании «Тандер» (торговая сеть «Магнит»), который подвергается жесткому давлению со стороны администрации. Докеры Находки в начале июня не смогли провести митинг памяти жертв Новочеркаска, а заодно и рассказать о коллективном споре в своем порту, потому что на площади для митинга срочно начались работы по благоустройству. А к забастовщикам калужского завода «Бентелер», протестовавшим в апреле, подтягивали полицейский спецназ, который хоть и не вмешивался в ситуацию, но находился неподалеку от пикета бастующих, как бы на что-то намекая.

Конечно, диалог по поводу неурядиц на предприятии через уличные акции выглядит странно. Но что делать, если законодательство, которое должно регулировать трудовые конфликты, не позволяет этого делать в процессе обычных переговоров.

Вернее, оно дает возможность работодателю игнорировать и подавлять конфликты, не позволяя работникам добиться решения своих проблем внутри предприятия. Например, руководство питерского «Ниссана» сорвало переговоры с профсоюзом о повышении зарплаты, начав требовать от работников, чтобы они признались в том, участвовали ли они в сменных собраниях по обсуждению требований профсоюза. Или вот подмосковное предприятие по производству стройматериалов, где председателя образовавшегося профсоюза уволили только за то, что он хотел начать вести переговоры по заключению коллективного договора.

Последствия принятия штрафных поправок к закону вполне очевидны: многие работники испугаются этого закона и на спонтанные митинги больше не пойдут. А разрешение на законный митинг получить будет тем сложнее, чем теснее связи у местных бюрократов с предпринимательскими структурами. Последние вряд ли упустят возможность ограничить протесты своих строптивых работников и неуправляемых профсоюзов. Пусть теперь идут получать разрешение на митинг перед офисом компании – теперь туда не выйдешь с плакатами. Теперь это будет «массовое сборище», мешающее пешеходному и даже автомобильному движению возле офиса. И все последствия лягут на организаторов, которых если не найдут, так назначат. Пусть потом «провинившиеся» выплачивают штрафы в десятки тысяч рублей из зарплат, которые им задержали, или сотни тысяч из собранных профвзносов – тут-то они и узнают, что такое настоящая нехватка денег.

Только дело не ограничится тем, что работники перестанут выходить на митинги. Ведь причины-то, которые их туда выводили, никуда не исчезнут. Нетрудно по-

нять, что если возмущение есть, а выйти с ним на улицу нельзя, то события будут развиваться по двум сценариям. При первом произойдет ожесточение конфликтов внутри предприятий. Если нельзя пожаловаться вовне, то значит, надо разбираться внутри. Правда, надеяться на то, что внимание к проблемам работников и чуткость восприятия у работодателей в ближайшее время повысится, не придется. Значит, чаще будут происходить забастовки на работающих предприятиях, а там, где они бессмысленны, например, на закрывающихся и остановившихся производствах, там будут происходить захваты предприятий, руководителей. Такой опыт был в 1990-х годах, именно тогда, когда у работников не было нормальных способов обратить внимание на многомесячные задержки зарплаты. Разумеется, в те времена у работодателей не было столь организованных и многочисленных служб безопасности, как сейчас. Но если эти службы начнут действовать жестко, то они только запустят механизм эскалации насилия на предприятиях и в трудовых отношениях в целом.

Те, кто побоится протестовать открыто, начнут прибегать к скрытым формам протеста, например, к саботажу в различных его формах. Уже сегодня встречаются случаи, когда обиженные работники мстят своему работодателю, портя оборудование, устраивая «итальянские забастовки».

Но пока это единичные случаи, ведь действенными оказывались совсем другие способы, например, пикет. Если уличный протест будет недоступен, значит, будут активно осваиваться другие методы, лежащие в рамках стратегии «подчиняюсь, но не повинуюсь», а также относящихся к тому, что называется «подлость оружие слабых».

Второй сценарий будет связан с нарастанием пассивности и отчуждения. Показать людям, что любые протесты бесполезны, что попытки отстаивать свои интересы приведут только к ухудшению положения тех, кто «ищет справедливости», вполне возможно. В результате появятся покорные работники, озабоченные только тем, чтобы любой ценой сохранить свои микроскопические доходы, безразличные к тому, что они делают, для кого. Их и сейчас немало – тех, кто за копеечную зарплату в дождь укладывает асфальт, кто производит в антисанитарных условиях фальсифицированные продукты, кто смотрит на нас сквозь окошки в банках и офисах, видя в нас не «уважаемых посетителей», не людей, а надоедливую клиентскую биомассу.

Если говорить социологическим языком, то принятие «штрафных» поправок к закону о митингах означает сужение поля для институционального взаимодействия социальных субъектов, в том числе для работников и работодателей.

Пытаясь ограничить возможности для политической оппозиции, власти нанесли удар по другому больному месту. Митинги и пикеты, конечно, не являются главным средством для урегулирования трудовых конфликтов. Противоречия на предприятиях должны улаживаться через переговоры, примирительные процедуры, консультации, ну в крайнем случае через трудовые споры и забастовки. Готовность российских работников использовать публичные мероприятия во время конфликтов с работодателями свидетельствует о том, что нормальных средств для переговоров у них либо нет, либо они не работают. Демонстративный выход на улицу свидетельствует о том, что одной из сторон конфликта, а именно работникам, требуется усиление позиции в виде придания публичности своим требованиям. И еще, уличный протест – это средство, с помощью которого профсоюзы могут реализовывать свою институциональную роль. Чтобы митинг состоялся, надо подавать заявку на митинг, обсуждать с работниками требования, нести ответственность, организовывать пространство. Даже если протест начался как стихийный, профсоюзы могут «оседлать» его и хоть как-то ввести людей в правовое пространство. Теперь за это будут наказывать, да так, что от организации камня на камне не останется. Поэтому многие профсоюзы, которые раньше решались на защиту своих членов теперь, скорее всего, останутся в стороне.

Кстати, особую пикантность ситуации придает то, что автором поправок к закону о митингах стал депутат Александр Сидякин, бывший функционер Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), возглавлявший департамент коллективных действий и развития профсоюзного движения.

И напоследок, чем эта ситуация отличается от Европы? Тем, что там штрафы и ограничения запрещают недопустимую активность, мешающую нормальному социальному диалогу. Принятое законодательство о митингах – это не приведение регулирования протестов в соответствие с нормами Европы, а запрещение диалога как такового, еще одна закрученная гайка, еще один перекрытый канал для социального взаимодействия.

ФОТО: ИТАР-ТАСС



НАСЛЕДНИКИ РО- ЯЛИСТОВ

4 сентября 2012

[http://www.gazeta.ru/comments/
2012/09/04_a_4752729.shtml](http://www.gazeta.ru/comments/2012/09/04_a_4752729.shtml)

РСПП снова предлагает ухудшить положение наемных работников, словно находясь в молчаливых и тучных «нулевых». Для сегодняшней страны такие идеи не годятся.

«Они ничему не научились и ничего не забыли!» - именно так французы двести лет назад комментировали возвращение к власти монархистов, которые после революции начали насаждать в стране старые порядки, не понимая, что время королей ушло – люди и страна изменились. Увы, но Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) с их идеями реформирования Трудового кодекса можно называть духовными наследниками французских роялистов, которые не способны адекватно воспринимать настроения людей и ситуацию в стране.

РСПП опять выдвинул свои двухгодичной давности залежалые идеи по перекладыванию экономических проблем работодателей на работников. Именно так! Потому что назвать сделанные предложения модернизацией трудового законодательства нельзя.

Удивляют не сами предложения. Их уже обсуждали, и не один раз. Неоднократно говорилось, что снятие ограничений по продолжительности рабочего времени и сверхурочных работ приведет к повсеместным «добровольно-принудительным» переходам на удлинённый рабочий день. Причем повышенной оплаты за дополнительную работу устанавливать никто не собирается. Как и наоборот, никто не хочет платить как за простой при уменьшении количества рабочих часов. А еще – облегчение процедуры увольнения. А еще – расширение оснований для заключения срочных трудовых договоров с работниками, которые, как показывают исследования, вовсе не срочные, а имеют открытую дату окончания. Причем срок окон-

чания определяет работодатель, руководствуясь собственными соображениями. Захочет – продлит, не захочет – расторгнет через неделю договор, заключенный на год. Ведь главное в срочном договоре – это «подвесить работника на крючок», чтобы для него каждый день был как последний, чтобы каждую минуту помнил, что нельзя противиться воле начальства, чтобы не вспоминал о таких глупостях, как трудовые права или нормы оплаты или безопасности.

Уже просто невозможно без горькой усмешки обсуждать инициативу о желании работодателей в одностороннем порядке расторгать и менять содержание трудовых договоров в случае возникновения кризиса, спада спроса на продукцию, и даже введения новых технологий. Надо же, за ошибки службы маркетинга, которые прозевали заказы и допустили снижение сбыта продукции, теперь будут расплачиваться работники! Ну, и новые технологии, видимо, в нашей стране сваливаются как снег на голову, их невозможно спланировать заранее и подготовиться к ним, проведя нормальную работу с персоналом – переобучив одних и цивилизованно расставшись с другими.

Да и желание устранить нормы по размеру зарплаты, стандартам ее повышения тоже не вызывает понимания. Сегодня, когда есть такие ограничения, как прожиточный минимум и минимальная зарплата, встречаются ситуации, когда люди, работающие по восемь часов полный рабочий месяц, зарабатывают три тысячи рублей! Не часто, но встречаются. Что произойдет, когда все эти ограничения исчезнут?

Хотелось бы посоветовать реформаторам из РСПП: вы предложите нечто подобное налоговикам. Объясните им, что не можете платить все, что положено, что хотели бы в одностороннем порядке менять суммы платежей по налогам из-за особенностей сбыта продукции, кризиса и т.п. Или предложите банкам, чтобы платежи по кредитам осуществлялись тогда, когда вам это удобно и выгодно, а не тогда и так, как это предусмотрено договором. Только потом не забудьте подробно рассказать, что они вам ответят по этому поводу.

Удивляет объяснение, почему надо так сделать. Оказывается, изменения нужны, чтобы работодатели смогли пережить экономический спад. А наемным работникам, выходит, экономический спад ничем не грозит, и это можно сделать за счет них.

Предлагаемые меры носят абсолютно односторонний характер и подразумевают абсолютное ухудшение социально-экономического положения многомиллионной группы наемных работников.

В предложениях РСПП нет даже намека на то, что естественно для партнеров, которые попадают в непростую ситуацию, и в которой одной из сторон требуется какая-то поддержка. Речь идет о том, что вынужденно ущемив своего партнера в одном, надо предложить ему в качестве компенсации какое-то преимущество в другом. В качестве примера можно рассмотреть такую неоднозначную идею: просим расширить возможности применения срочных трудовых договоров, но взамен предлагаем запрет на их досрочное расторжение и повышенную оплату тем, кто работает по таким договорам. Или отменяем ограничения по сверхурочной работе, но с условием, что за счет этого увеличивается оплачиваемый отпуск. Снимаем ограничения по оплате, но вводим правовые гарантии для профсоюзов, защищаем от увольнения их лидеров и существенно упрощаем процедуры индивидуальных споров и забастовок.

Вместо этого в предложениях бизнес-сообщества высказывается желание сделать основой трудовых отношений не регламенты, а договоренности между работником и работодателем. Но здесь возникает такое количество вопросов, для которого в данной публикации просто не хватит места. Как договариваться с работодателем, если он не желает идти на компромисс? Калужский «Фольксваген» встает на грань забастовки из-за того, что работодатель не хочет повышать тариф, который реально увеличит зарплату работникам успешного и прибыльного предприятия, а хочет соответствующим образом увеличить размер премии, которую, в отличие от тарифа, всегда можно отменить. Переговоры шли не один месяц, но их трудно вести, если одна из сторон не хочет договариваться.

