



DOI: 10.19181/inter.2023.15.4.2

EDN: ZLWYRD

Мониторинг трудовых протестов: результаты и направления анализа

Ссылка для цитирования:

Бизюков П. В. Мониторинг трудовых протестов: результаты и направления анализа // Интеракция. Интервью. Интерпретация. 2023. Т. 15. № 4. С. 36–55. <https://doi.org/10.19181/inter.2023.15.4.2> EDN: ZLWYRD

For citation:

Bizyukov P.V. (2023) Monitoring of Labor Protests: Results and Directions of Analysis. *Interaction. Interview. Interpretation*. Vol. 15. No. 4. P. 36–55. <https://doi.org/10.19181/inter.2023.15.4.2>



Бизюков Петр Вячеславович

Независимый исследователь,
Санкт-Петербург, Россия

E-mail: bizyukov.pb@gmail.com

В статье описываются методика и аналитические возможности «Мониторинга трудовых протестов в России». Информационной базой являются интернет-сообщения о трудовых протестах, которые содержат необходимую информацию и заносятся сначала в текстовую, а затем в количественную базу данных. Мониторинг функционирует уже 15 лет, в нем накоплена информация о 4,5 тыс. протестных акций. В статье кратко описываются структура Мониторинга, основные понятия и переменные, позволяющие анализировать протестное движение по нескольким направлениям.

Первое направление — линейный анализ, предоставляющий самые общие данные о количестве протестов и их важнейших характеристиках. Другим направлением является расчет индексов, которые позволяют получать сравнимые и относительные показатели, дающие возможность преодолеть разнородность сравниваемых объектов. Еще один важный вид анализа — изучение долговременной динамики протестов на основе выявления тенденций и разработка критериев для ее оценки: определение точек перелома тенденций от роста к спаду и наоборот, а также интенсивности тенденций на каждом этапе.

Начиная с 2016 года производится акторно-транзакционный анализ, в рамках которого определяется количество акторов, вовлеченных в трудовые



протесты (выделено 35 видов акторов), а также виды взаимодействий (транзакций) между ними — как исходящих (активность актора), так и входящих (авторитетность актора). На основе этих показателей рассчитывается индекс значимости каждого актора, который отслеживается в динамике. Это позволяет понять, какую роль институциональные и неинституциональные акторы играют в урегулировании протестов.

Ключевые слова: трудовые отношения и протесты; акторы; мониторинг; статистический анализ; статистические индексы

Тема трудовых конфликтов оказалась актуализированной в российском обществоведении в постсоветский период — до этого конфликтность в сфере труда не просто не обсуждалась, она отрицалась. В известной монографии И. Чангли, в советские годы считавшейся эталонным теоретическим трудом, тема взаимодействия работников рассматривается следующим образом: при социализме труд творческий и развивающий личность; у работников и руководителей одна цель, и они должны это понимать; возникающие нарушения нужно рассматривать как «сбои в системе управления», появляющиеся из-за неразвитости и низкого уровня сознательности работников. Но если есть сознательность и понимание всеобщих задач, то это можно будет преодолеть: «допустим, рабочие на машиностроительном заводе заняты погрузочно-разгрузочными работами, работают без средств механизации. Но они знают, что в девятой пятилетке в промышленности СССР от тяжелого ручного труда будет освобождено 2480 тыс. человек, в том числе в машиностроении 600 тыс., а на их заводе 520 человек. <...> В этом случае для рабочих будет ясна и близка перспектива роста, будет интересно обучаться новым специальностям, и это, несомненно, в значительной мере нейтрализует в их поступках и поведении сегодняшнюю неудовлетворенность своей работой» [Чангли, 1973].

Шагом вперед стала публикация в 1983 году книги новосибирских социологов Ф. Бородкина и Н. Коряк «Внимание: конфликт!» [Бородкин, Коряк, 1989]. В ней предлагалась теория организационного конфликта, определялись такие понятия, как предмет конфликта и оппоненты, приводились типы конфликта — деловой, эмоциональный и др., предлагались варианты решения конфликтных ситуаций, стратегии поведения в условиях конфликта. Значимость этой книги заключалась в том, что она опровергала традиционный советский конструкт, который использовался советским обществоведением, что «конфликт — дефект развития». Идея новосибирских социологов о том, что конфликт может способствовать развитию, вызвала не просто возражения, а интенсивное сопротивление. «Предыдущее издание ее [книги] было мучительным делом. Готовая рукопись путешествовала по рецензентам и редакторам более четырех лет. <...> Основным камнем преткновения была запретность самой темы, догматическая убежденность многих в том, что при социализме не может быть серьезных социальных конфликтов» [Бородкин, Коряк, 1989: 98]. Правда, Ф. Бородкин и Н. Коряк писали книгу о конфликтах не трудовых, а организационных, и в основном они их описывали с позиций социальной психологии. Но здесь

важно то, что они ввели понятие конфликта в социально-экономический дискурс, в результате оно стало предметом для обсуждения и даже изучения.

Гигантским импульсом для дальнейшего развития конфликтной тематики, тем не менее, стали не труды теоретиков, а реальные события в виде грандиозной шахтерской забастовки 1989 года. В ней (по разным оценкам) участвовали около 600 тыс. человек от Сахалина до украинского Донбасса. Эта забастовка породила цепь значимых социально-экономических последствий, которые ощущались на протяжении нескольких лет [Лопатин, 1998; Ильин, 1998]. После выступлений горняков уже не было сомнений, что речь идет не просто о социально-психологической напряженности или несовершенстве организаций и не о наличии локальных управленческих ошибок, а о глобальном трудовом конфликте, одномоментно породившем сотни протестов на всей территории страны. Главными акторами стали рабочие, которые адресовали свои претензии и локальным управленцам, и всему государству, которое в то время было главным работодателем.

После шахтерской стачки тема трудовых конфликтов в позднесоветской России перестала быть теоретической: появился практический материал, который можно было изучать и анализировать. В 1990-х годах материала для анализа стало не просто много, а невероятно много. Бастовали все и везде — оставляли работу, перекрывали магистрали, устраивали голодовки, захватывали директоров. Бастовали на рабочих местах, даже под землей, выходили на площади городов, под стены Кремля и к зданию правительства. Разумеется, появились исследователи этого нового явления [Лопатин, 1995; Борисов, 2001; Крутой пласт..., 1999; Бизюков, 1995; Германов, 2009; Козина, 2010].

