



**П. В. Бизюков**

## ИНВОЛЮЦИЯ ТРУДОВЫХ ПРОТЕСТОВ В РОССИИ

Статья основана на материалах проекта «Мониторинг трудовых протестов», в рамках которого собрана информация о протестах за пятнадцать лет — с 2008 по 2022 год. В ней рассматриваются способы, то есть формы действия работников, отстаивающих свои интересы в публичном конфликте с работодателем, то есть в рамках трудового протеста. Главной особенностью ситуации является то, что в стране действует «запретительный», как его называют эксперты, закон о забастовках. Не имея возможности высказывать несогласие с работодателем законными методами, работники вынуждены искать какие-то иные способы для выражения своих требований. Набор форм протеста разнообразен от наиболее простых, таких как выдвижение претензий, до сверхрадикальных — голодовок, блокирования магистралей и др. Кроме них есть еще митинги, остановки работы, но одни из них используются чаще, а другие реже. Мало того, частота использования форм меняется год от года. В статье делается попытка объяснить причины выбора одних и отказа от других форм. Главный вывод заключается в том, что институциональные формы используются все реже, а стороны трудовых конфликтов действуют не по правилам, а спонтанно, в стилистике «ad hoc». Такое движение от институциональности к стихийности — это развитие в обратную сторону, то есть инволюция.

*Ключевые слова:* трудовые конфликты, трудовые протесты, профсоюзы, забастовки, формы протеста.

**Petr V. BIZYUKOV**

## INVOLUTION OF LABOR PROTESTS IN RUSSIA

The article is based on the materials of the project “Monitoring of labor protests”, which collected information on protests for fifteen years — from 2008 to 2022. It discusses ways, i.e. forms of action of employees defending their interests in a public conflict with the employer, i.e. as part of a labor protest. The main feature of the situation is that the country has a “prohibitive” law on strikes, as experts call it. Not being able to express disagreement with the employer by legal means, employees

are forced to look for some other ways to express their demands. The set of forms of protest is varied from the simplest, such as making claims, to the ultra-radical ones — hunger strikes, blocking highways, etc. In addition to them, there are also rallies, work stoppages, but some of them are used more often, while others are less common. Moreover, the frequency of use of forms varies from year to year. The article attempts to explain the reasons for choosing some and rejecting other forms. The main conclusion is that institutional forms are used less and less, and the parties to labor conflicts do not act according to the rules, but spontaneously, in the “ad hoc” style. Such a movement from institutionality to spontaneity is a development in the opposite direction, i.e. involution.

*Keywords:* labor conflicts, labor protests, trade unions, strikes, forms of protest.

## Введение

Тематика социально-экономических конфликтов появилась в отечественном обществоведении во второй половине 1980-х годов. До этого возможность столкновения интересов, особенно в трудовой сфере, просто отрицалась. Первая полноценная работа на данную тему появилась еще в 1983 году, когда в Новосибирске вышла книга Ф. Бородкина и Н. Коряк «Внимание: конфликт!». Позже, когда эти же авторы выпустили второе издание своей книги, они специально подчеркивали, что в их общении с руководителями предприятий и организаций тема конфликтов вызывала неизменный интерес и самые горячие обсуждения. Но при этом они вспоминают, что первое издание было «мучительным делом» и «готовая рукопись путешествовала по рецензентам и редакторам более четырех лет... Основным камнем преткновения была запретность самой темы, догматическая убежденность многих о том, что при социализме не может быть серьезных социальных конфликтов» (Бородкин, Коряк 1989: 10). Это был безусловный прорыв, хотя новосибирские авторы рассматривали главным образом социально-психологические и организационные аспекты конфликтов.