И дело здесь не в том, что профсоюзы слабы или не авторитетны. Там, где профсоюз силен, его начинают дискредитировать. На лидера эффективного профсоюза докеров в Приморье в преддверии переговоров с помощью полиции возбуждают под надуманными предлогами несколько уголовных дел. Там, где профсоюз только начинает действовать, его блокируют. В Саратовской области руководство торговой сети «Магнит» не дает профсоюзу не то что начать переговоры, а просто начать работать. И в этом им активно помогают власти, готовые давить и запугивать тех немногих работников, которые хотят по-настоящему договориться с работодателем о том, как и за сколько должны работать люди. Сюда же можно до-

бавить преследование лидера профсоюза «скорой помощи» в Ивановской области, увольнения капитанов акваавтобусов в Питере, после того, как они возмутились многомесячными задержками зарплаты и односторонним пересмотром трудовых договоров в худшую сторону. Это случаи давления и расправ, которые зафиксированы только в августе текущего года. По данным мониторинга трудовых протестов, который ведется в ЦСТП, за последние три года наблюдается устойчивое увеличение количества случаев давления на работников и профлидеров, осмелившихся отстаивать свои права. Думается, что даже из этого понятно, какими будут переговоры работодателей с работниками.

На фоне этого встает вопрос: а почему, собственно, бизнес должен получить какие-то преференции, причем за счет других? Уже стало банальным задавать вопрос, что такого за двадцать постсоветских лет создал бизнес в России. Поднял экономику? Нет. Повысил уровень жизни? Тоже нет. Создал известные всему миру продукты или технологии? Снова нет.

Российские бизнесмены прославились в мире заграничными кутежами и мотовством, коррупционными скандалами и заработали стране славу местности, где царит дикий капитализм. Однако с экранов и страниц бизнес-изданий по-прежнему транслируется идея, что предприниматели – это те, кто выведет наше общество в светлое будущее. Откуда взялась эта идея? Похоже, что речь идет о российской реинкарнации старой заокеанской максимы, высказанной в 1950-е годы: «Что хорошо для «Дженерал моторс», то хорошо для Америки!». Но мир изменился, и уже американский президент, готовясь к своей предвыборной кампании, говорит: «If you've got a business, you didn't build that. Somebody else made that happen!» («Если у вас есть бизнес, то не только вы его создали. Другие тоже участвовали в этом!»). Обама озвучил идею, которая набирает все большее количество сторонников. Смысл ее в том, что любой бизнес стоит на плечах предыдущих поколений, в его создании принимали участие наемные работники, которые своими силами и стараниями воплощали замыслы предпринимателя. Наконец, созданные обществом институты защищают собственность, правовую и социальную системы, учат и лечат людей, которых бизнесмен может вовлечь в свои планы.

Критикуя российский бизнес за его подходы к реформированию труда, никто не собирается отказываться от рынка, от частной собственности. Нет необходимости лишать предпринимателя доходов и прибыли, если они заработаны энергией,

знаниями, умениями и добросовестным подходом к делу. Но сегодня надо признать, что социальная роль бизнеса в России переоценена.

Ситуация требует пересмотра – слишком много негативных характеристик бизнес-сообщество набрало за минувшие годы. И первое, что нужно сделать, это отказать предпринимательскому сообществу в титуле «локомотива» экономики. Тех возможностей, которые сегодня есть у бизнеса вполне достаточно и для того, чтобы выживать в кризисных условиях, и для того, чтобы развиваться. В стране есть примеры, когда предприниматели, опирающиеся на интеллект, энергию демонстрируют это. Они в новом крепостном праве не нуждаются, оно нужно тем, кто боится конкуренции, кто посажен на пилеж финансовых потоков, кто удерживается на своем месте только благодаря «крыше».

А насчет идей РСПП - следует напомнить, что все эти предложения предлагались с середины 2000-х годов, и в нынешней их форме были высказаны в ноябре 2010 года, когда царил дух пассивности и молчания, бывший главной особенностью «тучных нулевых» годов. Видимо, тогда у бизнес-лидеров страны и родилась идея «покорного труда». За минувшие два года было высказано много и эмоциональной, и весьма рациональной критики этих предложений. Да и ситуация в стране за последние два года значительно изменилась. Исчезла социальная пассивность, усиливаются протесты, и общегражданские, и трудовые. Активизируются общественные организации, и профсоюзы в том числе. Но, судя по всему, РСПП до сих пор застрял в середине нулевых годов. Можно обсуждать, насколько устарел Трудовой кодекс с его жестким стандартом рабочего времени, необходимостью индексировать зарплату, соблюдать нормы безопасности и т.п. Но предложения РСПП точно устарели лет на пять. Для той страны, которой стала и становится Россия, такие поправки уже не годятся.

И еще, попытки большого бизнеса заткнуть рот профсоюзам и отнять у работников общепринятые права и гарантии, странно похоже на стремление политических властей лишить голоса и средств мирного протеста своих политических оппонентов. Видимо, в РСПП решили, что раз Кремль провозгласил «эпоху закручивания гаек», то надо воспользоваться ситуацией и тоже устранить своих несогласных.

ФОТО: ИТАР-ТАСС



ДЕГРАДАЦИЯ ТРУДА

30 апреля 2013

http://www.gazeta.ru/comments/2013/04/30_a_5286541.shtml

Чем и как заняты пресловутые неучтенные миллионы российских работников? Снятие ограничений в области трудовых отношений отбрасывает нас в XIX век.

Проблема так называемой неформальной занятости не налоги или учет трудящихся, а те отношения, в которых оказываются работники и работодатели. Изучение сложившейся практики говорит о том, что это возвращение даже не в XX, а в XIX век.

В начале апреля вице-премьер Ольга Голодец заявила: 38 млн российских работников «непонятно, где заняты, чем заняты, как заняты». Сразу же пошел шквал комментариев о том, что эти цифры завышены, что не все так плохо, что на самом деле так заняты не 38 млн человек, а всего-то 22 млн. Что неформальная занятость — это сфера мелкого бизнеса и предпринимательства, а для него это нормально. Бизнес крутится, люди зарабатывают, просто статистика несовершенна и не может разглядеть, что творится в этом сегменте экономики. Тем не менее, наличие нескольких десятков миллионов неформально занятых заставило выразить озабоченность.

Чаще всего высказывались сожаления по поводу того, что те, кто не устроен официально, не платят налоги. Гораздо реже высказывалось соображение по поводу того, что вообще-то это нехорошо, что есть люди, работающие на незарегистрированных предприятиях, или предприятия зарегистрированы, но они там работают без оформления. Что это ослабляет правовую систему, «делегитимизирует рынок труда» – выражаясь словами вице-преьера. Но ни слова не прозвучало о том, что же происходит в зоне этой самой «неформальной занятости», какие там складываются отношения между работниками и работодателями.

Во время изучения отношений, складывающихся в сфере неформальной занятости, меня часто посещало чувство, что я оказался в прошлом, этак лет на сто пятьдесят. О том, что там приходится наблюдать, я обычно читал в книгах по истории. Например, все чаще встречаются истории про поденную оплату труда.

Рассказывая о сегодняшней поденщине, я даже вызвал некоторое недоумение у одной коллеги, которая хорошо знает практику современных трудовых отношений. Она считала, что этот архаичный термин не очень применим для описания современности. Однако мне так и не удалось подобрать иной термин для обозначения ситуации, когда человека утром нанимают на работу, сообщая ему на словах, чем он должен заниматься и обещая ему расчет в конце дня. Причем речь идет не о разовой работе. Такие схемы найма и оплаты широко применяются в логистических и торговых компаниях, так работают десятки тысяч людей. Они месяцами трудятся на одном месте, приходя тогда, когда им скажут, и, ожидая расчета тогда, когда наниматель сочтет, что рабочий день закончен. Как это назвать иначе, чем поденная работа?

Кстати, постоянства нет не только в рабочем времени – размер оплаты тоже может меняться, чаще в сторону уменьшения, а могут и вовсе не заплатить. Хорошее выполнение своих обязанностей, старание и усердие не является гарантией сохранения рабочего места. Стоит только заболеть на несколько дней, и рабочее место будет отдано другому, или в работе может быть отказано только потому, что работник просто не понравился новому начальнику.

В один ряд с поденщиной можно поставить оплату по результату со всеми ее разновидностями. Оплата по результату, это когда работодатель ставит задачу и назначает за нее вознаграждение. Сколько времени будет потрачено на выполнение этой работы, какие усилия будут затрачены – нанимателя не интересует. Примерно то же самое происходит при назначении месячного оклада при отсутствии контроля за рабочим временем. Неважно, работаешь ты 10 или 12 часов, только в будние дни или по выходным и праздникам – оклад показывает не то, сколько труда и какого качества, получил от работника его наниматель, а то, сколько денег удалось выторговать за работу. Иными словами, такая зарплата отражает не количество и качество затраченного труда, а рыночный статус и потенциал работника на зарплатном рынке.

«Очень хорошо!» – воскликнут многие. Пусть те, чьи позиции сильны – получают много, а те, кто слабы, пусть наращивают свой потенциал – приобретают допол-

нительные знания и компетенции, наконец, пусть просто увеличивают количество трудовых усилий. Но нужно понимать, какие на самом деле качества ценятся работодателями. Носителей уникально высоких компетенций, ценимых на рынке труда, много не бывает, да они и не нужны в большом количестве. Поэтому удел большинства наемных работников — занимать такие места, где высокая квалификация не нужна, и если человек обладает ею, то она, скорее всего, остается невостребованной. Примерно такая же ситуация и с количеством усилий. Если у работника низкая зарплата (низкий тариф или оклад), то работая в два раза больше он, в лучшем случае, удвоит свой низкий заработок. Но сколько он выдержит, работая так, и чего это будет ему стоить в плане здоровья и семейных отношений?

Действительно ли работодатели так ценят умелых работников? Может быть, кого-то они и оценивают по квалификации, но чаще они ценят не компетентность, а лояльность, не трудолюбие, а покорность.

Это очень хорошо видно в ситуациях, связанных с задержкой зарплаты, когда конфликт еще не вышел на стадию протеста, и работники только начинают выражать недовольство. «Тот, кто будет возмущаться – вообще ничего не получит!» – примерно так начальники, задерживающие зарплату, пытаются гасить возникающее недовольство. Здесь четко видно, что больше шансов и на возврат долга, и на сохранение работы имеет тот, кто молчит и терпит, а не тот, кто больше и лучше работает, и уж совсем не тот, кто требует справедливости и соблюдения прав.

Но тревогу вызывает не только то, что кто-то нарушает права, а кто-то с этим мирится. Нужно понимать, что за устоявшимися практиками и социальными институтами, которые регулируют нашу жизнь, стоят определенные ценности и соответствующие им принципы. Оплата по результату отрицает принцип оплаты по количеству и качеству затраченного работником труда. Поденная оплата отрицает ценность постоянной работы и, соответственно, стабильного заработка. Ведь все это появилось не просто так, как чья-то прихоть. К тому, чтобы на основании принципа возникли практики и институты, человечество шло долгим и мучительным путем. В начале XX века, глядя на российскую революцию и ее последствия, стало понятно, что может произойти, если люди вынуждены из поколения в поколение трудиться сверх меры за нищенскую зарплату. Они звереют и начинают крушить все подряд. А причина их ожесточенности кроется в том, что работники ни для себя, ни для своих детей не видят никакой перспективы, кроме ухудшения.

Поэтому после российской революции был совершен цивилизационный скачок, в результате которого была провозглашена ценность ограничения рабочего времени. Нормальной признана продолжительность рабочего дня в 8 часов, которая оставляет время на то, чтобы воспитывать детей и заниматься семейными делами, участвовать в общественной и политической жизни, учиться и т.п. В свою очередь провозглашение принципа ограничения рабочего времени поставило вопрос о достойной оплате. Ведь зачем нужно свободное время, если нет средств для содержания дома и семьи, какой отдых, а уж тем более обучение без копейки в кармане. Сразу же стало понятно: если рабочее время ограничено, его нельзя тратить попусту. Каждая минута должна быть использована с пользой, а значит, работодатель должен обеспечить работника средствами для выполнения работы, научить наиболее эффективным приемам работы и контролировать, чтобы он работал так, как нужно.