Качественные исследования предшествуют количественным: методический комментарий

Обращаясь к проблемам методологии исследований трудовых конфликтов, особо хотелось бы отметить работы Института сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО), для которого изучение конфликтной тематики стало важнейшей задачей. Практически во всех проектах, касавшихся вопросов реформы социальной сферы предприятий, занятости, инноваций, профсоюзов, так или иначе затрагивалась тема конфликтов и протестов, не говоря уже о том, что были и специальные проекты, посвященные именно конфликтам на предприятиях и в организациях [Clarke, 1996]. В рамках этих исследований накоплен большой объем знаний о том, что такое конфликты, какое влияние они оказывают на работу предприятий, как они перерастают в протесты¹.

¹ Многочисленные исследовательские материалы ИСИТО, опубликованные в 1990-х и 2000-х годах, — сотни отчетов, статей, интервью и других текстов, десятки монографий, посвященных трансформации российской экономики, реструктуризации отраслей и предприятий, развитию рабочего и профсоюзного движения, — опубликованы на сайте Центра сравнительных трудовых исследований Уорвикского университета (Великобритания). URL: <https://web.warwick.ac.uk/fac/soc/complabstuds/russia/general.html> (дата обращения: 20.04.2023).



Пытаясь обобщить опыт изучения трудовых конфликтов в первые полтора постсоветских десятилетия, необходимо отметить несколько особенностей. Во-первых, тематика конфликтов, да и в целом трудовых отношений, в 1990-е годы находилась на периферии научного дискурса. В советское время конфликты рассматривались в соответствии с установками партии и правительства, а реальным процессам, например, регулирования трудовых конфликтов, внимания не уделялось. Поэтому разработанная советскими социологами «богатая трудовая теория» совершенно не годилась для изучения новых реалий: безработицы, неплатежей, бартерной экономики, забастовок, теневой занятости и взаимодействия работников с новым типом работодателя — частником. В обществе возник новый пласт отношений, непонятный и незнакомый, и ни у кого не было опыта его изучения.

Новое законодательство, призванное регулировать трудовые отношения в рыночной ситуации, формировалось на основе плохого и поверхностного понимания ситуации. Иначе, например, невозможно объяснить, направленность принятого в 1989 году, сразу после шахтерской забастовки, закона о регулировании трудовых споров. В нем закреплялась не процедура улаживания споров, а способ не дать работникам повлиять на позицию работодателя, что привело к установлению сложной, долгой, запутанной процедуры организации законной забастовки, которая оказалась невыполнимой на практике.

Во-вторых, опыта не было не только у тех, кто пытался регулировать положение вещей в новых условиях, но и у непосредственных ее участников — работников, работодателей, новых и старых профсоюзов, общественных организаций, местных властей. То, что происходило в первые послесоветские годы, можно назвать стихийным поиском иных способов взаимодействий акторов, вовлеченных в трудовые отношения. Например, в первый же год рабочие стали перекрывать автомобильные и железнодорожные трассы, требуя внимания к своим проблемам — главным образом к невыплатам зарплат. Это была новая и очень сложная ситуация, ведь задержка заработка считалась грубейшим нарушением закона, а в стране, несмотря на все проблемы, действовали прокуратура и правоохранительные органы, действовали профсоюзы — но никто из них не мог изменить положение вещей. Институты существовали, но не работали, возникло то, что можно было назвать «институциональной депривацией» в сфере труда, и акторы начали поиск тех инструментов, которые могли бы помочь в решении проблем. Забастовки и протесты были незаконными, мало того, в них вовлекались те, кто не имел отношения к деятельности предприятий, например, местные жители и члены семей работников. Известны случаи, когда работодатели привлекали криминальные структуры для расправы с рабочими лидерами. В общем, ситуация была не просто новой, она была меняющейся, динамичной и многослойной. Сложность состояла не только в том, что это был запутанный клубок отношений, но и в том, что участники этих отношений были либо закрыты для внешних наблюдателей, либо ангажированы и склонны к преувеличению, что приводило к проблемам при сборе интервью и других эмпирических материалов.

Поэтому единственной оправданной исследовательской стратегией в то время было использование качественной методологии и качественных методов. Фокусированные интервью с разными акторами трудовых взаимодействий — работодателями, основными и вспомогательными рабочими, профсоюзными лидерами, членами семей работников и представителями местных властей — позволяли составить мозаичную картину происходящего и приблизиться к пониманию реальных ситуаций, возникавших на предприятиях и в организациях. Другим бесценным исследовательским инструментом стали наблюдения — внешние и включенные. Присутствие на собраниях позволяло не только увидеть лидеров, но и составить перечень наиболее актуальных проблем, по которым возникала острая полемика, и зафиксировать аргументы сторон. Наблюдение за забастовкой давало возможность оценить поведение разных людей в ситуации острого конфликта, поиска компромиссов и способов выработки соглашений.

Это было время расцвета качественных исследований, позволявших детально описывать случаи, фиксировать новые закономерности, формирующиеся в постсоветском обществе и экономике. Правда, качественные исследования, хоть и давали много материала для понимания и осмысления, все же оставались фрагментарными, и тех, кто знакомился с их результатами, зачастую смущало отсутствие репрезентативности. Управленцы, представители власти, журналисты, эксперты часто демонстрировали непонимание этого подхода и считали качественные описания хоть и интересными, но как бы не вполне достоверными. Поэтому появилась потребность объединить качественные описания с количественными, соответствующими принятым вне социологического сообщества критериям достоверности. Подобная стратегия стала характерной для Института сравнительных исследований трудовых отношений: качественные исследования становились базой для последующих количественных. Наиболее значимые единицы анализа квантифицировались, для них разрабатывались индикаторы и формировался соответствующий инструментарий. Примерами таких исследований могут служить проекты «Стратегии выживания семей, создание рабочих мест и новые формы занятости в России» [Занятость и поведение домохозяйств..., 1999], «Оценка деятельности независимых профсоюзов» [Бизюков и др., 2004], «Менеджмент и трудовые отношения: практики управления на современных российских предприятиях» [Практики управления..., 2005] и ряд других.

Во второй половине 2000-х годов опыт ИСИТО по сочетанию качественных и количественных исследований вновь оказался востребованным в связи с новыми изменениями социальной ситуации. В 2006 году государственные органы статистики в очередной раз изменили методику учета забастовок и стали фиксировать только те, которые признавались законными, то есть в рамках официально признанных коллективных трудовых споров. Если раньше число протестных акций измерялось сотнями и даже тысячами, то теперь это были единичные случаи. Разумеется, столь важное изменение формата репрезентации трудовых конфликтов требовало реакции со стороны исследователей, и решение проблемы оказалось связано с новым уровнем



распространения интернет-технологий. Многие сайты стали публиковать статьи и заметки о трудовых конфликтах и протестах, и эту информацию уже нельзя было не замечать. Мало того, работа по сбору этих сведений приобрела систематический характер после того, как в 2008 году по инициативе автора данной статьи началась работа Мониторинга трудовых протестов, которая продолжается по сей день. Первые девять лет Мониторинг осуществлялся в рамках некоммерческой организации «Центр социально-трудовых прав» (ЦСТП), а с 2018 года он функционирует как независимый проект. К середине 2023 года за 186 месяцев в рамках Мониторинга создана база данных, содержащая информацию о 4936 протестах. Основным источником информации являются сообщения о выступлениях работников, которые публикуются в интернете — в федеральных и региональных СМИ, на сайтах правоохранительных ведомств (прокуратуры, трудовой инспекции), интернет-страницах профсоюзов и общественных организаций, в телеграм-каналах. Они оперативно дают сведения об акциях работников по защите своих прав.