В 1989 году масштабная шахтерская забастовка, в которой участвовало почти полмиллиона работников угольной промышленности, показала, что есть особый вид конфликтов — трудовые, основанные на противоречиях между наемными работниками и работодателями. Забастовку угольщиков описывали немало авторов (Лопатин 1998; Борисов 2001; Ильин 1998). В основном это были описательные тексты, в которых приводились хронологии, действия участников,

анализировались их оценки событий и других акторов. Эти книги позволяли понять суть такого нового явления, как российские трудовые конфликты, их причины, протекание, и, что очень важно, те формы, в которых они проходили. 1990-е годы дали разнообразный материал о способах, с помощью которых работники отстаивали свои интересы (Бизюков 1995; Борисов, Козина 1998). Ведь несмотря на существование соответствующего законодательства о трудовых спорах, в основном конфликты были стихийными и для своего протеста работники выбирали то, что, по их мнению, давало эффект, а не то, что соответствовало требованиям закона. Главным инструментом тогда были качественные исследования, позволяющие глубоко понять суть наблюдаемого явления. Именно тогда появилось понимание дуальности ситуации, о которой речь пойдет ниже: есть закон, но его практически никто не соблюдает; есть разные формы протеста, но они имеют мало отношения к той нормативной модели, которая предписана правом. Позже, в 2000-х и 2010-х годах, возможностей для изучения трудовых конфликтов стало исчезающе мало. Предприятия начали закрываться от внешних наблюдателей, и качественные исследования конфликтной тематики стали почти невозможны. Вариантов для сбора информации осталось немного — главным образом статистика различных органов: судов, трудовых инспекций, прокуратуры и т. п. Однако сразу стало понятно, что такой подход имеет существенные ограничения, так как в поле зрения попадали далеко не все конфликты и протесты, возникающие между работниками и работодателями, а только те, которые регистрировались этими органами. Исследования трудовых конфликтов не прекратились, но они стали опираться на формальные индикаторы и выглядели как абстрактные схемы, в которых использовались многочисленные показатели, индексы, но за ними было трудно увидеть суть самих противоречий между сторонами (Гагаринская, Дыкина 2019).

Новый импульс изучению трудовых конфликтов был придан развитием интернета: возник поток новостей с мест о социально-экономической жизни и в том числе о забастовках, пикетах работников, голодовках и т. п. Это позволило в 2008 году создать систему отслеживания публичных форм трудовых конфликтов, то есть протестов, которые описывались журналистами, порой весьма подробно. Разумеется, журналистские описания не содержат всей информации, но они позволяют фиксировать даты, регионы, отраслевую принадлежность предприятий и организаций, причины, состав акторов и другие параметры. Это, при постоянном сборе информации, позволило создать систему сбора

не только описаний трудовых протестов, но и накапливать количественную информацию о публичных акциях работников и параметрах их выступлений.

Изучение конфликтных ситуаций дает много информации о его участниках и о среде, в которой они действуют. Становится понятно, в каких условиях действуют те, кто вовлечен в конфликт, придерживаются ли они каких-то правил, приходится ли им соблюдать хоть какие-то ограничения или, наоборот, действуют так, как считают нужным, без учета правил, морали и закона. Довольно часто участники противостояния отказываются от ограничений, которые соблюдаются в нормальных условиях, и предстают друг перед другом и перед теми, кто их видит, «без масок».

Трудовые отношения — одна из самых конфликтогенных сфер общественной жизни. Противоречия между работниками и работодателями возникают постоянно, хотя немногие из них разрастаются до конфликтов, а еще меньшее количество приобретает открытую публичную форму, то есть становится протестами. Здесь подходит аналогия с айсбергом: над водой возвышается только видимая часть, а большая скрыта и находится под водой. Трудовые протесты — это часть конфликтов работников и работодателей, которые становятся публичными, и по ним можно судить о степени напряженности между этими двумя главными акторами трудовых отношений. Именно поэтому в демократических странах учетом забастовок и открытых выступлений работников занимаются государственные органы. Ведь трудовые протесты могут стать триггером для массовых социально-политических потрясений и контроль за ними позволяет увидеть формирующуюся напряженность в обществе и как-то ее предотвратить.

В России ситуация с контролем за трудовыми протестами выглядит странно. С одной стороны, существует законодательство, которое регламентирует порядок организации трудовых споров и забастовок. Хотя, по мнению многих экспертов и профсоюзных лидеров, предписанная законом процедура организации законной забастовки настолько сложна и запутанна, что ее следует считать «запретительной». Нужно отметить, что такая процедура была утверждена в самом начале 1990-х, которые традиционно рассматривают как время экономических и социальных свобод. Это звучит парадоксально, но именно в это время наемные работники и профсоюзы были законодательно лишены своего самого эффективного средства воздействия на работодателя (Герасимова 2016: 145–172). Парадокс сохраняется и поныне: де-юре забастовки разрешены, де-факто они запрещены. Это сильно ухудшило правовое