Но оснащение сложными механизмами и вооружение современными технологиями привело к пониманию, что как бессловесная рабочая сила человек не может участвовать в сложном производственном процессе. Чтобы он следовал установкам работодателя и добросовестно выполнял сложную работу, надо дать ему возможность чувствовать себя не рабом, а личностью, участником процесса – для этого появляются «человеческие отношения» на производстве, социальное партнерство, профсоюзы, коллективные соглашения.

Фундаментальными результатами применения таких ценностей и соответствующих им институтов стали образование среднего класса, рост уровня жизни всего населения при сохранении дифференциации доходов, социальная и политическая стабильность. Конечно, возникли и проблемы. Царство всеобщего благоденствия создать не удалось. Никуда не исчезли политические потрясения, масштабные забастовки и многочисленные противоречия. Но все это более или менее успешно решалось в странах с рыночной экономикой – противоречия и кризисы не ослабляли систему, а скорее очищали ее, способствуя развитию.

Иное дело Советский Союз, где стандартизация трудовых отношений приобрела глобальный характер, и государство взялось регламентировать все расценки, нормы рабочего места. Была создана столь жесткая система, что она исключала любую инициативу, активность и творчество. Поэтому отказ от системы ограничений стал рассматриваться как главное условие освобождения экономики.

«Долой советский КЗоТ с его ограничениями! Даешь труд, свободный от оков!» — примерно так реформировалось трудовое законодательство в 2000-х годах. Хотя до сих пор раздаются жалобы по поводу того, что трудовое законодательство уж больно советское, уж больно много там ограничений и издержек на работника... При этом как-то не особенно обсуждается, что отказ от советских норм регулирования труда чаще всего означает не отказ от норм, а переход к другим регламентам. Только устанавливает их не государство, а работодатель, исходя из собственных интересов, и требования к соблюдению этих норм и регламентов бывают куда как жестче, чем в советские времена. Ну, например, попробуйте уйти после восьми часов работы из офиса, где принято уходить только после того, как уйдет «главный». Или попробуйте там поставить вопрос об оплате сверхурочных работ или за работу в выходные. Фирмы, предприятия, организации начинают выдумывать такие порядки, что порой советские ограничения начинают выглядеть разумными и обоснованными. Идеологический маразм советских бюрократов общеизвестен, но вряд ли симпатичнее выглядит стремление менеджеров контролировать длину юбок сотрудниц, требование хором петь по утрам гимн фирмы или угроза увольнения всем сотрудникам, которые не обвенчались в церкви.

Однако проблема не в самодурстве предпринимателей, а в произвольной замене общих принципов, на которых строилось общество и экономика, на частные, локальные, выгодные только одной стороне. Можно было бы согласиться с таким отказом, если бы происходила замена устаревших принципов на нечто более современное.

Но разве практики «заемного труда» когда на работу нанимают одни, у которых работы нет, а работу дают другие, кто не нанимал работников – это прорыв к новому? Разве отказ от нормальной продолжительности рабочего времени в пользу неограниченного использования человека на работе это что-то передовое? Разве отказ от принципа оплаты по количеству и качеству труда в пользу оплаты по кабальному договору – это прорыв к вершинам современной экономической мысли? Разве замена диалога с работниками диктатом работодателя, которому наплевать на закон и справедливость – это достижение современной науки управления? Нет. Это доиндустриальные практики, которые не только доказали свою неэффективность, но еще и привели к глобальным социальным и политическим потрясениям.

Сторонников стандартной занятости часто упрекают в том, что они защищают устаревшие принципы, которые отжили свое в XX веке. Только что предлагается взамен? Изучение реальных практик неформальной занятости показывает, что снятие ограничений в области трудовых отношений отбрасывает нас еще дальше, в XIX век.

Распространение неформальной занятости означает деградацию трудовых отношений и разрушение институциональной системы регулирования трудовых отношений, которая всему миру, а особенно России далась трудом, потом и даже кровью. Это не «прорыв в будущее», а «путешествие в прошлое».

ФОТО: ИТАР-ТАСС



ТРУДОВОЙ ПРИГОВОР

29 октября 2013

http://www.gazeta.ru/comments/2013/10/29_a_5728569.shtml

Действительно ли наша экономика зависима от мигрантов? Мигранты жертвуют легальностью ради трудоустройства.

Мигранты выгодны не всей российской экономике, а лишь цепочке посредников между рабочими и городской властью. К тому же большое количество мигрантов оказывает негативное влияние на рынок труда — не гастарбайтеры дотягиваются до тех трудовых стандартов, которые существуют в стране, а, наоборот, отечественных работников постепенно низводят до их уровня.

События последних месяцев вынесли проблему мигрантов на передний план. Проблема обсуждается с разных сторон, но главным остается один вопрос — почему здесь так много мигрантов? Ответ лежит, безусловно, в экономике. Из Таджикистана, Узбекистана, Украины, Вьетнама и Молдавии люди приезжают к нам зарабатывать деньги, а не путешествовать по стране и наслаждаться оставшимися в стране культурными ценностями. Даже намерение получить российское гражданство, переселиться сюда со своей семьей в основе тоже имеет экономическую основу — люди хотят жить и работать там, где выгоднее. Но есть и другая сторона вопроса. Нужно ли это стране? А точнее, кому в стране нужны работники-мигранты и почему они им нужны? То, что не все рады присутствию столь большого числа приезжих, вторгающихся на отечественный рынок труда, очевидно даже политикам.

В ответ на недовольство раздается хор голосов, убеждающих нас, что без мигрантов стране не выжить. Бизнес-омбудсмен Борис Титов ярче всех высказался по этому поводу: «Если... мечты избавить Россию от мигрантов вдруг сбудутся, то экономика страны просто обвалится. Ведь сегодня примерно каждое пятнадцатое рабочее место занято «понаехавшими». Звучит странно, ведь каждое пятнадцатое рабочее место — это около 7%. Причем из многочисленных исследований, да что там исследований, просто из наблюдений известно, что подавляющее боль-

шинство мигрантов — это те, кто работает на неквалифицированных рабочих местах в строительстве, ЖКХ, торговле и т.п.

Дела в российской экономике, конечно же, идут не блестяще, но думается, что не все так плохо. И вряд ли 7% низкоквалифицированных работников имеют решающее значение в вопросах устойчивости экономики.

Однако стенания по поводу того, что без мигрантов нам не обойтись, не прекращаются, и, разумеется, приводятся и другие аргументы. Например, довольно часто повторяются слова о том, что российские работники привередливы, ленивы и не хотят работать там, где согласны трудиться выходцы из других стран. Правда, более умеренные наблюдатели замечают, что, дескать, условия на таких местах столь невыгодные, что россиянам просто не имеет смысла работать там, ведь зарплаты такие низкие, что не покроют затрат на то, что у нас считается более или менее нормальной жизнью. А вот гастарбайтерам такие зарплаты подходят, потому что у большинства из них нет здесь семей, они могут жить в подвалах, питаться кое-как и, подзаработав денег, которые, по их меркам, вполне нормальные, уехать назад.

Но и те, кто винит россиян в лени, и те, кто готов их как-то понять, не замечают одной важной особенности. Рабочие места появляются не с неба, они не данность, спущенная свыше. Рабочие места формируются конкретными работодателями для конкретных целей и под конкретных работников.

Можно привести пример, полученный в ходе сравнительного исследования трудовых отношений мигрантов и россиян, проведенного недавно Центром социально-трудовых прав совместно с Центром этнополитических и региональных исследований. Один из рабочих крупного предприятия по производству стройматериалов рассказал, как к ним на предприятие «завели» мигрантов. Сначала уволили всех российских работников из одного цеха. Уволили по закону, предупредили за два месяца, выплатили пособия, помогли в трудоустройстве. А через неделю в цех пришли гастарбайтеры, которые выполняли те же работы, только работали на несколько часов больше, и платили им меньше. Жить их устроили в одном из складов предприятия, который немного подремонтировали и превратили в общежитие, документы «забрали на оформление», и выйти за пределы предприятия новые работники могли только с разрешения начальства. Конечно, ни один работник из того небольшого городка, где расположено это предприятие, не пошел бы работать на такие условия. Но не потому, что он ленивый, а потому, что рабочим ме-

стам заданы такие параметры, что они исключают возможность для обычного человека работать там. И руководитель такого предприятия может с чистой совестью разводиться руками и говорить, что вот, дескать, каковы они, местные работники, не идут к нам работать. Только мигрантами и спасаемся. Ну, а о том, как он менял систему оплаты, график работы и т.п., он промолчит. Да если и ответит, то ответ будет таким: вот такие у нас обстоятельства, что мы не можем больше средств выделять на оплату труда. И кто сможет проверить правдивость его слов?

Или вот еще пример. В муниципальную организацию, занимающуюся освещением и прокладкой кабелей, пришел новый начальник, который отказался от услуг российских работников, а заодно и от малой механизации. Все работы предложено выполнять в полном объеме, только с помощью кайла и лопаты, за те же деньги — не удивительно ли, что российские рабочие оттуда ушли, зато появились мигранты, которые машут лопатами день и ночь?

Второй аргумент, который обычно высказывается по поводу необходимости мигрантов в экономике: они не пьют и хорошо работают. Сначала насчет «хорошо работают». Буквально во всех интервью, когда речь заходила о том, как организован труд мигрантов, всплывала такая фигура, как бригадир-надсмотрщик. Он может быть из числа местных, а может быть из числа мигрантов, он может называться прорабом, старшим и т.п. У него две функции: первая — показывать, как нужно работать, а вторая — погонять и не давать расслабляться. О качестве работы мигрантов могут рассказать многие, кому доводилось нанимать дешевых работников для домашнего ремонта или других работ: «Они все сделают нормально, только нужно постоянно стоять у них над душой. Немного недосмотрел, и все надо переделывать!» Да и насчет спиртного не все так просто — «стоит их оставить на несколько часов, приедешь, а они уже сидят, пиво попивают» (из рассказа прораба на частной стройке).

Или вот еще: работодатель рассказывает, как ему нравятся рабочие из Средней Азии, как много и добросовестно они готовы работать, но на вопрос, трудятся ли у него российские работники, отвечает, что он привлекает их только тогда, когда приходит дорогой и ответственный заказ.

Кстати, интересная деталь: сравнительный опрос мигрантов и российских работников показал, что квалификация мигрантов почти не востребована. Например, средняя зарплата российских работников с высшим образованием на 54% выше,

чем у тех, кто не имеет даже среднего образования. А вот у мигрантов это превышение составляет всего 15%. Примерно такая же ситуация с опытом работы. Все это говорит, что российских работодателей не интересует ни уровень образования мигрантов, ни опыт их работы.

Но что же тогда делает мигрантов столь привлекательными для работодателей? Ответ находим у тех же работодателей — «они послушные, они не будут качать права, как наши». Оказывается, что наши работники, например, проявляют поразительную строптивость, если бетон не привезли вовремя и нужно оставаться, чтобы его уложить.

Они требуют либо сверхурочных, либо отказываются оставаться. И не принимают в расчет никаких соображений начальства о том, что раньше машина прийти не могла, заказ оформили поздно... А «покладистые» таджики не протестуют и остаются работать, несмотря на все недочеты, которые допущены при организации работ. Но эта покладистость — не склад ума и характера. Это качество формируется в результате процедуры приема на работу. Иностранцу довольно сложно законно оформиться на работу, непросто найти работу, непросто получить разрешение на нее. И, конечно, потеря источника дохода для него создаст неизмеримо большее количество проблем, чем для россиянина. Издержки при поиске и оформлении работы для мигранта неизмеримо больше, чем для россиянина.