Методика сбора информации о протестах не может быть простой и укладываться в рамки какого-то одного подхода. Основные итоги работы Мониторинга представлены в виде количественных результатов — число различных протестов, их распределение по территориям, по секторам экономики, удельный вес причин, форм и т.п. Однако в основе получаемых данных лежит анализ текстов о протестах, который трудно свести к простому контент-анализу. Некоторая часть информации, безусловно, легко кодируется, например, территориальная локация (регион, город) или дата начала протестных действий. Но отраслевую принадлежность определить сложнее, так как она не всегда очевидна, и здесь нужно знание ситуации, чтобы понять, что именно происходит. Например, когда журналист пишет о «строителях трассы, остановивших работу из-за невыплат», нужно иметь в виду, что речь идет о дорожных строителях, то есть работников сферы транспортной инфраструктуры, а не о тех, кто строит дома и сооружения, — это разные отрасли с различающимися условиями, оборудованием, квалификацией и организацией труда. Точно так же осведомленность и даже поиск дополнительной информации нужны при определении отраслевой принадлежности «протестующих работников агрохолдинга», чтобы понять, что это не сотрудники молочного комбината (пищевая промышленность), а те, кто трудится на молочной ферме (сельское хозяйство). Еще сложнее бывает с причинами протестов, например, при определении различий акций из-за «неблагоприятных условий труда» и/или «графика работ». Бывают необходимы знания о том, чем отличается сверхурочная работа (дополнительная работа, оплачиваемая в повышенном размере) от работы в рамках суммированного учета рабочего времени (предусматривает повышенную продолжительность рабочего дня без дополнительной оплаты), какова должна быть процедура индивидуального увольнения и массового сокращения. Все это делает анализ текста не простым кодированием формальных индикаторов, а довольно сложной синтетической процедурой, которая подразумевает и знание законов, и поиск дополнительной информации, и опору на опыт и знание о похожих ситуациях, и многое другое, вплоть до консультаций у экспертов.

Поэтому методика Мониторинга — это сплав анализа текстов, справочной информации, дополнительных источников, позволяющий определить ряд формализованных параметров, подлежащих количественной обработке. Здесь, безусловно, могут быть слабые стороны: в частности, есть переменные, по которым нет информации и которые приходится считать факультативными. Так, не всегда удается найти сведения о результатах протеста или точное количество участников акций, что оставляет пропущенные значения в данных и «белые пятна» в анализе. Однако вряд ли можно рассчитывать на создание безупречной процедуры для отслеживания столь сложного и многообразного явления, как трудовой протест. Это особенно непросто сделать, учитывая, что из-за несовершенства юридической процедуры работники находят разнообразные способы выражения своего возмущения и несогласия с работодателем. Тем не менее в рамках Мониторинга с этой задачей удалось справиться, и на протяжении пятнадцати лет информация собирается, обрабатывается и публикуется. Фундаментом для создания гибкой системы, которая продолжала совершенствоваться на протяжении всего срока существования Мониторинга, был опыт исследований трудовых конфликтов в ИСИТО. Именно тогда стало ясно, насколько много акторов вовлечено в протесты, как эти события зарождаются и как могут заканчиваться.

В основе любого трудового протеста лежит конфликт работника и работодателя, но подавляющее большинство из них носят латентный характер, и они не видны для внешних наблюдателей. Только некоторая часть переходит в настолько острую фазу, что приобретает публичную форму, то есть становится собственно протестом. В рамках Мониторинга под *протестом* понимается *открытая форма трудового конфликта, в рамках которого работники (или отдельный работник) предприятия (организации, корпорации) или трудовая группа отказываются от традиционной деятельности и принятых взаимоотношений и предпринимают действия, направленные на отстаивание своей социально-трудовой позиции путем воздействия на работодателя или других акторов, способных влиять на позицию работодателя, с целью ее изменения в желаемую сторону.*

Такое определение отсекает целый ряд случаев, которые не стоит считать протестом, такие как жалобы, ибо они не сопровождаются действиями, выходящими за рамки нормальных, предписанных законом, внутренними регламентами и т.п. Также не считаются протестами действия, связанные с радикальным насилием, принимающие характер преступления, например нападение на работодателей, так как здесь уже речь идет не о сохранении или улучшении своей трудовой позиции, а о преступлении, то есть о событии, выпадающем из сферы трудовых отношений.

Основные параметры Мониторинга трудовых протестов

На протяжении всего периода существования Мониторинга ведется ежедневный поиск сообщений о протестах, и те из них, которые удовлетворяют условиям определения, вносятся в текстовую базу с указанием даты



и интернет-ссылки. Затем каждое сообщение кодируется, формируется количественная база (в формате SPSS), которая ежемесячно обрабатывается. Каждый случай в текстовой количественной базе имеет идентификационный код, позволяющий идентифицировать кодовую строку из количественной базы с текстами сообщений о данном протесте. По итогам формируются аналитические справки (месячные, квартальные, полугодовые и годовые), которые публикуются на специализированном сайте и в телеграм-канале¹.

При кодировке текстов о трудовых протестах фиксируются следующие переменные:

- идентификационный код, содержащий информацию о годе и месяце протеста;
- федеральный округ;
- субъект федерации;
- размер населенного пункта и его название;
- отрасль и название предприятия;
- причины протеста (так как у одного протеста может быть несколько причин, используется набор дихотомических переменных);
- формы протеста (так как в рамках одного протеста может применяться несколько форм, используется набор дихотомических переменных);
- стихийность протеста, то есть отсутствие (или наличие) институциональных акторов;
- дата начала протеста;
- дата окончания протеста (так как информация об окончании протеста не всегда содержится в исходном сообщении, переменная носит факультативный характер);
- результат протеста (так как информация о результатах протеста не всегда содержится в исходном сообщении, переменная носит факультативный характер).