положение и работников, и профсоюзов и позволило в дальнейшем лишить их еще целого ряда инструментов — ослабить их позиции в процессе коллективных переговоров, снять правовую защиту от увольнения с низовых профсоюзных лидеров, сузить их зону влияния на трудовые отношения и др. (Бизюков 2021: 29–62). Институциональное ослабление профсоюзов позволило принять целый ряд антирабочих законов: расширить основания для временных трудовых договоров; легализовать заемный труд; ослабить систему компенсаций за вредные условия труда; повысить пенсионный возраст и т. п.

Однако в ситуации, когда работники одновременно лишаются инструментов воздействия и сталкиваются с ухудшением своего положения, неизбежно нарастают противоречия и конфликты. Соответственно, увеличивается и видимая часть — протесты. Но «запретительная» процедура забастовок не дает возможности работникам протестовать, организуя забастовку. Поэтому они вынуждены искать иные способы действий для выражения своей позиции и демонстрации несогласия с позицией работодателя.

В рамках Мониторинга трудовых протестов<sup>1</sup>, который ведется с 2008 года, используется довольно широкое определение, позволяющее учитывать разнообразие форм, к которым прибегают работники, публично защищая свои интересы и права. *Под протестом здесь 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, 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. К концу 2022 года в базе данных Мониторинга собрана информация о 4729 протестах за 180 месяцев.*

Важнейшим направлением анализа Мониторинга является отслеживание форм, используемых работниками для выражения своего протеста. Собственно говоря, это главное, что делает протест видимым, маркирует действия работников как крайнюю форму несогласия

---

<sup>1</sup> Мониторинг трудовых протестов — информационно-аналитическая система, в рамках которой собирается, обрабатывается и анализируется информация о трудовых протестах. Главным источником информации являются публикации в открытой прессе. Данные о протестах публикуются ежемесячно с 2008 года. На середину 2022 года собрана информация о 4507 случаях за 174 месяца. Подробнее с результатами и методикой Мониторинга трудовых протестов можно ознакомиться на сайте <http://www.trudprotest.org/>.

и возмущения. Причины, состав участников, характер их отношений, результаты протеста — это, безусловно, важные параметры протеста, но окружающие видят либо остановившееся производство, либо людей с плакатами на улицах, голодающих, штурмующих офисы компаний и т. п. Форма протеста характеризует положение и настроение работников. Если они выходят на согласованный с городскими властями пикет, в отведенном месте, с четко определенным временем начала, продолжительностью и т. п., то это свидетельствует об их готовности решать конфликт в рамках закона и права, вступать в переговоры, искать компромиссы. Но если перед нами толпа, громящая офисы и свои же рабочие места, вступающая в стычки с полицией, то это говорит о высокой степени напряженности, агрессии и неприятия сложившейся ситуации. Урегулирование протестов необходимо в обоих случаях, но в первом — подразумевается возможность перехода к переговорам и диалогу. Во второй ситуации необходимо сначала снять острое состояние, остановить агрессию и нормализовать ситуацию, например, устранив очевидное нарушение, вызвавшее бунт. Возможно, это само по себе нормализует обстановку и дальнейшего урегулирования не потребуется — так чаще всего бывает, когда протесты возникают из-за долговременных невыплат зарплаты. Как только людям заплатят или пообещают выплаты, они успокаиваются, хотя в этом случае, как показывает практика, не исключены и новые задержки с выполнением обещаний и новые эксцессы.

### Формы трудовых протестов

В рамках Мониторинга на основе анализа текстов о протестных акциях был выделен набор форм, которые используются для выражения несогласия и возмущения. Не имея возможности воспользоваться правовой процедурой, работники произвольно подбирают те способы действий, которые, по их мнению, позволили бы им решить возникшие проблемы.