Нелегальность для них вовсе не стремление уйти от налогов, как в случае с россиянами, мигранты не могут долго ждать, им нужно быстро найти работу, они жертвуют легальностью ради трудоустройства. Правда, и работодателю непросто оформить иностранца. Прежде всего, из-за того, что повышается риск проверок, которые неизбежно приводят к появлению штрафов (не может же российское ведомство проверять что-то и не найти нарушений). Поэтому нелегальность вроде бы облегчает жизнь и работодателю, и мигранту. Оба избегают неприятного общения с миграционной службой, полицией, необходимости давать взятки, оформления многочисленных разрешений. Потом и тем, и другим, конечно, надо быть готовым к внезапным проверкам, но от них можно откупиться.

Но при такой процедуре оформления достигается еще один важный эффект — чем неформальнее отношения мигранта с его работодателем, тем он более зависим от него. А для чего нужна зависимость? А вот для чего. По результатам упомянутого исследования удалось рассчитать, сколько часов работают мигранты, и сравнить это с допустимой по закону нормой. Например, у квалифицированных

работников-мигрантов продолжительность рабочего времени на 44% больше, чем положено по закону, и на 14% больше, чем у их российских коллег. А неквалифицированные рабочие (их большинство среди мигрантов) работают на 38% больше, чем полагается по закону, и на 19% больше, чем российские работники этой же категории.

При этом получают они меньше. В среднем стоимость рабочего часа квалифицированного рабочего-мигранта составляет 69% от стоимости часа российского коллеги, у неквалифицированных рабочих это соотношение меньше — 84%. Там, где российский грузчик получает 10 тыс. рублей, иностранец получает 8,4 тыс. рублей — чистая экономия от использования иностранца составляет 1600 рублей. Но здесь много нюансов. Чем, например, меньше размер предприятия, тем меньше стоит мигрант. На предприятиях, где работает менее 10–20 человек, стоимость часа мигранта составляет 68% от стоимости часа россиянина, а на среднем по величине предприятии, где трудится от 50 до 250 человек, она составляет 85%. В строительстве зарплата мигранта достигает только 68% от зарплаты россиянина, зато в ЖКХ — аж 75%! При этом надо учитывать, что опрос проводился среди работников, которые трудятся на обычных, то есть открытых, предприятиях. Туда, где работа организована по принципу гетто (типа бирюлевской овощебазы), а то и концлагеря, попасть и провести там опрос просто невозможно.

Это результаты опроса сравнительно благополучной части мигрантов, и можно только представить, каковы эти соотношения у тех, кто попал в неблагополучную зону.

Так что мигранты — это не просто работающие люди, это еще и солидный источник доходов. В одном из городов эксперты назвали пятерых (!) посредников, которые находятся между городской властью, выделяющей деньги на содержание коммунальной сферы, и работниками, которые выполняют эти работы. Количество получателей выгоды от использования труда мигрантов довольно велико. Прежде всего, сами работодатели, использующие труд мигрантов. Не всех их можно однозначно назвать хищниками-эксплуататорами, хотя таких немало. Просто сегодня во многих отраслях сложилась ситуация, при которой тот, кто не пользуется покорными и дешевыми полурабами-мигрантами, просто не может сохранить свой бизнес и проигрывает конкурентам.

Безусловными паразитами являются многочисленные конторы-посредники, которые вклиниваются в ЖКХ, в строительство, в транспорт и т.п. и отгрызают себе

куски того, что произвели другие. Существование таких выгодополучателей обусловлено тем, что они имеют различные «крыши» и их невозможно просто взять и выключить из процесса перераспределения произведенного. Наконец, это силовики и чиновники. Чем сложнее будут процедуры оформления, разрешения, квотирования и т.п., которые они придумают для мигрантов, чем чаще будут меняться правила и законы, тем проще и больше они смогут получать свой доход, и тем востребованнее будет их деятельность.

Получается, что мигранты не просто «спасают» нашу экономику от нехватки рабочих рук, они еще служат источником обогащения и кормления разнообразных социальных акторов — от участковых, крышующих рынки и общежития, до политиков, которые придумывают новые правила и законы, позволяющие укрепить сформировавшиеся кормушки.

Ну, а что остается тем, кто не включен в число выгодоприобретателей? Нас уверяют, будто мы все должны радоваться присутствию мигрантов. Дескать, без них цены взлетят, услуги подорожают. Опять-таки вернемся к цифре бизнесомбудсмена Титова — 7% рабочих мест заняты иностранными работниками. Каким же экономическим влиянием и силой должна обладать эта немногочисленная группа низкоквалифицированных работников, что они спасают нас от роста цен?

Правда, цены, как и услуги, растут так быстро и такими темпами, что, похоже, мигранты тут совсем ни при чем. А вот что более очевидно, так это снижение трудовых стандартов — уровня зарплаты, количества рабочего времени, защищенности и безопасности труда и т.п. В большинстве развитых стран, куда приезжают мигранты, ситуация такая — приезжие постепенно втягиваются в те отношения, которые приняты в этой стране. Если уж страна принимает мигрантов, то она вытягивает их на свой уровень.

В России, похоже, наблюдается обратный процесс — не мигранты дотягиваются до тех стандартов, которые существуют в стране, а, наоборот, отечественных работников постепенно низводят до уровня мигрантов. Происходит не подтягивание мигрантов, а мигрантизация отечественных работников. А что, ведь занижать зарплату можно и у отечественных работников, надо только найти способ сделать их такими же бесправными и зависимыми, как нынешние мигранты.

Фотография: Митя Алешковский/ИТАР-ТАСС



ДИКТАТУРА

ПРЕКАРИАТА

1 мая 2014 г.

http://www.gazeta.ru/comments/2014/04/29_x_6013393.shtml

В России все шире распространяется прекариальный труд. Это непостоянная работа, негарантированная и невысокая оплата, нерегламентированное рабочее время. Никакого обучения, никакого социального пакета, никакой охраны труда. И еще один важный момент — никакой возможности защитить свои позиции и права.

Будущее приходит к нам не только в виде технического прогресса. Приходится вспоминать и, оглядываясь вокруг, узнавать кое-что из социальных образов, которые довольно часто использовались в футуристике.

Как-то неожиданно материализовались образы людей, которыми населено будущее из классических антиутопий, так называемые социальные низы. Этих людей авторы называли по-разному. Дж. Оруэлл окрестил их «пролами» — неинтересными государству, живущими за пределами зоны, предоставленной «нормальным гражданам». Иван Ефремов называл их «короткоживущими», которых рожали, выращивали и использовали, как рабочую силу, пока они были здоровы, а потом отправляли умирать, как выполнивших свою функцию.

А сегодня заговорили о новом социальном классе – о **прекариате**. Прекариат — это по аналогии с пролетариатом. К пролетариям в классическом марксизме относили тех, кто не имеет собственности на средства производства, а в домарксистскую эпоху — просто неимущих, пригодных для любого использования.

Прекариат — это те, кто не имеет нормальной работы, кто трудится в условиях прекариальной, или, как ее еще мягко называют, неустойчивой занятости. Вообще у термина precarious нет однозначного перевода на русский язык — чаще всего это слово переводится как «неустойчивый», «ненадежный», «угрожающий». У это-

го слова проглядывается корень знакомого слова «кариес» (carious – гнилой, разъедающий).

Что же это за труд такой? Прежде всего, это временный труд, труд без четкой перспективы – работа по временным трудовым договорам, договорам подряда, устным договорам. Исследования показывают, что все чаще реальный договор работника с работодателем имеет устный характер, а официальный документ – всего лишь ширма для проверяющих. Работники зачастую не только не знают, что записано в их договоре, но и не помнят о его существовании. Ведь никто не собирается соблюдать этот договор в плане гарантированности рабочего места, даже на формально оговоренный срок. Уволить могут в любое время и по любому поводу. И это дает колоссальный управленческий эффект.

Срочный договор, с возможностью прервать его в любой момент, превращает работника в очень послушное существо. Причем чем больше работник нуждается, чем он беднее, тем он послушнее. Если перевернуть цитату Маркса о капиталисте, который за прибыль в триста процентов может совершить любое преступление, то временный работник может сделать любую глупость и подлость. Надо – будет строить дома с нарушением технологии, зная, что они могут обрушиться, совершать бессмысленную работу – сегодня раскапывать, а завтра закапывать, укладывать асфальт в дождь, переделывать дату годности на просроченных продуктах, продавать поддельные лекарства.

Готовность работника сохранить любой ценой временную работу, помноженная на стремление предпринимателя к наживе любой ценой, не просто разъедает, она взрывает трудовую и общественную мораль.

Кстати, и самому работодателю от этого достается – жалобы предпринимателей на то, что нет добросовестных и надежных работников, слышатся часто. Но с какой стати проявлять свои лучшие профессиональные качества, если завтра тебя могут уволить? Появится новый хозяин, которому ты не понравишься, — уволят. А может, что-то случится, а тебя назначат виновным – уволят, а то и кризис случится – тоже уволят. Опыт 2009 года не прошел даром. Все хорошо запомнили – когда стало трудно, начались разговоры о «необходимости нам всем вместе затянуть пояса». Но кризис прошел, и слова стали другими – «а с чего вы взяли, что мы обязаны повышать вам зарплату?».

Вообще-то, все эти проблемы с тем, что нужно работать честно, что работа должна быть осмысленной и полезной обществу, – это проблемы старшего поколения. Те, кто помоложе, уже такими проблемами не озабочены. Для них работа — это то, за что платят, и не более того. Вот пример трудовой биографии человека, который начал свою карьеру в середине 90-х годов. *Слесарь — мастер на заводе — оператор прокатного стана — массажист — мелкий предприниматель (торговля продуктами питания) — специалист по утилизации лома цветных металлов — мелкий предприниматель (торговля металлом) — монтажник-электрик.*

Что ему еще придется делать в жизни, он не знает. Ему уже под сорок. Но кто он? С одной стороны, вроде может многое, но никакой отчетливой профессиональной принадлежности так и не сформировалось. Пока заработка хватает, но что станет, когда дети подрастут, а здоровье ухудшится? Нечеткость, размытость, прекариальность.

Не надо думать, будто прекариальный труд — это удел только низкоквалифицированных работяг, кто не учился и не приобретал профессию. Например, все больше прекариальных черт проглядывает в деятельности вузовских преподавателей, офисных работников и даже государственных служащих.

Посмотрите – вузовские преподаватели имеют договор на несколько лет. Но раньше это компенсировалось неплохой зарплатой и престижной работой. Теперь же от высоких зарплат не осталось и следа, нагрузка растет, а учитывая, что, кроме преподавания, надо заниматься поиском грантов, вести научную работу и публиковаться, переработки становятся просто запредельными. Если же посмеешь иметь собственное мнение – вылетишь с работы в два счета! От чистого прекариата педагогов отличает только то, что большинство из них еще не утратили своей профессиональной принадлежности.

Конечно, если ты суперпрофессионал и твои услуги очень востребованы, то, может, ты себя чувствуешь неплохо. Но таковых единицы. Ведь для большинства работников, не обладающих уникальными квалификациями и сильными рыночными позициями, свобода оборачивается произволом работодателя. Им платят столько, сколько считают нужным, могут по ходу работы изменить условия оплаты, а могут и вообще не заплатить.

Рабочее время в прекариальных условиях — это отдельная тема. Его бывает или чрезмерно много, или очень мало. Чрезмерно много, это когда человек работает без счета времени.

И хватит уже смотреть на переработки как на что-то достойное! Большие переработки — это колоссальный дефект, это значит, что труд людей не ценится, его никто не экономит и, что самое главное, его достойно не оплачивают.

Но главное последствие перезанятости — это выключение людей из всех других сфер жизни. У родителей нет времени на детей, потому что они все время на работе, в дороге на работу или обратно. Почему люди так легко зомбируются телевизором? Да потому, что у них нет времени почитать, обсудить, разобраться в том, кто, что и почему говорит. Вот и хватают то, что проще услышать и легко усвоить. Когда задумываться — пришел, поел, телик глянул и спать, завтра на работу. Современная литература? Книжки? Театр и галереи? В выходные бы выспаться и отлежаться. Не забудьте еще и что дом надо содержать в каком-то порядке.