Перечень ключевых переменных формировался на предварительном этапе в 2007 году на основе первичного корпуса текстов о протестах. Был разработан обязательный набор переменных, позволяющий включить в базу конкретный случай. Речь идет о территориальных и отраслевых данных, сведениях о причинах, формах и датах протеста. Позже, по мере изменения социально-экономической ситуации в стране, были добавлены переменные, позволяющие уточнить и детализировать основную информацию. Например, в связи с тем, что неплатежи стали главной причиной выступлений работников, появилась возможность добавить факультативные переменные о величине задолженности и ее сроках.

С 2016 года в рамках Мониторинга был разработан еще один блок переменных, связанных с вовлеченностью большого количества акторов в трудовые

¹ На сайте Мониторинга трудовых протестов содержатся не только отчеты за разные периоды, но и описание методики, информация о статьях и научных публикациях, в которых используются данные Мониторинга, а также полностью описана методика сбора и обработки информации. URL: <http://www.trudprotest.org/> (дата обращения: 14.03.2023). Телеграм-канал Мониторинга используется для публикации оперативных результатов. URL: <https://t.me/trudprotest> (дата обращения: 20.03.2023).

протесты. Для получения информации о них был проведен анализ текстов и составлен перечень возможных участников (35 акторов), а также разработана методика, позволяющая отслеживать взаимодействия между ними в рамках каждого протеста.

В целом Мониторинг трудовых протестов — это устойчивая система, которая позволяет собирать значимую информацию об акциях работников даже в условиях меняющейся социально-экономической ситуации. Удачная конфигурация позволяет дополнять систему, не разрушая ее целостности, и отслеживать изменение ситуации на долговременном отрезке при сохранении сравнимости данных.

С 2021 года границы Мониторинга расширились, и теперь данные (по возможности) собираются еще в нескольких странах — Украине¹, Казахстане, Грузии, Кыргызстане и Молдове. Для этих стран используется тот же подход, что позволяет обеспечить сравнимость результатов.

Линейный анализ данных

Первое направление анализа данных о протестах — линейный анализ, в рамках которого рассматривается как общее количество протестов, так и отдельные их характеристики. На Рисунке 1 показано общее количество трудовых протестов с 2008 по 2022 год с выделением так называемых стоп-акций, то есть протестов, в ходе которых происходит полная или частичная остановка работ.

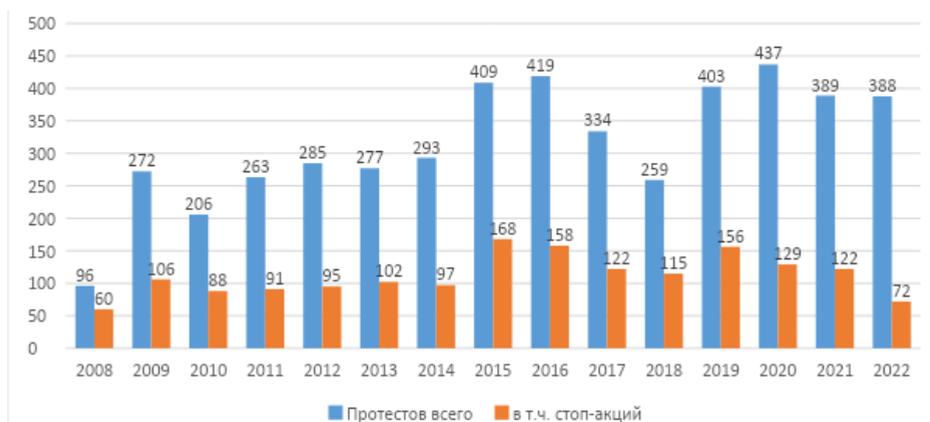


Рисунок 1. Количество трудовых протестов и стоп-акций в России с 2008 по 2022 год

Источник: расчеты автора.

Это наиболее общая информация, позволяющая понять уровень протестности в разные годы. Из приведенных данных видно, что наиболее напряженными были 2015, 2016, 2019 и 2020 годы. Как видно из Рисунка 1, протестов,

¹ Сбор данных по Украине в 2022 году прекращен из-за СВО.



несмотря на колебания этого показателя год от года, становится все больше, а это значит, что уровень протестности нарастает. При этом доля стоп-акций практически не меняется и составляет примерно одну треть от общего количества акций.

Кроме общего количества протестов, Мониторинг позволяет получать и анализировать отдельные характеристики. На Рисунке 2 приведены результаты территориального распределения протестов по федеральным округам.

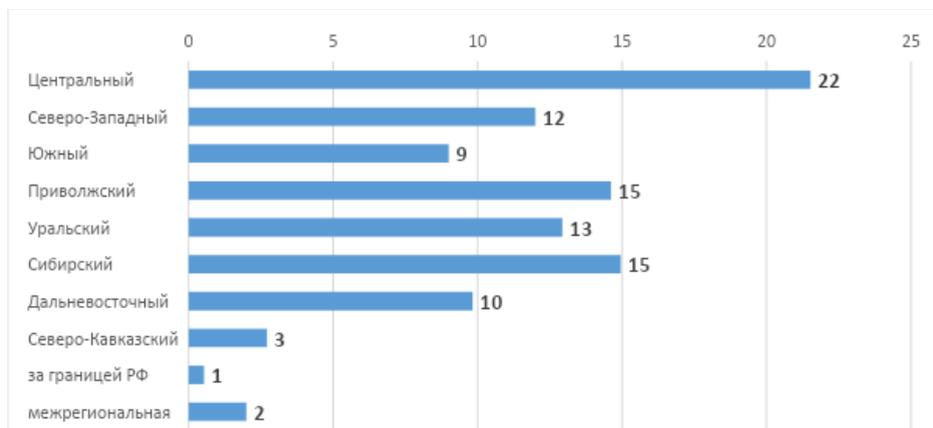


Рисунок 2. Территориальное распределение трудовых протестов по федеральным округам с 2008 по 2022 год (процент от общего количества протестов)
Источник: расчеты автора.

Со значительным отрывом от других лидирует Центральный федеральный округ, на долю которого приходится 22% от общего количества выступлений работников. Этому есть как минимум два объяснения. Во-первых, это самый населенный и насыщенный предприятиями и бюджетными организациями округ. Он, например, намного превышает по экономическому потенциалу Северо-Кавказский округ, на долю которого приходится всего 3% протестов. Во-вторых, до 2014 г., то есть до ужесточения закона о проведении уличных акций, довольно часто работники предприятий, входящих в крупные корпорации со штаб-квартирами в Москве, приезжали туда из регионов и организовывали митинги перед ними. Также поступали профсоюзы бюджетников, московские отделения которых протестовали перед министерствами, представляя интересы своих региональных коллег. В данном случае видно территориальное смещение из регионов в центр, где сосредоточены полномочия и где принимаются решения, вызывающие несогласие и возмущение работников в регионах.