*Под формой протеста здесь понимается способ действий, с помощью которого работники выражают свои требования, возмущение и несогласие, адресуя их работодателю или другим акторам, способным повлиять на него.* В рамках одного протеста может использоваться сразу несколько форм, так как работники пытаются найти ту, которая окажется наиболее эффективной. Порой это выглядит так: работники начинают с самых простых форм выражения

своего несогласия, например с предъявления требований к работодателю, и одновременно угрожают, что невыполнение приведет к более радикальным действиям. Если работодатель не реагирует, то работники усиливают давление, организуют митинг или пикет, затем останавливают работу, начинают голодовку, и так до тех пор, пока их не услышат или они не сдадутся. Поэтому в некоторых случаях используется только одна форма, а в других приходится использовать целый набор. Данные о частоте использования разных форм протеста приведены на рис. 1.



Рис. 1. Распространенность форм трудовых протестов в 2008–2022 годах (% от общего количества трудовых протестов)

Примечание: так как в рамках одного протеста могло быть несколько форм протеста, то сумма превышает 100%.

Прежде всего нужно отметить две группы форм, имеющих крайне низкую частоту, но очень важных для понимания ситуации, — законные и сверхрадикальные акции. Легальные способы соответствуют трудовому законодательству, к их числу относятся *«остановка работ»*

*по статье»* (4%)<sup>1</sup> и *«коллективный трудовой спор»* (2%)<sup>2</sup>. Причины их редкого использования различны. Законные акции чаще всего бесполезны и неэффективны, хотя это и есть те самые правовые формы защиты, с помощью которых предписывается урегулировать возникающие противоречия и конфликты. Сверхрадикальные — сопряжены с высоким риском ответственности за незаконные действия, такие действия не останутся незамеченными, но приведут ли они к желаемому результату или их инициаторы пострадают еще больше — неизвестно. К числу абсолютно сверхрадикальных форм трудовых протестов относятся несколько способов действий, которые хоть и встречаются редко, но вызывают громкий отклик в общественном мнении. Речь идет о *голодовках, блокировании транспортных магистралей и захватах предприятий*. Доля таких протестов невелика и составляет 5, 2 и 2% соответственно. Законные формы встречаются редко, но их почти никто не замечает, а радикальные формы всегда получают большую известность и вызывают публичный резонанс. Такие действия граничат с нарушением закона, а порой и нарушают его, но они свидетельствуют об отчаянном положении работников и крайне высоком уровне социальной напряженности трудовых отношений.

Таким образом, легитимные и сверхрадикальные акции — это две группы протестных форм, контроль за которыми позволяет получать важные оценки. Законные с точки зрения права протесты — это индикатор легальной институциональности при регулировании трудовых конфликтов, а сверхрадикальные — наоборот, свидетельство полного отказа от легальности и институционального регулирования конфликта. Эти две группы находятся в некоем равновесии и сопоставимы по частоте, однако они выполняют роль своего рода крайних точек, обозначающих

<sup>1</sup> «Остановка по статье» — здесь имеется в виду ситуация, предусмотренная статьей 142 российского Трудового кодекса (Трудовой кодекс РФ 2023), в соответствии с которой рабочий имеет право остановить работу в случае более чем двухнедельной задержки зарплаты и не возобновлять ее до полного погашения задолженности. Эта ситуация в официальных документах не трактуется как забастовка, здесь используется фраза «остановка работы по причине более чем двухнедельной задержки заработной платы в соответствии со статьей 142 ТК РФ».

<sup>2</sup> «Коллективный трудовой спор» — так называется процедура урегулирования конфликта между работником и работодателем российским законодательством, которая описана в Трудовом кодексе в главе 61 (Трудовой кодекс РФ 2023) «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров». Это, как уже говорилось выше, долговременная и сложная процедура, требующая разных действий: собраний работников, заседания примирительных комиссий, арбитража и согласований, которые необходимо оформлять множеством документов. Обычные протестные действия — пикеты, митинги и забастовки — могут осуществляться только в рамках официального трудового спора.

границы пространства протестов, внутри которого находятся другие, которые используются работниками для отстаивания своих интересов.

Самой привычной и традиционной формой борьбы работников считается забастовка, то есть *полная или частичная остановка работы*. Законная забастовка может быть только частью коллективного трудового спора, о котором говорилось выше, а все другие акции, связанные с остановкой работы, попадают в число незаконных. Тем не менее количество случаев стихийной остановки работы каждый год исчисляется сотнями. Практически каждая четвертая акция сопровождается остановками работы — частичными (15%), когда прекращается работа отдельных подразделений (участков, цехов и т. п.) или когда происходит полная остановка предприятия, организации, компании (12%). Нужно иметь в виду, что остановка работ — это довольно радикальная акция, требующая от ее участников и решимости, и смелости, так как незаконная забастовка предусматривает серьезную ответственность для организаторов и участников. Работники решаются на это только в том случае, если это выглядит как ответ на еще большее беззаконие со стороны работодателя в отношении них, например, из-за многомесячных задержек зарплаты.