Кстати, не надо думать, что недозанятость — это свобода. Те, у кого сокращенный или неполный рабочий день, вовсе не предаются прослушиванию симфоний Шнитке и чтению Толстого. Работник одного пищевого предприятия так рассказывает о своем графике: *«Зимой у нас не сезон, поэтому объемы падают. Мы работаем не каждый день, но найти другую работу я не могу, так как в любой момент меня могут вызвать на срочный заказ, и я не могу отказаться — меня уволят. Поэтому не работаю, сижу, жду, вдруг вызовут»*.

В общем, прекариальный труд — это непостоянная работа, негарантированная и невысокая оплата, нерегламентированное рабочее время, никакого обучения, никакого социального пакета, никакой охраны труда. И еще один важный момент — никакой возможности защитить свои позиции и права. Судьба таких людей — всегда быть бедными и зависимыми.

Прекариат в чистом виде, те самые «социальные низы», уже сегодня есть в нашей жизни — это мигранты. Их миллионы, они живут обособленно, они не обладают той полнотой гражданских и трудовых прав, которая есть у российских граждан. Их эксплуатируют по максимуму, не заботясь о том, что с этими людьми будет потом. Да, они соглашались на это добровольно. Но используя этих людей подобным

образом, мы не просто решаем вопрос с дешевой рабочей силой, мы закладываем социальную конструкцию, в которой появляются «люди второго сорта».

Но важно не столько наличие таких людей, важно то, что многие считают это нормальным и допустимым. Отсюда недалеко до зачисления во второй сорт и своих сограждан – и это уже есть. Миллионы россиян сорвались из провинции, потому что в разрушенной и деградирующей глубинке нет места их квалификации, талантам, усердию. Они выпадают из своей среды – ведь освоиться там, где они живут месяцами ради заработка, им не удается, а там, откуда они уехали, у них рвутся связи. Они перестают быть гражданами – ведь, живя на съемных квартирах и не имея регистрации, они не могут участвовать в выборах.

Кем они становятся? Полугражданами? Мигрантами «высшей категории»? Они превращаются в удобное средство снижения трудовых издержек, то есть в прекариат.

А ведь еще есть так называемые неформально занятые работники. По разным оценкам, их численность колеблется от 15 до 40% всех работающих. Большинство из них живут одним днем, не думая о пенсиях, о будущем, работают, лишь бы сегодня был заработок. Кому-то это даже нравится, они считают себя свободными, кому-то даже везет, и они пробиваются в средний класс. Но большинство так остается на своих шатких позициях.

И их положение во многом не следствие их пассивности или лени. Изучение ситуации показывает, что распространение прекариального труда, а значит, и формирование нового класса, является предметом последовательного социального конструирования. Этому способствуют многие законы, уже принятые в рамках господствующей неолиберальной идеологии. Прежде всего это ограничение возможностей профсоюзов, которые не могут на равных вести переговоры с работодателями, лидеры которых не защищены от давления, наконец, не могут нормально использовать такой инструмент, как забастовка.

Де-факто легализован заемный труд, ставший увесистым вкладом в фундамент нового класса. Ведь заемный труд — это работники, у которых нет стабильной работы, надежного заработка, которые не могут объединяться в профсоюзы и защищать свои интересы. А если вспомнить инициативы по отмене сорокачасовой рабочей недели, которые предлагались представителями бизнеса, право работо-

дателя изменять трудовой договор в одностороннем порядке, расширение оснований для применения срочных трудовых договоров...

Сюда же надо добавить удивительную терпимость правоохранительных органов к нарушениям трудового законодательства. Много лет существуют невыплаты заработной платы, много лет говорят о серых зарплатах – но ситуация не меняется. Зная, как эффективно государство может бороться с тем, что ему не нравится, остается предположить только одно – ситуация с невыплатами и серые зарплаты не рассматриваются властями как что-то неприемлемое.

В таких условиях работодатели, которые не начинают экономить трудовые издержки подобным образом, будут терять свои рыночные позиции. Экономическая логика заставит их превращать своих работников в полурабов, четверть-рабов и т.д., формировать тот самый прекариат.

Что в итоге? Создано социальное пространство, где не действует закон, где воспроизводятся практики позапрошлого века. Люди, попадающие в это пространство, на эти роли, выпадают из современной жизни, из нормальных отношений.

Почему-то многих сегодня волнует, что гомосексуализм и излишняя толерантность разрушают традиции нормальной жизни и семьи. Но почему-то никто не говорит, что неформальная занятость и прекариальный труд делают это масштабнее и очевиднее.

Где искать выход? Прежде всего нужно остановить расползание неформальных трудовых отношений. Современные формы трудового права имеют огромный потенциал, для того чтобы оформить и упорядочить любые формы трудового взаимодействия. Нужно вернуть понятия справедливости и гуманизма в экономику. Нужно вернуть понимание, что работники не менее ценны для общества, чем предприниматели или чиновники.

Но больше всего – нужен ответственный диалог работников с работодателями. Можно, конечно, ничего этого не делать, можно продолжать гнаться за снижением трудовых издержек любой ценой. Но надо понимать, что мы одновременно закладываем новую структуру общества. Почитайте О. Хаксли про «Дивный новый мир» или «Облачный атлас» Д. Митчелла, там написано, что будет дальше.

Дейнека А. А. «Безработные в Берлине»

Фотография: deineka.ru



ЛЮДИ, ДОВЕДЕННЫЕ ДО КРАЯ

18 января 2015 г.

[http://www.gazeta.ru/comments/2014/12/
29 a 6363581.shtml](http://www.gazeta.ru/comments/2014/12/29_a_6363581.shtml)

Почему нужно как можно скорее разрешить забастовки?

В России растет число стихийных протестов рабочих, в основном из-за невыплаты зарплаты. По закону рабочие могут воспользоваться своим правом на забастовку, однако на практике сделать это практически невозможно. В текущей ситуации гораздо опаснее не иметь рычагов воздействия на работодателя, чем иметь и пользоваться ими. На либерализацию законодательства о забастовках нужно смотреть прежде всего, как на инструмент укрощения стихийных протестов.

В начале декабря 2014 года в Междуреченске (Кемеровская область) на шахте «Распадская» случилось жуткое событие: бывший работник, уволенный ранее, расстрелял своего начальника. Позже в перестрелке с полицейскими он ранил троих сотрудников, причем одного смертельно, после чего сам был застрелен.

Ноябрь 2013 года: в Нижнем Новгороде рабочие забили до смерти своего прораба из-за невыплаты денег за сделанную работу. Декабрь 2013 года: в Томской области уволенный работник расстрелял директора и его заместителя в отместку за несправедливое, с его точки зрения, увольнение. Февраль 2014 года: в Красноярском крае бизнесмен с помощниками пытал, а потом утопил в реке двух гастарбайтеров, отделявавших его дом, которые, по его мнению, украли у него перфоратор. Февраль 2014 года: в Калужской области местными жителями расстреляны приезжие из соседней области, которых приняли взамен местных работников. И это не полный перечень подобных трагедий.

Стоит ли увязывать эти ужасные факты в одну картину? В рамках Мониторинга трудовых протестов Центра социально-трудовых прав в 2014 году был зафиксирован рост числа стихийных протестов. Что такое стихийный протест работников?

Это когда люди, доведенные до крайности, начинают протестовать доступными им способами.

Вот несколько примеров за последние три месяца. В Мурманске несколько десятков работников, занимавшихся благоустройством города, прекратили работу и вышли на пикет. Причина — двухмесячная задержка зарплаты.

В Челябинске работники клининговой компании отказались работать и попытались захватить офисное здание. Причина — четырехмесячная задержка заработной платы. Московские строители забрались на стрелу крана в знак протеста против задержек заработной платы.

Тревогу вызывает тот факт, что количество стихийных акций в прошедшем году увеличилось, хотя все предыдущие годы их становилось все меньше и меньше.

В предкризисном 2008-м таких акций было 62% от общего количества протестов, в 2011-м — 41%, в прошлом, 2013-м — 35%. Казалось бы, ситуация нормализуется. Но, по данным мониторинга, за 2014 год число таких акций увеличилось до 44%. Причина проста: увеличилось количество неплатежей. Доля неплатежей как причины протеста тоже снижалась все последние годы. В кризисные 2008–2009-е почти 60% всех протестов начиналось из-за задержек зарплаты. Это была главная причина забастовок, митингов, пикетов. На протяжении последующих лет доля протестов из-за неплатежей снижалась, и в 2013-м году она составила всего 29%. Но в 2014 году неплатежи опять вышли на первое место в перечне причин протестов — 39%.

При этом надо отметить, что невыплаты зарплаты запрещены законом. Существует целый ряд правовых норм, которые прямо запрещают невыплаты зарплаты, за это предусмотрена довольно жесткая ответственность, вопросы выплат постоянно находятся в фокусе внимания местных властей (во всяком случае, на словах). Но невыплаты зарплат существуют, это незаконное, нерыночное явление остается обыденной частью российского экономического пейзажа.

Кстати, закон дает возможность работникам не ждать, пока задолженность станет многомесечной, можно прекратить работу спустя две недели после того, как не выплатили деньги в срок. Это законно.

Но вот статистика 2014 года: из всех протестов, вызванных задержками зарплаты, только 7% проходят в рамках закона. Гораздо чаще люди, возмущенные задержкой заработанных денег, прибегают к другим формам протеста. Например, 8%

всех протестов из-за невыплат зарплаты проходили в форме голодовок. Но чаще всего работники просто останавливают работу всего предприятия или нескольких подразделений, т.е. объявляют стихийную забастовку — 44% всех протестов против невыплат проходили именно так. Почему люди не боятся ответственности за такие, в общем-то, незаконные забастовки? Потому что средний срок задержки зарплаты, приводящей к такой забастовке, составляет четыре месяца и вина работодателя здесь очевидна.

Но зачем ждать несколько месяцев? Почему не использовать предоставленную законом возможность остановить работу через две недели или не начать предусмотренную законом процедуру коллективного трудового спора?

Сначала про коллективный трудовой спор. Вообще-то, по закону забастовка разрешена только как часть коллективного трудового спора. До того, как остановить работу, нужно на собрании или конференции коллектива проголосовать за то, чтобы начать трудовой спор, уведомить начальство, потом выработать требования и опять их утвердить на собрании или конференции, предъявить, дожждаться ответа.

Если требования не принимаются работодателем, то начинаются примирительные процедуры, трудовой арбитраж и т.п. И вот если все это не привело к примирению сторон, то начинается подготовка к забастовке. Опять нужно провести конференцию, принять решение о забастовке, нужно сообщить начальству, когда будут бастовать, сколько по времени, кто будет участвовать. А еще нужно согласовать минимум работ, необходимых для поддержания жизнедеятельности предприятия, если этого не сделать, то забастовка будет незаконной.

В общем, для того чтобы организовать законную забастовку, нужно несколько недель потратить на обязательные согласования, оформить кучу документов. И, не дай бог, где-то не хватит бумажки, подписи или дата будет проставлена неверно! Тут же работодатель обращается в суд, где фиксируется нарушение процедуры, и забастовка признается незаконной, а значит, если она состоится, то ее организаторы понесут ответственность.

Кстати, документы не единственный способ. Можно сорвать конференцию, объявив за пятнадцать минут до ее начала, что выделенное помещение для сбора делегатов находится в аварийном состоянии. Перенос конференции на другой день невозможен, так как полномочия делегатов истекают, да и попробуй их со-

брать еще раз на большом предприятии, где все работают посменно. Это уже не говоря об угрозах и запугивании тех, кто осмеливается спорить с начальством по закону.

Запугивание — самое эффективное средство для тех, кто использовал другую возможность, предоставляемую законом, и написал заявление о приостановке работы из-за более чем двухнедельной задержки зарплаты.