Доля остальных округов более или менее равная, за исключением Северо-Кавказского, хотя и здесь следует учитывать особенности регионов. Например, в состав Уральского округа (13%) входит всего шесть субъектов Федерации, а в Приволжском (15%) их четырнадцать. На долю Дальневосточного округа, где проживает 8 млн человек, приходится 10% всех протестов, как и на долю Южного округа (9%), где населения вдвое больше.

Кроме того, в рамках Мониторинга учитываются и протесты, происходящие за рубежом. Например, забастовки российских моряков, организующих протесты против российских же судовладельцев в портах других стран. Особо стоит выделить межрегиональные акции: это хоть и редкий вид протестов, но очень важный. Они выходят за рамки локальных выступлений работников и требуют высокой степени организованности и сплоченности. В межрегиональных акциях могут участвовать до нескольких десятков регионов, и их стоит рассматривать как особый вид протестов, качественно иной по сравнению с обычными локальными выступлениями.

Другие характеристики протестов кодируются сложнее. Например, в рамках одного протеста у работников может быть сразу несколько требований, то есть причин. Поэтому для кодировки используется набор множественных дихотомических переменных. На Рисунке 3 приведено распределение трудовых протестов по причинам.

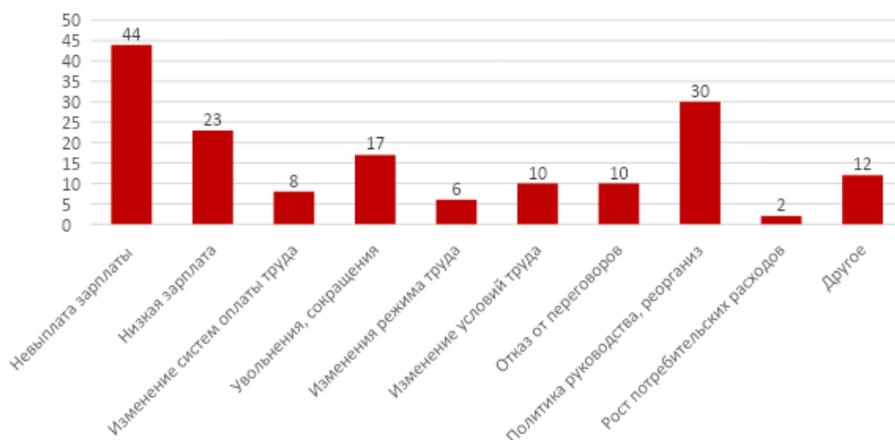


Рисунок 3. Причины трудовых протестов с 2008 по 2022 год (процент от общей численности протестов)

Примечание: так как в рамках одного протеста могло выдвигаться несколько причин, то сумма частот больше 100%.

Источник: расчеты автора.

Главной причиной, выводящей внутренний конфликт работников с работодателем в публичное пространство, являются полные или частичные невыплаты заработной платы (44%). На втором месте стоит политика руководства, связанная с реорганизацией, ухудшающей положение работников (30%). На третьем — низкая зарплата (23%). Такая структура показывает, что наибольшее количество противоречий вызывают неурегулированные законом вопросы, такие как неплатежи (они запрещены, но они существуют), реорганизация (нет никаких ограничений в этом вопросе, даже если они проводятся в ущерб положению работников). В отношении других причин существуют правовые регламенты, поэтому есть юридическая база для урегулирования возникающих противоречий и количество протестов, связанных с этими темами, гораздо меньше тех, которые не регулируются законом.



Кроме того, в те годы, когда число протестов из-за неплатежей возрастает, снижается количество конвенциональных акций, то есть тех, которые могут быть урегулированы на основе права. И, наоборот, когда неплатежей меньше, возрастает доля иных протестов. Возникает впечатление, что неплатежи — настолько болезненная тема для работников, что они подавляют все другие проблемы: если вам не платят, то неважно, по какому графику вы работаете, в каких условиях и т.п.

Таким образом, самый простой вид анализа (линейный) позволяет составить довольно точное представление о количестве и основных параметрах протестов.

Анализ относительных данных

Простые распределения дают самые элементарные данные, позволяющие составить наиболее общее представление. Но для более полного понимания и для получения взвешенных оценок простых линейных показателей недостаточно. Например, имея представление только о количестве протестов, невозможно понять, насколько напряженной является социально-трудовая ситуация в целом. Это можно сделать с помощью *коэффициента напряженности*, вычисляемого как отношение количества акций, в ходе которых происходит полная или частичная остановка работ (стоп-акции), к общему количеству протестов. Данные о коэффициенте напряженности приведены в Таблице 1. Уровень напряженности довольно вариативен, но не очень высок. Немногим более трети всех протестов работников сопровождается забастовками, остановками и замедлением работы, а большую часть составляют менее радикальные акции.

Таблица 1

Значения коэффициентов Мониторинга трудовых протестов 2011–2022 годов

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Всего
Коэффициент напряженности	36,8	32,7	35,7	33,3	41,1	37,9	36,5	44,9	38,7	29,5	31,3	18,6	37,3
Коэффициент распространенности трудовых протестов	0,72	0,73	0,69	0,73	0,82	0,85	0,78	0,72	0,82	0,91	0,8	0,84	0,75
Протестная нагрузка на один регион	4,3	4,7	4,9	4,7	5,8	5,8	5,1	4,1	5,8	5,7	5,6	5,5	4,8

Систему коэффициентов можно использовать для оценки большинства параметров. Например, территориальная распространенность хорошо иллюстрируется с помощью двух коэффициентов. Первый — это *коэффициент территориальной распространенности трудовых протестов, вычисляемый как отношение количества регионов за период, в которых зафиксированы протесты, к общему числу регионов* (см. Таблицу 1). Он показывает удельный вес регионов, в которых возникают трудовые протесты, или, если говорить в оценочных категориях, — территориальный охват страны. Вторым — коэффициент средней протестной нагрузки на один регион, *вычисляемый как отношение количества протестов в регионах, где они были зафиксированы за определенный период, к количеству регионов, где были зафиксированы протесты в целом* (см. Таблицу 1). Он показывает интенсивность протестов в стране или в федеральных округах.

Для коэффициента распространенности и коэффициента протестной нагрузки хорошо подходит аналогия слоя, размазанного по определенной площади. Первый показывает, насколько эта площадь велика, а второй — толщину намазанного слоя. С помощью этих двух индикаторов можно оценить, что максимальной «площадью» протестного слоя была в 2020 году, а также увидеть, что трудовые протесты возникают на большей части территории страны, то есть это явление не локальное и ограниченное, а распространенное, встречающееся повсеместно. Кроме того, это не единичный феномен, хотя и массовым назвать его тоже нельзя: среднее количество акций на один протестный регион не превышает шести случаев.