Самой распространенной формой протеста является «*выдвижение требований*», то есть различные способы предъявления работодателю своих претензий или требований, высказываемых группой, через представителей или даже индивидуально, устно или письменно (40%). От обычного обсуждения такая форма отличается тем, что, высказывая претензии, работники сопровождают их угрозой перехода к более радикальным действиям. Чаще всего это выглядит как собрание работников, в ходе которого высказывается недовольство, выдвигаются требования к работодателям и иногда выдвигаются угрозы перехода к более решительным действиям. Обычно претензии готовятся заранее, хотя бывают и стихийные собрания, когда работники на месте формулируют свои требования и выдвигают их. Это простейшая, а точнее, минимальная форма протеста, требующая небольших и самых простых организационных усилий и отличающаяся от обычного внутреннего конфликта только наличием угрозы эскалации. Скорее всего, именно поэтому она используется чаще других.

*Митинги и пикеты* — вторая по распространенности форма протеста, во время которых работники высказывают свои претензии и требования в каком-то публичном пространстве (32%). Степень публичности может быть разной — иногда работники собираются на территории предприятия, иногда рядом с ним, но бывает, что они

выходят на улицы и площади городов. Тут следует отметить одну особенность: если митинг происходит на рабочем месте или непосредственно на предприятии, то он чаще всего возникает стихийно. А для проведения митинга за пределами предприятий уже требуются организационные усилия. Во-первых, нужно получить разрешение властей на проведение такой акции, иначе она будет незаконной и ее участники и организаторы могут преследоваться по закону. Во-вторых, это должно происходить в разрешенном месте и в разрешенное время, то есть не сразу, как только возник конфликт, а в лучшем случае через несколько дней. За это время участники должны сохранить готовность провести акцию, что бывает не всегда. Отсюда вытекает, в-третьих, что уровень организации должен быть достаточно высоким — нужен оргкомитет, который оформит документы и получит разрешение, нужна связь с участниками и их готовность действовать совместно. Но главное, такая форма протеста оформляется на основе общегражданского законодательства о массовых мероприятиях и нет необходимости организовывать сложную процедуру трудового спора. Это, безусловно, облегчает ситуацию и делает такую форму весьма популярной. Соотношение этих форм таково: на одну «внутреннюю» акцию (то есть в пределах предприятия или возле него) приходится три «внешних» (на улицах и площадях городов).

Третьей по распространенности формой протеста стало *обращение работников к властям* (31%). Это довольно странная форма, потому что она, как правило, имеет форму не требований, как это бывает при взаимодействии с работодателем, а просьбы или жалобы, обращенной к тому, кто может повлиять на позицию работодателей. Сюда относятся открытые письма, видеообращения, размещаемые в социальных сетях, веерные рассылки информации о своих проблемах с просьбой помочь, направляемые сразу во множество инстанций от правоохранительных органов и высшего политического руководства страны до СМИ и общественных организаций. Порой такие действия работников трудно назвать протестом, и потребовалась специальная методическая работа, чтобы дать ответ на вопрос: является ли, например, видеообращение группы работников к губернатору с просьбой помочь им получить задержанную зарплату протестом или нет. Было найдено как минимум два аргумента за то, чтобы такие действия считать протестными. Во-первых, такие действия выходят за рамки как привычного, так и институционального взаимодействия работников и работодателей. Обращение к президенту, премьер-министру или губернатору никак не вписывается в обычную практику взаимодействий начальников с подчиненными,

не предусмотрено никаким законом, локальным нормативным актом или регламентом.