«Ты ведь здесь расписался не в том, что тебе зарплату задержали. Ты расписался в том, что тебе не важны интересы предприятия. А зачем мы будем держать такого работника? Ты подписал заявление о своем будущем увольнении!» — примерно так ведутся профилактические беседы с протестующими-заявителями. И не редкость, когда из десятков написавших заявление об отказе от работы через несколько часов остаются единицы. Остальные отзывают свои заявления и приступают к работе в надежде, что начальники оценят их покладистость и заплатят хоть что-то.

Так что если задать вопрос, есть ли у российских работников право на забастовку, ответ: да, есть. Существует ли процедура организации законной забастовки? Да, существует. Можно провести законную забастовку? Нет, практически невозможно.

От забастовок страдают все: и работодатель, который несет убытки, и сами работники, которые лишаются заработка, и потребители, которые остаются без необходимых товаров и услуг. Но увы, практика всех стран и континентов показывает: без забастовки обойтись невозможно. Как дать знать упертому работодателю о том, что люди не могут больше жить и работать без зарплаты и у них кончилось терпение? Как объяснить работодателю, что нужно повышать зарплату или не экономить на безопасности работников? Есть много ситуаций, когда просто не остается ничего другого, как остановить работу и сказать: «Баста!»

Забастовка — это как стоп-кран в поезде, как тормозная система в автомобиле, как последняя возможность остановить или замедлить губительное движение. Часто и бездумно этим пользоваться нельзя, но иметь такую возможность необходимо.

А теперь представьте: тормозная система есть, а воспользоваться ею крайне тяжело. Ну, например, ручка стоп-крана находится снаружи вагона, а педаль тормоза расположена в багажнике. Абсурд? Но именно так у нас сегодня выглядит ситуация с забастовками и трудовыми конфликтами.

В условиях надвигающегося или уже наступившего кризиса российское общество стоит перед множеством развилочек. Одна из них связана с забастовками. Можно оставить все как есть и не обращать внимания на проявления дикости и неуправляемости в трудовых отношениях.

Но конфликт всегда свидетельствует о наличии у сторон какого-то социального потенциала, о какой-то позиции, интересах, о желании что-то изменить. Гораздо опаснее отказ от конфликта и принятие существующего положения вещей, несмотря на ухудшение ситуации.

Низкая зарплата — ну ладно, пришьем заплатки на одежду и купим дешевой лапши. Вредные условия в цехе — потерпим, что поделать, ведь не сразу же заболеем. Работать сверхурочно без оплаты — ну а как без этого, иначе ведь выгонят?

Бесконфликтность может быть не свидетельством мира и спокойствия, а признаком деградации и разложения.

Другой вариант связан с признанием того, что конфликты неизбежны и даже необходимы и средства их разрешения должны быть доступны и эффективны. Нужно значительно сократить срок организации законной забастовки и существенно уменьшить количество согласований для ее оформления. Никто не говорит о том, что нужно снять все ограничения на ее объявление, но они должны быть разумными. Тогда появляется возможность остановить рост числа стихийных протестов, которые выплескиваются за пределы предприятий и превращают разлад работников с работодателями в нечто большее. Нужен диалог внутри предприятия, и, если угодно, нужны правовые механизмы принуждения к диалогу. Это качественно изменит ситуацию в трудовых отношениях и изменит характер социальной напряженности.

Разумеется, это увеличит нагрузки на бизнес и повысит трудовые издержки. Современному бизнесу и так живется непросто. Обвал валюты, падение рынков, налоги, кредиты, цены на сырье и энергию, а ко всему прочему коррупционный налог никто не отменял. А тут еще дать работникам право голоса и возможность «давить на тормоза»? Но какая альтернатива?

Пытаясь найти факторы, влияющие на количество трудовых протестов, удалось выявить следующее: уровень инфляции, зарплаты, курс рубля, цены на продукты не оказывают на протесты никакого влияния.

Есть единственный фактор, который оказывает прямое влияние, — безработица. Ее рост буквально через пару месяцев оборачивается ростом числа протестов.

Про то, что безработица у нас будет расти, не говорит только ленивый. И надо иметь в виду, что следом будет расти число протестов среди работников. Какие-то протесты профсоюзы смогут взять под свой контроль, но будет много стихийных забастовок, будут радикальные акции с голодовками и, похоже, будут случаи насилия, подобные тем, которые описаны выше.

Мало того, проблемы работников будут вызывать сочувствие пенсионеров, горожан, у которых тоже появятся свои поводы для возмущения — рост коммунальных тарифов, цен, запах сероводорода в городе, наконец... слияние разных конфликтов в один общесоциальный протест, как показывает опыт, происходит очень быстро, события начинают развиваться неожиданно для всех, кто оказывается втянутым в происходящее, вероятность ошибок, в том числе трагических, многократно возрастает.

Именно поэтому на либерализацию законодательства о забастовках нужно смотреть прежде всего, как на инструмент укрощения стихийных протестов.

Забастовка важна не сама по себе, она нацеливает на диалог и поиски компромисса. Причем важно, чтобы это проходило в рамках правил, установленных государством, обязательных для всех участников. Запретительный закон о забастовках помогает сохранять иллюзию официальной бесконфликтности трудовых отношений, но он не отменяет реальную жизнь, в которой на наших глазах нарастают недовольство, отчаяние и ненависть.

ФОТО: Анатолий Кузярин/Фотохроника ТАСС/ТАСС



«ЭТИ ПСИХИ ИЗ ПРОФСОЮЗА»

1 мая 2015

http://www.gazeta.ru/comments/2015/04/29_a_6661393.shtml

Почему в России бастующих путают с бунтовщиками?

Количество забастовок в России стремительно растет. По данным соцопросов, каждый восьмой россиянин готов участвовать в акциях протеста против падения уровня жизни и в защиту своих экономических прав. Но люди, решившиеся на законный протест, сталкиваются с давлением, причем не только со стороны работодателей и государства, но и со стороны самого общества.

Однажды моя знакомая, готовясь лететь в европейское путешествие, узнала о готовящейся забастовке пилотов. Ее первая реакция была: «Они что там, обалдели? Не понимают, что они людей подставляют – срываются поездки, пропадают брони, срываются встречи...» Причина забастовки, судя по информации из СМИ, была в том, что авиакомпания собиралась перевести пилотов в дочерние компании, где ставки зарплат ниже, где иной, более низкий уровень социального страхования, сезонный характер работы. Правда, у компании уменьшались затраты на персонал. Поэтому пилоты и собирались бастовать – во-первых, против пересмотра контрактов, а во-вторых, против уменьшения зарплаты.

На мой вопрос: «А кто именно обалдел?» — последовал ответ: «Эти психи из профсоюза, которые людей с толку сбивают!»

Слова о том, что забастовка – это реакция на действия работодателя, который собирался заставить людей работать больше за меньшую плату, не воспринимались – «Нет, компания должна снижать расходы, уменьшать стоимость билетов! Это из-за профсоюзов цены на билеты такие высокие!». Дальше спорить было бесполезно.

Этот разговор мне вспомнился после того, как в марте неуравновешенный пилот грохнул самолет вместе с пассажирами о землю. После было много разговоров о

том, что нагрузка у пилотов высокая, медицинский контроль стал поверхностным и врачи не заметили у виновника трагедии отклонений в психике, что раньше экипажи включали большее количество людей – это было дороже, но безопаснее.

В общем, было очевидно, что экономия на пилотах обернулась трагедией.

Стремление предпринимателя к прибыли естественно и законно. Именно благодаря рыночному капитализму стал возможен современный технический прогресс и товарное изобилие. Многие страны достигли небывалого процветания, культурного и гуманитарного прогресса. Но именно те, кто с помощью рынка продвинулся в сторону прогресса и процветания, усвоили, что капитализм может наносить колоссальный вред, разоряя страны, уничтожая людей и территории.

Каким бы ни было отношение к Марксу, но его слова о том, что за триста процентов прибыли капиталист совершит любое, самое немыслимое преступление, оказались верными.

Обычно о негативных последствиях капитализма говорят социологи, философы, антропологи. В последние годы к критике современного капитализма подключились и экономисты. Нобелевские лауреаты (Д. Стиглиц, П. Кругман) пишут книги и статьи, где называют губительным курс на отказ от регулирования экономики, и о разрушительном влиянии неравенства в современном обществе. О пагубности современного капитализма пишет Т. Пикетти в своей книге «Капитализм в XXI веке», за которую ему прочтат экономического «Нобеля».

В общем, вопрос о регулировании капитализма становится все более актуальным – не общество должно быть частью экономики, а экономика должна быть частью общества. А это возможно тогда, когда понимание есть не только у теоретиков, но и у тех, кто не отягощен грузом статистических выкладок и аналитических рассуждений. Нужно понимание тех, кто своей «кожей» почувствовал, что нельзя в современной экономике безответственно относиться к людям и их труду. Нужно понимание у политиков, журналистов, даже у простых обывателей, что неограниченный капитализм, отсутствие представлений о справедливости и морали в экономике – это зло. Было бы неплохо, если бы это понимали и сами предприниматели.

Сегодня в России немало тех, кто решается протестовать и отстаивать свои права на рабочем месте. Их число растет. По данным мониторинга трудовых протестов Центра социально-трудовых прав, количество выступлений работников в первом квартале текущего года почти вдвое превысило уровень предыдущих лет.

Такого количества протестов, а значит, и протестующих людей не было на протяжении восьми лет, в течение которых ведется Мониторинг.

Протестуют практически все – от рабочих «Форда», организованных в профсоюз, имеющих и организационный опыт, и правовую подготовку, до водителей маршруток, которые никогда в профсоюзе не состояли и даже не могут выдвинуть внятный список требований.

Голодают строители космодрома и врачи скорой помощи. Первые — потому что не видят другого способа привлечь к себе внимание, а другие — потому что им запрещено бастовать, они сочетают голодовку с работой, надеясь сделать свой протест замеченным.

Наконец, возросло количество акций солидарности профсоюзов. Докеры по всей стране требуют отмены несправедливого приговора председателю профкома порта Восточный по абсурдному обвинению, возникшему после того, как профсоюз провел успешную колдоговорную кампанию. Профсоюз пилотов тоже ведет кампанию солидарности против сфабрикованного дела против своих лидеров, которые добились многомиллионных выплат для пилотов, которые «зажимала» авиакомпания. Авиадиспетчеры требуют выпустить своих коллег, которых держат в заключении после громкой аварии во Внуково, учителя поддерживают педагогов из закрывающихся школ. Всего не перечислить.

Но есть одна особенность – протестующие сталкиваются с колоссальным давлением только потому, что они осмелились возражать начальству и протестовать. По словам московских врачей, которые несколько недель назад начали работать строго по правилам (почему-то это называют «итальянской забастовкой»), их обвиняют и в том, что они подводят коллектив, и в том, что оставляют без помощи пациентов, наконец, в том, что они бунтовщики.

А они всего-то отказываются от бесплатных переработок, хотят принимать пациентов, соблюдая нормы времени, отведенные на прием, чтобы осмотреть, спросить, обдумать план лечения и объяснить его больному. В чем заключается их бунт, доктора понять не могут, как не могут понять, почему их решение тратить на прием больного столько времени, сколько предписано правилами, рассматривается как оставление пациентов без помощи.

Понятно, что такая работа отрицает сформированный порядок, при котором поликлиника должна пропустить через себя как можно больше пациентов, при этом не

платя медикам за переработки. Ведь в данном конфликте даже речи нет о повышении зарплаты – люди просто хотят нормально работать и добросовестно выполнять свои функции.

Но удивляет другое.

Протестующих – единицы, все остальные демонстрируют или равнодушие, или агрессивное несогласие с протестующими.