Еще одно перспективное направление анализа относительных показателей — соотнесение данных Мониторинга с другими. Примером может служить расчет количества трудовых протестов в расчете на 1 млн занятого населения. Такой показатель дает более точные параметры территориального распределения, так как здесь можно увидеть, среди какого количества работников генерируется напряженность. На Рисунке 4 приведены данные по федеральным округам за 2021 год.

В 2021 году в Центральном ФО зафиксировано 73 протеста, это наибольшее количество среди федеральных округов. Но при этом надо учитывать, что здесь и наибольшее количество занятых — 39,1 млн человек. Поэтому взвешенный показатель (4,86 протеста / млн занятых) — один из самых низких по стране. А самыми напряженными стоит считать Уральский округ, где на каждый миллион занятых (12,2 млн человек — более чем втрое меньше, чем в Центральном округе) приходится 9,03 трудовых протеста, и Дальневосточный (занятых — 8,1 млн чел) — 11,43.

Таким образом, данные Мониторинга позволяют получать дополнительную информацию, существенно уточняющую и дополняющую обычные линейные параметры.

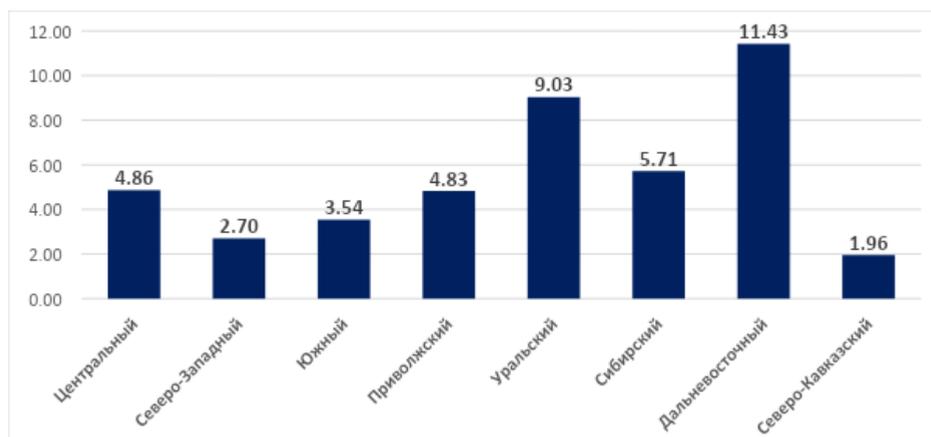


Рисунок 4. Количество протестов на 1 млн занятых по Федеральным округам в 2021 году (протестов / млн человек)
Источник: расчеты автора.

Изучение структуры взаимодействий в рамках трудовых протестов

Наиболее сложное направление анализа, которое проводится в рамках Мониторинга, — это изучение структуры взаимодействий акторов в ситуации трудовых протестов. Его методология была разработана в 2015 году, а с 2016 года накапливаются соответствующие данные и ведется анализ. Необходимость этого возникла после того, как стало очевидным расширение круга акторов и почти полный отказ от институциональной (правовой) процедуры урегулирования трудовых конфликтов. В результате анализа текстов о протестах было выделено 35 акторов, которые были объединены в семь групп: неорганизованные группы работников; члены профсоюзов и их лидеры; представители общественности, выступающие на стороне работников (пенсионеры, члены семей, жители, ученики, пациенты и т.п.); работодатели разных уровней; руководители и представители административной и законодательной власти; представители правоохранительных структур; политические общественные организации и другие.

Первичные сообщения позволяют не только определить максимально широкий круг участников, вовлеченных в трудовые протесты, и зафиксировать их взаимодействия (транзакции) между собой, то есть выделить исходящие (от кого) и входящие (к кому) транзакции. По каждому протесту определяется набор акторов (количество) и их взаимодействия (от кого к кому). Это дает возможность по итогам периода подсчитать не только количество субъектов, участвующих в протестах, но и две важные характеристики каждого из них. Первая — это активность, которая определяется количеством исходящих транзакций, вторая — авторитетность, измеряемая количеством входящих транзакций. На основе этих показателей можно вычислить коэффициент

значимости актора, рассчитываемый как отношение числа входящих транзакций (авторитетность) к числу исходящих от него транзакций (активность), умноженное на его удельный вес. Этот коэффициент основывается на том, как часто данный актор оказывается вовлеченным в протесты, сколько обращений он сделал и сколько других акторов обратились к нему [Бизюков, 2017]. Этот анализ важен для понимания институциональной природы трудовых протестов. Правовая норма заключается в том, что трудовой конфликт должен решаться в рамках закона посредством диалога между работником и работодателем, в идеале — внутри предприятия. Работники могут действовать либо индивидуально, либо через своих представителей в лице профсоюзов (забастовочных, стачечных комитетов и т.п.), наделенных полномочиями от коллектива. В конфликте могут участвовать правоохранительные органы, если к ним обращается одна из сторон, либо по своей инициативе, если возникает нарушение закона в части урегулирования ситуации. Таким образом, институциональными акторами являются работодатели, работники (в лице своих легитимных представителей) и правоохранительные органы, которые включаются в ситуации нарушения закона.

Однако российский закон не позволяет эффективно улаживать возникающие противоречия и служит в основном для подавления работников, предоставляя работодателю возможность срывать процедуру улаживания конфликта. Из-за этого конфликты выходят за пределы предприятия, в них вовлекаются другие акторы, которых нельзя считать институциональными, но которые тем не менее оказываются частыми и влиятельными участниками трудовых протестов.

Максимальная включенность наблюдается у работодателей (25%) и неорганизованных работников (27%). При этом обращает на себя внимание низкая доля профсоюза (6%) как институционального актора. Неорганизованные работники, выступающие стихийно, вне профсоюзов, по сути, являются главным действующим лицом. Другой значимый и неинституциональный актор — это административные власти, от высшего уровня до низшего, а также депутаты парламентов разных уровней (16%). Примерно такая же доля у правоохранительных органов, которые имеют право участвовать в ситуации конфликта.

Существенное влияние на коэффициент значимости оказывает соотношение активности и авторитетности акторов, определяемых через число исходящих и входящих транзакций. Максимальная активность у неорганизованных работников, что вполне объяснимо, так как протесты иницируют именно они. А наибольшая авторитетность у работодателей, так как именно от них в конечном счете зависит урегулирование ситуации. Соответственно, у них и наибольший коэффициент значимости (42%), почти вдвое превышающий второго по значимости актора — административные власти (21%). Неорганизованные работники, у которых высокий уровень включенности и активности, тем не менее имеют низкую значимость (15%). Это происходит потому, что большая часть их обращений остается без ответа.