Во-вторых, довольно часто такие действия выглядят протестом на основании реакции работодателей. Сообщения об обращениях содержат множество описаний того, как преследуются те, кто осмелился высказать жалобу на работодателей кому-то вовне. Жалобщики порой подвергаются жесткому давлению и преследованию, примерно такому же, с каким приходится сталкиваться организаторам забастовок, хотя они всего лишь в соответствии с законом оформили жалобу в прокуратуру на задержку зарплаты или на необоснованные увольнения. Анализ текстов показывает, что даже вполне законное обращение в трудовую инспекцию может вызвать гневную реакцию работодателей, который рассматривает любое несогласие, а уж тем более обращение вовне («вынос мусора из избы»), как бунт и покушение на свою власть. Жалующихся маркируют как «бунтовщиков», им грозит увольнение, на них оказывается моральное давление, встречаются сообщения о случаях физического насилия и даже доведения жалующихся до самоубийства. Используя стилистику теоремы Томаса, работодатели рассматривают последствия подачи законной жалобы как реальное покушение на власть, как нанесение им ущерба и ведут себя так, как будто они столкнулись с реальным нанесением им ущерба и покушением на власть. Такими действиями они вводят ситуацию жалобы в поле протеста, тем самым превращая ее в протестную форму.

### **Множественность форм трудовых протестов**

Перечень рассмотренных форм протеста выглядит довольно абсурдно. Практически никто не протестует в рамках правовой системы — большинство форм не просто не соответствуют трудовому законодательству, а порой и противозаконны. Вполне законная жалоба воспринимается как бунт, организацию митингов и пикетов работников приходится оформлять не как трудовой конфликт, а как гражданскую акцию, не используя трудовое законодательство. Во многом это обусловлено продолжающимся не первый год институциональным ослаблением регулирования трудовых отношений. Работникам все труднее самим отстаивать свои интересы в рамках закона, даже используя легальные способы. Поэтому с их стороны происходит постоянный поиск тех форм, которые способны привести к успеху. По умолчанию единого универсального способа не существует, поэтому каждый раз приходится искать, что именно в данное время, в данных условиях

поможет протестующим. Поэтому следует рассмотреть еще одну характеристику — *множественность форм трудовых протестов*. Выше говорилось, что работники не всегда ограничиваются каким-то одним способом выражения своего возмущения. Иногда они пытаются действовать комплексно, используя целые наборы протестных форм в попытках отстоять свои интересы. На рис. 2 приведены данные о количестве форм протеста в рамках одной протестной акции.

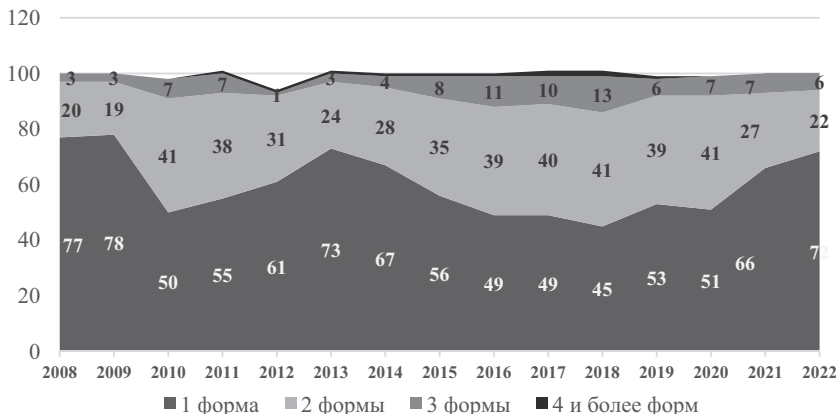


Рис. 2. Количество форм в рамках одной протестной акции в 2008–2022 годах (% от общего количества протестов)

Очевидно, что в большей части случаев работники используют какую-то одну форму протеста — доля таких простых акций колеблется от 45 (2018 год) до 78% (2009 год). Соответственно, на множественные приходится от 55 (2018 год) до 22% (2009 год). Значимость анализа соотношения простых и составных протестов заключается в том, что здесь можно судить о том, как работники пытаются найти способ урегулирования.