Председатель независимого учительского профсоюза рассказывает, как группа «учителей со стажем» под конвоем привела к нему молоденькую учительницу и заставила ее написать заявление о выходе из профсоюза, в который она вступила несколькими днями раньше. Как тут не вспомнить про «агрессивно-послушное» большинство, направляющее свой гнев не на причину протеста, а на тех, кто осмеливается протестовать.

Еще более абсурдными выглядят, например, жалобы пациентов, которые жалуются на врачей, работающих «по правилам». Раздражение у них вызывают не те, кто создал систему, исключаящую качественную работу медиков, а врачи, которые не желают работать некачественно. Да, пациент не попал к врачу, так как у него закончились часы приема. Это означает, что не хватает врачей и поликлиник и жаловаться нужно на их нехватку.

Но нет, жалобу пишут на врача, который не хочет в неурочное и неоплачиваемое время принимать дополнительных пациентов.

Конечно, в таких условиях трудно останавливать произвол работодателя. Ведь сюда еще надо добавить законодательство, которое из-за своей сложности и запутанности делает практически невозможным законный протест. Протестующему работнику нужно преодолеть не только давление работодателя, непонимание коллег, раздражение со стороны потребителей, но и опасаться закона, не позволяющего эффективно разрешать конфликты, но который очень удобно использовать для расправы с протестующими.

Тем не менее, несмотря на все эти трудности, количество людей, готовых отстаивать свои права, достаточно велико. По данным Левада-центра, в феврале 2015 года 12% россиян готовы были участвовать в акциях протеста против падения уровня жизни и в защиту своих экономических прав – каждый восьмой.

Это означает, что есть миллионы людей, готовых к решительным шагам.

Но нужны десятки миллионов, которые окажут им поддержку и понимание. Никто не хочет оказаться в самолете, которым управляет невменяемый пилот. Но все ли готовы проявить понимание к пилотам, которые требуют нормальных условий для себя и большей безопасности для нас?

ФОТО: Эттингер Эдуард



ПЕРВЫЕ ПРИЗНАКИ БОЛЬШОГО ЦУНАМИ

18 января 2016 г.

<https://www.gazeta.ru/comments/2016/0>

[1/17 a 8023709.shtml](#)

Обозреватели недоумевают: кризис в разгаре, экономика деградирует, рубль падает, цены растут, а народ, по их мнению, безмолвствует. Но за пределами студий и редакций происходит немало событий, которые ставят под вопрос тезис о «молчании народа». Если локальные протесты будут расти с такой же скоростью, скоро они начнут объединяться и расширяться.

По данным мониторинга трудовых протестов Центра социально-трудовых прав, который вот уже восемь лет ежемесячно публикует свои данные, еще в декабре 2014 года был зафиксирован скачок числа протестных акций работников более чем на 30%. Обычно в конце года количество протестов снижалось и вдруг резко подскочило: кризис пришел раньше, чем Новый год.

Почти каждый месяц 2015 года фиксировались рекордные показатели. Февраль — 39 протестов (обычно около 15), март — 40 выступлений (обычно около 20), июль — 41 (в среднем около 25). Обычные среднегодовые значения (около 250 протестов в год) были превышены уже к концу лета. Декабрь 2015 года стал рекордным месяцем за восемь лет наблюдений — 53 раза работники организовывали протестные акции.

А всего за год зафиксировано 409 трудовых протестов, на 40% больше, чем в прошлом году, и на 76% больше, чем средний показатель 2008–2013 годов.

Рекордным оказалось не только общее число протестов. В рамках мониторинга особо выделяются акции с полной или частичной остановкой работы, то есть радикальные протесты, в ходе которых работники переходят от слов несогласия и демонстрации своего отчаянного положения к конкретным действиям. Российские работники 168 раз останавливали работу в знак протеста. Это на 73% больше, чем в прошлом году, и на 87% больше, чем в среднем за период 2008–2013 годов.

Увеличилась и доля акций с остановкой работы в общем количестве протестов. Обычно треть всех протестов сопровождается остановкой работ, а в 2015 году этот показатель увеличился до 41%.

Произошел скачок уровня протестности. Чем он вызван, что привело к такому росту протестного движения?

Главной причиной, побудившей работников протестовать, стали невыплаты заработной платы — 48% всех выступлений были связаны с этим. Причем в предыдущие годы доля невыплат, как причины протестов устойчиво снижалась на протяжении последних лет. В 2008 году 58% выступлений работников были вызваны этой причиной, и ежегодно ее доля снижалась вплоть до 2013 года — 29%. Такая тенденция порождала надежду, что столь позорное для общества и экономики явление, как неплатежи, со временем исчезнет. Но уже в 2014 году доля неплатежей среди остальных причин подскочила до 38%, а через год стало окончательно ясно: тенденция переломилась, невыплаты зарплаты вернулись в нашу жизнь и опять стали главной причиной протестов.

Изменения произошли не только в причинах протестов. Важные сдвиги произошли в отраслевой структуре. В 2008 году половина всех трудовых протестов возникала в промышленности, главным образом потому, что там активно действовали профсоюзы, которые при всех своих недостатках фиксировали нарушения прав и позволяли работникам организовывать трудовые споры и протесты. Но в 2015 году на долю промышленности приходится всего лишь 30%, то есть протесты сместились в другие отрасли — на транспорт, в строительство, в бюджетный сектор.

С этим сдвигом связана еще одна особенность: увеличение доли стихийных протестов, которое произошло в последние два года. Протестовать начали работники тех отраслей, в которых раньше о них и не помышляли, — таксисты, медики, официанты. Раньше они либо мирились со своим положением, либо, если становилось невыносимо, меняли место работы и искали что-то более подходящее. Но обстановка изменилась: общеэкономическая ситуация ухудшилась настолько, что терпеть стало невозможно, а уходить некуда. И тем, кто никогда не помышлял о протестах, приходится учиться тому, как отстаивать свои интересы, защищать свои права. Ведь профсоюзов в их отраслях либо вообще нет, либо они настолько пассивны, что о них никто никогда ничего не слышал.

К сожалению, законодательство о разрешении трудовых протестов по-прежнему не работает. Существующая в Трудовом кодексе процедура коллективного трудового спора столь сложна и запутанна, что ее не каждый профсоюзник со стажем сможет пройти, не говоря уж о тех, кто впервые пытается противостоять работодателю.

Специфика протестного движения такова, что, не имея возможности использовать закон для разрешения противоречий с работодателями, работники или их представители вынуждены придумывать что-то особенное, позволяющее услышать их, дающее возможность как-то решить проблему. Кто-то пишет письма губернаторам, депутатам и самому президенту, кто-то выходит на митинги, в одиночку или группами, кто-то, доведенный до отчаяния, бросает работу и требует задержанную зарплату, наконец, есть те, кому уже нечего терять, и они объявляют отчаянные голодовки.

Наблюдения за трудовыми протестами на протяжении восьми лет позволили выделить их главную особенность: практически все они были изолированными. Каждый решал проблему на своем предприятии со своим работодателем. Резкий рост числа локальных протестов заставил задуматься над тем, до каких пор может нарастать количество таких протестов. Ведь количественный рост неизбежно должен привести к каким-то качественным изменениям.

Данные 2015 года позволили дать ответ, что будет происходить с локальными протестами, если их станет много, — они будут сливаться, соединяться. Уже в 2012 году в рамках мониторинга пришлось выделить особую категорию трудовых протестов, которые происходили одновременно в разных регионах, с одними и теми же требованиями. Дело в том, что межрегиональный протест выглядит как матрешка: он один, но содержит в себе одновременно несколько акций. Нет смысла учитывать каждый из них как отдельную протестную акцию — это не несколько локальных протестов, а сложное явление, подразумевающее высокий уровень организации, координации, наличия лидеров, актива в разных регионах, это качественно иной тип протеста.

Оценивать такие акции следует по количеству регионов, в которых они происходят. Таких сложных межрегиональных протестов пока немного — 1% в 2012 году и 3,5% в 2015 году. Но вот их масштаб существенно изменился. В предыдущие годы обычная межрегиональная акция охватывала два-четыре региона. Но в 2015 году

масштабность таких акций резко увеличилась. Акция дальнобойщиков, по имеющимся данным, проходила сразу в 43 регионах.

Майские протесты учителей и вузовских преподавателей в рамках профсоюзной кампании «За право учиться и возможность учить!» охватили 20 регионов. Преподавателей в этой акции активно поддержали другие бюджетники — медики из профсоюза «Действие». Серия митингов и пикетов солидарности с бастующими работниками подмосковной логистической компании ПДК (EMEX) прошла в десятке городов, где у фирмы есть партнеры, которых профсоюзные активисты предупреждали, что их партнер может оказаться ненадежным из-за своей антипрофсоюзной политики. Также в десятке городов состоялись митинги в поддержку бастующих докеров Санкт-Петербургского порта. Если все эти протесты развернуть и рассматривать как отдельные локальные акции, то годовое число протестов увеличилось бы вдвое.

Но и это не предел. Помимо межрегиональных, появились межотраслевые акции, когда работники разных предприятий и отраслей выходят на совместные протесты.

В октябре — ноябре в Алтайском крае состоялась серия пикетов, в которых участвовали медики, учителя, работники культуры и представители других отраслей. Главная причина протеста — попытка местных властей урезать бюджетные расходы на зарплату в этих отраслях. А на Урале в декабре к митингу горняков, требующих индексации зарплаты, присоединились лесопереработчики из соседнего города, выступающие против сокращения рабочих мест. Их поддержали местные медики, которые двумя неделями раньше организовывали акции против уменьшения размеров зарплаты.

Представители разных отраслей выходят вместе, потому что у них совпало: у одних намечаются увольнения, а у других не подписывают коллективный договор, третьим урезают заработки. И те, и другие живут в соседних городах, одновременно собираются выйти на митинг и находят возможности объединить свои протесты. Но и это еще не все.

В Иванове в декабре состоялся митинг, на который собрались рабочие, протестующие против задержек зарплаты, обманутые дольщики, а также пенсионеры, возмущенные намерением властей урезать льготы. Здесь уже трудовой протест сливается с коммунальным и социальным. Формируется новая протестная среда, в

которой разных людей, работающих на разных предприятиях, занимающих разные социальные позиции, разные причины выводят на общий митинг.

Общее у них одно: возмущение и желание противостоять тому, что ухудшает их жизнь.

Сложные формы протеста пока встречаются нечасто. Но то, что они появились, то, что их становится все больше и масштаб увеличивается, позволяет говорить о качественном изменении протестного движения. Локальный протест можно игнорировать, можно спустить на тормозах, наконец, можно запугать участников и подавить их активность. Но, как показывает пример дальнобойщиков, с межрегиональным протестом это сделать гораздо сложнее. Можно не сомневаться, что скоро таких акций станет больше и напряженность будет нарастать.

Много лет профсоюзы требуют изменения трудового законодательства с целью упрощения процедуры организации забастовки. Много лет власти отказывают это сделать, боясь, что кто-то начнет раскачивать лодку. Эти опасения вполне обоснованны. Злоупотребление правом на забастовку — вещь вполне реальная, как показал опыт первой половины 1990-х годов. Но опыт того же времени показал, что работники очень быстро начинают понимать, в каких случаях им стоит останавливать работу, а когда надо от этого воздержаться.

К тому же не стоит забывать, что большинство протестов возникает вовсе не по надуманным, а по вполне реальным и значимым причинам. Так что с раскачиванием лодки, скорее всего, удастся справиться. А вот поднимающуюся волну протестов, сливающихся друг с другом, соединяющихся с иными формами протестного движения остановить вряд ли удастся.

Можно делать вид, что всего этого нет, и даже радоваться отсутствию видимых признаков массового возмущения. Только вот почему-то в памяти всплывает образ пляжных туристов, которые, увидев воду, отступившую на десятки метров, радостно бегут собирать ракушки, не думая, что это может быть первым признаком большого цунами.

ФОТО: Андрей Холмов/ТАСС



«ТРЕБОВАНИЯ УПРОЩАЮТСЯ ДО ПРИЗЫВА «ДОЛОЙ!»