Особо следует отметить крайне низкую значимость профсоюзов (3%) как участников трудовых протестов. Это объясняется и их невысокой



включенностью в протесты, и низким уровнем авторитетности. Низкая включенность связана с тем, что многие протесты возникают в тех отраслях, где нет профсоюзов. Правда, нельзя не отметить, что немало протестов проходит там, где профсоюзы есть, но они пассивны и не вмешиваются в конфликт. Также у профсоюзов, как и у неорганизованных работников, большая часть обращений остается без ответа.

В целом анализ включенности акторов и транзакций между ними дает понимание внутренней структуры взаимодействий всех участников трудовых протестов, причем накопленные данные позволяют отслеживать это в динамике. Главным изменением в значимости акторов протеста является постоянное снижение роли работодателей. При этом выросла значимость правоохранительных органов, неорганизованных работников и даже общественно-политических организаций. Последние все чаще не только вмешиваются в трудовые протесты, но порой даже становятся их организаторами. При этом стабильно высокой, а в последние годы даже увеличивающейся, является значимость административных властей. Такая динамика, скорее всего, говорит о том, что главную роль играют неинституциональные акторы, а значит, трудовые протесты урегулируются не на основе институциональных схем, а в рамках так называемого ручного управления. Решающее значение приобретает не то, насколько законно действует тот или иной актор, а как он сумеет воспользоваться своими ресурсами в данном месте и в данное время. Безусловно, если работники сумеют донести жалобы (возмущение) о своем бедственном положении до высокого начальства, губернатор, например, призовет работодателя к нормализации ситуации. Или, наоборот, если работодатель аффилирован с властями, то они, скорее всего, помогут ему подавить недовольство работников, сколь бы правы последние ни были. В целом акторно-транзакционный анализ позволяет довольно тонко и точно анализировать ситуацию.

Заключение

Изучение трудовых отношений в последние годы сопряжено с большими трудностями. Ни работодатели, ни работники не расположены открываться пред внешними исследователями. Для них откровенный рассказ о взаимодействиях, сложившихся на предприятиях и в организациях, выглядит как «вынос мусора», который невыгоден обеим сторонам. Поэтому традиционные социологические исследования, количественные или качественные, крайне затруднены, хотя актуальность трудовой тематики в современных условиях нисколько не уменьшается. В таких условиях любой источник информации становится актуальным.

Ситуацию существенно облегчает наличие интернета, благодаря которому информация попадает в публичное пространство, во-первых, очень быстро, а во-вторых, из максимально большого количества мест. Трудовые протесты — заметные события, о которых даже в условиях информационных

ограничений журналисты пишут довольно охотно. Как показывает опыт, из статей и сообщений можно извлекать немало информации, позволяющей систематически накапливать данные и анализировать их. Но здесь важно учитывать, что единого стандарта описания ситуаций у журналистов нет, поэтому система сбора и анализа информации должна быть такой, чтобы в ней было как меньше пробелов. Начавшийся в 2008 году Мониторинг трудовых протестов оказался удачной методикой, позволяющей не только получать постоянную и сравнимую информацию, но и совершенствовать ее, дополняя новыми переменными. В немалой степени это связано с тем, что тема трудовых конфликтов и протестов неоднократно изучалась в рамках ИСИТО, была описана их структура, проведена квантификация, позволившая получать надежные, устойчивые количественные данные.

В данной статье описаны основные возможности Мониторинга, показывающие, какую информацию можно получать из систематического сбора открытой информации в интернете. Главная цель заключается в том, чтобы показать многоуровневость информации: можно получить обобщенные данные, позволяющие составить представление о ситуации, а можно вникнуть в детали, оценить изменения, понять причины и логику протестующих, углубившись в особенности регионов и отраслей. Разумеется, не всю необходимую информацию удастся получить из сообщений об акциях работников. Например, только треть сообщений содержит информацию о результатах протеста. Этого мало, но таков исходный материал. Этот недостаток, однако, компенсируется большим количеством наблюдений: даже если в 30% случаев определенная информация отсутствует, наберется три тысячи случаев, когда она есть. Этого вполне достаточно, чтобы не только составить представление об эффективности протестов, но и выделить и сравнить разные типы протестов с точки зрения их эффективности (успешные полностью, частично или безрезультатные).

Как информационно-аналитическая система Мониторинг стал источником систематической информации, позволяющей не только отслеживать и изучать само явление (трудовой протест), но и получать представление о качестве трудовых отношений.

Литература

Бизюков П. Подземная шахтерская забастовка // Социологические исследования. 1995. № 10. С. 44–53. EDN: [ZNWJWD](#)

Бизюков П., Бизюкова В., Бурнышев К., Донова И. Место профсоюзов в системе регулирования трудовых отношений. М.: ИСИТО, 2004. EDN: [ZONGDN](#)

Бизюков П. Взаимодействие акторов в пространстве трудового протеста // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. (Левада-Центр). 2017. № 3–4 (125). С. 132–146. EDN: [VJCJDQ](#)

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

Бородкин Ф. М., Коряк Н. М. Внимание: конфликт! 2-е изд. Н.: «Наука» Сибирское отделение, 1989.



Германов И. А. Самоорганизация работников и протестная активность // Профсоюзы на предприятиях современной России: возможности ребрендинга / Под ред. И. М. Козиной. М.: ИСИТО, 2009. С. 97–115.

Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям перехода к рыночной экономике в России / Под ред. В. Кабапиной, С. Кларка. М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 1999.

Ильин В. Власть и уголь: шахтерское движение Воркуты (1989–1998 гг.). С.: СыктГУ, 1998.

Крутой пласт. Шахтерская жизнь на фоне реструктуризации отрасли и общероссийских перемен / Под ред. Л. Гордона, Э. Клопова, И Кожуховского. М.: Комплекс-Прогресс, 1999.

Козина И. Рабочее движение в России: анатомия забастовки // Журнал исследований социальной политики. 2010. Т. 7. № 4. С. 485–502.

Лопатин Л. Н. История рабочего движения Кузбасса (1989–1991 гг.). К.: Би., 1995.

Лопатин Л. Н. Рабочее движение Кузбасса в воспоминаниях его участников и очевидцев / Под ред. Л. А. Гордона, А. А. Куделина. М.: ИМЭМО РАН, 1998.

Практики управления персоналом на современных российских предприятиях / Под ред. В. И. Кабапиной. М.: ИСИТО, 2005.

Чангли И. И. Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования. М.: Наука, 1973.