### Радикальность протестов

Говоря о распространенности форм протеста, нельзя обойтись без понимания их различий. Общий перечень получен на основании изучения текстов о протестах, то есть это не умозрительный набор, а то, что используется в реальности. Поэтому они не выглядят пунктами, разработанными на основе какого-то одного четкого теоретического

основания. Список можно одновременно классифицировать по разным критериям. Например, протесты можно классифицировать по степени соответствия закону: законные акции (трудовой спор), акции, нарушающие трудовое законодательство (незаконная забастовка) и даже уголовное (перекрытие дорог, захват предприятий). Другое основание — это степень публичности: собрания, где выдвигаются требования, законные трудовые споры, голодовки, остановки работы, как правило, проходят внутри предприятий, а митинги, обращения к властям, перекрытия магистралей имеют публичный характер и проводятся за пределами предприятий. Но, пожалуй, самый важный критерий — это **уровень радикальности акций**, проявляющийся в интенсивности стремления работников изменить ситуацию. Высокая радикальность означает готовность участников бескомпромиссно менять ситуацию в свою пользу, не считаясь с издержками. Например, те, кто начинает голодовку, готовы остановить работу, нанести ущерб работодателю и даже своему здоровью. Наоборот, низкий уровень радикальности означает, что готовность к изменениям невелика, допускает переговоры и диалог, в ходе которого возможно даже снижение уровня требований. Смысл минимальной формы протеста (выдвижение требований к работодателю и угроза забастовкой) в том и заключается, чтобы начать переговоры и в рамках диалога добиться изменения ситуации.

Радикальность — это комбинированный критерий, включающий в себя как минимум три слагаемых: **наличие ущерба для одной из сторон, степени публичности и уровня организации**. Первое и главное слагаемое связано с направленностью действий протестующих на нанесение **ущерба**. В случае классической забастовки это экономический ущерб работодателю из-за остановки работ. Но это может быть и ущерб кому-то другому, например, при перекрытии дорог и магистралей. Также пострадавшими могут быть сами протестующие, если речь идет о потерях зарплаты во время забастовки или, еще серьезнее, — ущерб здоровью во время голодовки. Наконец, ущерб может быть репутационный, когда страдает образ, имидж работодателя. Вторая составляющая — **публичность** акций, которая тоже может быть различной. Одно дело, когда группа работников (бригада) останавливает работу и решает на рабочих местах свои проблемы с работодателем — здесь участвуют только два актора. Иное дело, если работники организуют митинг на городской площади. В этом случае невольными участниками становятся городские власти и правоохранительные органы, которые разрешают или запрещают акцию, общественность и пресса, к которой наряду с властями обращаются работники, пытающиеся таким образом

обнародовать свои проблемы и тем самым повлиять на работодателя. Наконец, третье слагаемое — *уровень организованности* протеста тоже определяет уровень радикальности. Наличие лидеров, коллегиальные органы принятия решений, связь актива с большинством протестующих (представительская функция) — все это способно усиливать потенциал протеста. Стихийно вспыхнувшая забастовка из-за задержек зарплаты может быстро прекратиться, если будут выплачены долги или даже их часть. Но если работу останавливает профсоюз или рабочий комитет, пользующийся доверием работников, то договориться с ним будет сложнее. Там уже речь пойдет не только о выплате долгов, но и о дальнейшем контроле за выплатами, графике погашения задолженностей, ответственности тех, кто допустил возникновение невыплат.

### Эскалация протестов как поиск эффективных форм

Обсуждение проблемы радикальности акций необходимо для того, чтобы понять смысл множественных акций, то есть видеть в этом *процесс поиска эффективных способов воздействия* на работодателей. Не имея надежного, законного способа повлиять на ситуацию, работники перебирают разные формы, и практически всегда этот перебор имеет форму *эскалации*, то есть перехода от менее радикальных акций к более радикальным. Единственный зафиксированный в рамках Мониторинга случай, когда работники использовали шесть форм в рамках своего протеста, — это водители грузовых автомобилей, осуществляющих междугородние перевозки (дальнобойщики) и протестовавшие против введения дополнительных платежей (система «Платон») в ноябре 2015 года. Последовательность их действий выглядела так: сначала обращения к работодателям; потом к властям; далее — митинги в регионах; пикеты в столице; потом полные и частичные остановки перевозок; блокирование дорог за счет замедления движения или перекрытия их. Нужно еще подчеркнуть, что это была широкая межрегиональная акция, в которой участвовали дальнобойщики из более чем 50 регионов страны. Это была акция с высоким уровнем организованности и координации действий всех участников.