30 апреля 2017 г.

https://www.gazeta.ru/comments/2017/04/28_a_10648421.shtml

В стране не только резко увеличивается количество трудовых конфликтов, но и утрачивается практика их цивилизованного решения. Все активнее в разрешение трудовых споров приходится вмешиваться государству, и оно неизбежно начинает нести репутационные потери. Современные трудовые протесты в России стали похожи один на другой, и самое тревожное в том, что рано или поздно они начнут объединяться.

Очень немного нужно для того, чтобы культурный вроде бы человек превратился в дикаря: пронесся ураган, погасло электричество, оборвалась связь, и еще вчера нормальные граждане идут бить витрины и грабить магазины. Но бывает так, когда культурный слой исчезает понемногу, шаг за шагом на протяжении долгого времени. Такой процесс называется инволюцией, т.е. эволюцией наизнанку, не от примитивного к развитому и не от старого к новому, а наоборот.

Именно об этом приходится думать после получения итогов мониторинга трудовых протестов. Это постоянное исследование ведется в Центре социально-трудовых прав уже десятый год, и накопилось немало информации, позволяющей оценить, как развивается протестное движение работников в России.

Но прежде чем перейти к цифрам, нужно несколько слов сказать о культуре трудового конфликта. Противоречия у работников с работодателями возникают постоянно. И давно уже стало понятно, что их нельзя игнорировать и что не стоит преследовать недовольных. Напряжение все равно прорвется, только в более жесткой и радикальной форме. Поэтому человечество разработало не один, а несколько механизмов, позволяющих разрешить эти противоречия и не дать им перерасти в открытый конфликт или, что еще хуже, в скрытое недовольство, которое

выплеснется неизвестно где и когда. Хотя, возможно, оно и не выплеснется, но те, кто не может ни договориться, ни возмутиться, никогда не будут ни порядочными гражданами, ни аккуратными налогоплательщиками, ни эффективными работниками.

Первый механизм — это система трипартизма, при которой государство разрабатывает законы для участников трудового процесса, следит за их исполнением, чтобы стороны придерживались того, что им предписано. Для этого используются такие государственные органы, как Гострудинспекция, прокуратура, которые могут сами находить нарушения, а могут реагировать на жалобы.

Другой механизм — это коллективные переговоры, с помощью которых работник с работодателем должны искать компромиссы и договариваться. Компромиссы вещь неприятная — ведь приходится брать в расчет чужие интересы и жертвовать частью своих, но, в долговременном плане они себя оправдывают.

Наконец, самый сложный механизм — это то, что в российском законодательстве называется трудовыми спорами. Трудовые отношения слишком сложная и многообразная сфера, чтобы все можно было решить переговорами и жалобами. В желании работодателя повышать зарплату выше уровня инфляции нет ничего незаконного, но у работников бывает очень много оснований, когда они считают себя вправе потребовать этого. Вот для такого случая и существует забастовка — это тоже один из способов диалога работников и работодателей. Запрещать забастовки не имеет смысла — исторический опыт показывает, что без них не обойтись. Поэтому их легализуют, и делается это с одной целью — чтобы конфликт остался в пределах предприятия, чтобы участники конфликтовали между собой, а не выносили недовольство друг другом за ворота, отравляя своими противоречиями и без того сложную и напряженную современную общественную жизнь. Для этого разрабатывается универсальная процедура, которая позволит оппонентам помериться силами, влиянием, организованностью, но не даст им обострить конфликт и вовлечь в него других.

К сожалению, в России эта логика потеряна. Трудовое законодательство предлагает не универсальную процедуру, которой могут воспользоваться и те и другие, а сложный и запутанный сценарий, длящийся несколько недель, требующий множества согласований. Мало того, законодательство ослабляет позиции работников в условиях конфликта, ведь работодатель может без особого труда сорвать процедуру, и не начавшаяся забастовка будет объявлена незаконной со всеми вытека-

ющими последствиями для ее организаторов. Неслучайно профсоюзы называют эту процедуру запретительной. Тут уже пора перейти к цифрам.

Госкомстат, учитывающий только законные забастовки, сообщает, что в 2016 году их было только три.

А по данным мониторинга трудовых протестов, зафиксировано 158 случаев полной или частичной остановки работы. Вот только два примера, связанные с забастовками строителей на таких особенных объектах, как стадионы к чемпионату мира – 2018: в марте в Нижнем Новгороде остановили работу из-за невыплат заработной платы более 200 работников-мигрантов, а в мае по этой же причине бастовала сотня строителей «Ростов-арены» в Ростове-на-Дону. Кстати, они повторно бастовали и в 2017-м.

Можно упомянуть забастовки из-за невыплат строителей космодрома «Восточный», строителей северных оборонных объектов, которые ездят гасить министры и вице-премьеры. А еще есть десятки мелких случаев, когда прекращают работу водители автобусов, слесари коммунальных предприятий, рабочие заводов. Все это в статистику не входит — их как бы нет. Но от того, что эти конфликты не получают статуса «официальной забастовки», остановка работы там тем не менее происходит.

А еще остановки работы сопровождаются другими протестными действиями — голодовками, митингами, пикетами. Кстати, из статистики выпадают работники многочисленных отраслей, например, медики, педагоги. Им бастовать запрещено, но это не значит, что у них нет конфликтов и протестов — просто люди используют другие средства. Большинство идет привычным путем — проводят митинги, в том числе и межрегиональные. Остальные ищут что-то необычное: например, медики в небольших городах массово подают заявления об увольнении в знак протеста — пойдешь найди им замену.

В итоге приходится признать, что если в прошлом году зафиксировано только три законных забастовки, то протестных акций, с помощью которых работники отстаивали свои права, было 419.

За девять лет годовое количество трудовых протестов увеличилось по сравнению с 2008 годом в 4,5 раза. Все это время число акций постоянно росло, но в 2015-м произошел скачок — протестность увеличилась по сравнению с 2014 годом на 40%.

В 2016 году протесты происходили практически по всей территории страны — в 72 регионах (85% от общего числа). Для сравнения: в предкризисном 2013-м территориальный охват составлял 69%. Изменилась отраслевая структура: в 2009 году 56% всех акций работников происходило в промышленности, а в 2016-м на ее долю приходится всего 25%. Протесты ушли в другие отрасли — транспорт, строительство, даже доля бюджетников повысилась.

Каждое четвертое выступление организуют работники бюджетных отраслей. Дело дошло до того, что в протестное движение включились сельскохозяйственные труженики, о которых раньше не приходилось и слышать: в 2016 году 5% всех акций провели селяне. Причем те, кто трудится в индустриальных отраслях, не стали меньше протестовать, их доля уменьшилась за счет того, что больше стали бастовать те, кто раньше об этом даже и не думал.

Еще одна тревожная цифра — рост количества стихийных акций. В 2008 году почти две трети всех протестов (62%) были неорганизованными, т.е. проходили без участия профсоюзов. Но в последующие годы профсоюзы стали брать ситуацию под контроль, и доля неорганизованных акций стала снижаться — в 2013-м их было всего 35%. Но уже на следующий год тенденция переломилась: спонтанные протесты вновь стали нарастать, и в 2016-м опять каждая вторая акция стала стихийной (53%).

Но самый главный повод для тревоги заключается в том, что протесты похожи один на другой.

Социальные институты в современном обществе нужны для того, чтобы с их помощью закреплять найденные способы решения проблем. Важно не то, что конфликты возникают, важно то, удастся ли найти способ разрешения конфликтной ситуации или нет. В 2008 году доля протестов из-за невыплат зарплаты составляла 57%, но в дальнейшем она стала снижаться и в 2013-м уменьшилась вдвое, до 29%. Выше говорилось, что в это же время профсоюзы брали протесты под свой контроль и вводили их в русло правовых процедур. Вот оно институциональное решение — эффективные профсоюзы позволяют бороться с неплатежами, уменьшают количество стихийных бунтов, обеспечивают соблюдение закона и, соответственно, снижают социальную напряженность.

Данные мониторинга показывают, что с 2008 по 2013 год в стране стала нарабатываться культура разрешения конфликтов, начал накапливаться опыт институционального регулирования противоречий в сфере труда.

Но, увы, наступивший кризис стал сигналом для работодателей, которые принялись давить профсоюзы, вплоть до их разрушения. Причем власти порой оказывают им в этом поддержку. Профсоюзные лидеры подвергаются давлению и угрозам, организации вытесняются с предприятий, членство в профсоюзе становится поводом для увольнения. Но доказать дискриминацию в отношении членов профсоюза практически невозможно — суды не видят этого. Итог вполне закономерен: число стихийных протестов из-за задержки зарплаты вновь поползло вверх, в 2016 году этот показатель вернулся на уровень десятилетней давности — 54%.

Найденное решение оказалось отвергнутым, и рост числа протестов с 2015 года имеет одну характерную особенность — тиражируются однотипные конфликты. То, что где-то возникло напряжение и было каким-то образом разрешено, вовсе не означает, что найденное решение станет основой для предотвращения подобных ситуаций. Накопление и закрепление эффективных способов регулирования противоречий как раз и составляет суть процесса институционализации. Но данные мониторинга говорят об обратном — об утрате накопленного опыта, о деинституционализации, о процессе, противоположном развитию.

Увеличение числа однотипных протестов и деградация института регулирования трудовых конфликтов во многом стали следствием отсутствия универсальной и эффективной правовой процедуры их разрешения.

Есть еще один момент, связанный с потерей культуры конфликта. Уже говорилось, что власть не должна подавлять трудовые конфликты, она должна создавать условия для их разрешения и быть арбитром. Но «запретительная» процедура объявления забастовки, которая сейчас закреплена в законе, приводит к тому, что протесты проходят по произвольным сценариям. Где-то это незаконные забастовки, где-то это пикеты и митинги на площадях, голодовки, перекрытие трасс и даже попытки демонстративных самоубийств. Там, где нет правил, не нужны арбитры. Но остаться безучастными власти не могут, поэтому они оказываются втянутыми в конфликты на той или иной стороне.

По данным мониторинга, две трети всех протестных акций работников проходят с участием властей. Причем они играют роль не арбитров, а непосредственных участников, становясь то на сторону работников, то на сторону работодателей.

Дело доходит до того, что представители региональных правительств ведут переговоры с банками о выделении кредитов для погашения задолженности по зарплате, т.е. берут на себя функции работодателя, который мало того что допустил формирование задолженности, так еще и переложил ответственность за ее ликвидацию на плечи властей. А еще власти включаются в конфликт, подавляя протест, запрещая, например, с помощью полиции выехать гуковским шахтерам, которым работодатель задолжал сумму в треть миллиарда, на встречу с депутатами. И дело здесь не только в том, что чиновники с большой зарплатой вынуждены тратить свое время на то, чтобы остановить очередной бунт осатаневших от нужды и несправедливости людей. Дело в том, что, на какой бы стороне ни выступали представители властей, они неизбежно несут репутационные издержки. Вот и мечутся областные министры и руководители городских департаментов от пикета шахтеров к голодовке коммунальщикам, от забастовки строителей к митингу бюджетников, и везде слышат в свой адрес упреки и обвинения.

Наконец, последнее.

Протесты не могут нарастать просто так — они рано или поздно начинают сливаться. Забастовка дальнбойщиков превращается в один большой межрегиональный протест. Нехватка бюджетных денег приводит к тому, что медики, педагоги, библиотекари и даже артисты выходят на общий межотраслевой митинг. Там к ним присоединяются пенсионеры, обманутые вкладчики и другие — мало ли сейчас недовольных.

При слиянии разных протестов требования упрощаются вплоть до самого примитивного — «Долой!». Кого и что «долой» неважно, так же как неважно и что делать потом. Но именно такова логика социальной деградации. Там, где нет желания развивать регулирующие институты, слой за слоем исчезает цивилизация и включается разрушительный механизм инволюции.

ФОТО: Валерий Матыцин/ТАСС