Labour Relations in Transition: Wages, Employment and Industrial Conflict in Russia / Ed. by S. Clarke. Cheltenham: Cheltenham Press, 1996.

Сведения об авторе:

Бизюков Пётр Вячеславович — независимый исследователь, социолог, руководитель независимого проекта «Мониторинг трудовых протестов», Санкт-Петербург, Россия. **E-mail:** bizyukov.pb@gmail.com. **РИНЦ Author ID:** 714792.

Статья поступила в редакцию: 29.07.2023

Принята к публикации: 30.08.2023

ВАК: 5.4.4; 5.4.7

.....
Monitoring of Labor Protests: Results and Directions of Analysis

DOI: 10.19181/inter.2023.15.4.2

Petr V. Bizyukov

Independent Researcher, St. Petersburg, Russia

E-mail: bizyukov.pb@gmail.com

The article describes the methodology and analytical capabilities of the “Monitoring of labor protests in Russia”. The information base is Internet messages about labor protests, which contain the necessary information and are first entered into a textual and then into a quantitative database. The monitoring has been functioning for 15 years and has accumulated information about 4.5 thousand protests. The structure of the Monitoring is briefly

described, the main concepts and variables that allow analyzing the protest movement in several directions at once.

The first direction is linear data analysis, which allows obtaining the most general data on the number of protests and their most important characteristics. Another direction is the calculation of indices, which make it possible to obtain comparable and relative indicators, which make it possible to overcome the heterogeneity of the compared objects.

Another important type of analysis is the long-term dynamics of protests based on the identification of trends and the development of criteria for its assessment: determining the turning points of trends from growth to decline and vice versa, as well as the intensity of trends at each stage.

An actor-transactional analysis launched in 2016, which determines the number of actors involved in labor protests (35 types of actors are identified) and types of interactions (transactions) between them, both outgoing (actor activity) and incoming (actor authority). Based on these indicators, the index of significance of each actor is calculated, which is monitored in dynamics. This makes it possible to understand the role institutional and non-institutional actors play in the settlement of protests.

Keywords: labor relations and protests; actors; monitoring; statistical analysis; statistical indexes

References

Bizyukov P. (1995) Podzemnaya shakhterskaya zabastovka [Underground Miners' Strike]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 10. P. 44–53. (In Russ.)

Bizyukov P., Bizyukova V., Burnyshev K., Donova I. (2004) *Mesto profsoyuzov v sisteme regulirovaniya trudovykh otnosheniy* [The Place of Trade Unions Within the System of Regulation of Labor Relations]. Moscow: ISITO. (In Russ.)

Bizyukov P. (2017) Vzaimodeystviye aktorov v prostranstve trudovogo protesta [Interaction of Actors in the Labor Context Protest]. *Vestnik obshchestvennogo mneniya. Dannyye. Analiz. Diskussii. (Levada-Tsentr)* [The Russian Public Opinion Herald. Data. Analysis. Discusses. (Levada-Centre)]. No. 3–4. P. 132–146. (In Russ.)

Borisov V. (2001) *Zabastovki v ugolnoy promyshlennosti (Analiz shakhterskogo dvizheniya za 1989–1999 gg.)* [Strikes in the Coal Industry (Analysis of the Miners' Movement for 1989–1999)]. Moscow: ISITO. (In Russ.)

Borodkin F.M., Koryak N.M. (1989) *Vnimanije: konflikt!* [Attention: Conflict!]. 2nd ed. Novosibirsk: "Nauka" Sibirskoye otdeleniye. (In Russ.)

Changli I.I. (1973) *Trud. Sotsiologicheskiye aspekty teorii i metodologii issledovaniya* [Work. Sociological Aspects of the Theory and Methodology of Research]. Moscow: Nauka. (In Russ.)

Clarke S. (1996) *Labour Relations in Transition. Wages, Employment and Industrial Conflict in Russia*. Cheltenham: Cheltenham Press.

Germanov I.A. (2009) Samoorganizatsiya rabotnikov i protestnaya aktivnost [Self-Organization of Workers and Protest Activity]. In: I.M. Kozina (ed.) *Profsoyuzy na predpriyatiyakh sovremennoy Rossii: vozmozhnosti rebrendinga* [Trade Unions at the Enterprises of Modern Russia: Possibilities of Rebranding]. Moscow: ISITO. P. 97–115. (In Russ.)

Ilyin V. (1998) *Vlast i ugol: shakhterskoye dvizheniye Vorkuty (1989–1998 gg.)* [Power and Coal: Vorkuta Mining Movement (1989–1998)]. Syktyvkar: SKU. (In Russ.)

Gordon L., Klopov E., Kozhukhovskii I. (1999) *Krutoy plast: Shakhterskaya zhizn na fone restrukturizatsii otrasli i obshcherossiyskikh peremen* [A Steep Layer. Mining Life Against the Background of Industry Restructuring and Nationwide Changes]. Moscow: Kompleks-Progress. (In Russ.)

Kabalina V.I. (2005) *Praktiki upravleniya personalom na sovremennykh rossiyskikh predpriyatiyakh* [Personnel Management Practices at Modern Russian Enterprises]. Moscow: ISITO. (In Russ.)



Kabalina V., Clark S. (1999) *Zanyatost i povedeniye domokhozyaystv: adaptatsiya k usloviyam perekhoda k rynochnoy eko-nomike v Rossii* [Employment and Household Behavior: Adaptation to the Conditions of Transition to a Market Economy in Russia]. Moscow: "Rossijskaya politicheskaya enciklopediya" (ROSSPEN). (In Russ.)

Kozina I.M. (2010) *Rabocheye dvizheniye v Rossii: anatomiya zabastovki* [Labor Movement in Russia: Anatomy of the Strike]. *Zhurnal issledovaniy socialnoj politiki* [The Journal of Social Policy Studies]. Vol. 7. No. 4. P. 485–502. (In Russ.)

Lopatin L. N. (1995) *Istoriya rabochego dvizheniya Kuzbassa (1989–1991 gg.)* [The History of the Kuzbass Labor Movement (1989–1991)]. Kemerovo: B.i. (In Russ.)

Lopatin L. N. (1998) *Rabocheye dvizheniye Kuzbassa v vospominaniyakh ego uchastnikov i ochevidtsev* [The Labor Movement of Kuzbass in the Memoirs of its Participants and Eyewitnesses]. Ed. by L. A. Gordon, A. A. Kudelina. Moscow: IMEMO RAN. (In Russ.)

Author Bio

Petr V. Bizyukov — Independent Researcher, St. Petersburg, Russia. **E-mail:** bizyukov.pb@gmail.com. **RSCI Author ID:** 714792.

Received: 29.07.2023

Accepted: 30.08.2023