Другой пример: строители в маленьком сибирском городе начали протестовать против трехмесячных задержек зарплаты. Сначала они в соответствии с законом остановили работу по статье о задержках зарплаты; затем, все так же в соответствии с законом, организовали коллективный трудовой спор; довели его до забастовки; тем не менее все закончилось голодовкой, а потом и захватом предприятия.

В обоих случаях — и большого протеста дальнобойщиков, и локального протеста строителей — прослеживается одна и та же закономерность. Работники начинают с «мягких» акций и постепенно переходят ко все более «жестким», наносящим ущерб как работодателю, так и самим протестующим, попадающими в центр общественного внимания и даже выходящими на грань нарушения закона. Множественность форм протеста это не просто поиск эффективных способов воздействия на работодателей — это **эскалация протеста**. А доля таких составных протестов может одновременно рассматриваться как показатель отсутствия у сторон возможностей (желания) урегулирования конфликта, так и в качестве индикатора степени радикальности протестов. Чем больше форм протеста в рамках одного протеста, тем хуже качество процесса урегулирования и тем выше уровень напряженности.

### Динамика форм протеста

Сложившееся соотношение в использовании различных форм протеста не всегда было именно таким в разные годы, как это показано на рис. 1. Их распространенность и соотношение менялись в разные годы. Динамика распространенности различных форм протеста приведена на рис. 3.

Соотношение разных протестных форм, которые использовались работниками, в разные годы было неодинаковым. Распространенность **законных** и **сверхрадикальных** форм остается на одном и том же низком уровне. Первые колеблются в коридоре шириной 11 процентных пунктов, от 1 до 12%, вторые — между 4 и 19%, ширина коридора 15 п. п. Причем максимальные значения в обоих случаях приходятся на первые годы наблюдений, после которых вариативность снизилась. Это, пожалуй, самые стабильные формы — их немного, но они есть всегда.

Более вариативная динамика у **остановок работы**, а точнее, у незаконных забастовок. Масштаб колебаний здесь — между 20 (2020 год) и 43% (2008 год), то есть 23 процентных пункта. Разумеется, их удельный вес выше и, соответственно, выше вариативность.

**Предъявление требований работодателю** является самой распространенной формой протеста, но только потому, что до 2019 года (за небольшим исключением в 2009 и 2013 годах) такой способ с большим отрывом опережал все остальные. В этот период практически в каждом втором случае протестующие работники предъявляли требования к работодателю и либо ограничивались этим, либо переходили к более радикальным акциям. Но в любом случае коллективные требования

с угрозой были основным способом выражения своего возмущения. Ситуация изменилась в 2018 году — когда работники в ходе протестов все реже обращаются к работодателю напрямую, а с 2020 года данная форма перестает быть самой распространенной. Размах вариаций здесь значительный, 41 п. п., от 13 (2009 год) до 54% (2010 год).

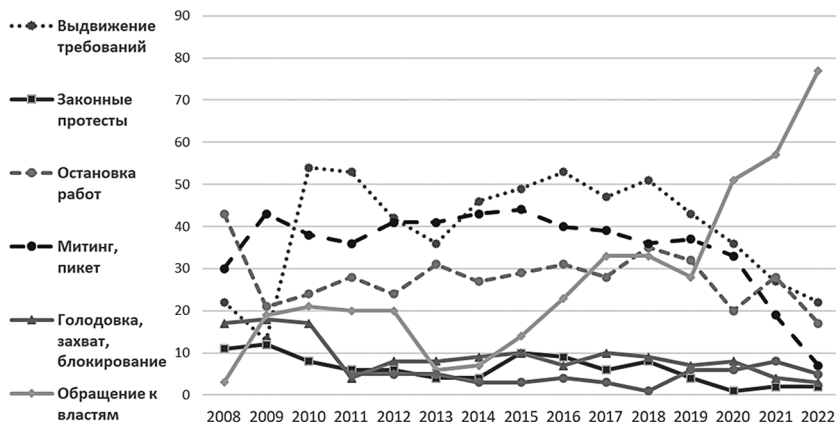


Рис. 3. Доля различных форм протеста в динамике за 2008–2021 годы (% от общего количества протестов)

Примечание 1: так как в рамках одного протеста могло быть несколько форм протеста, то сумма превышает 100%.

Примечание 2: данные сгруппированы. В категорию «Законные протесты» объединены «Остановка по статье» и «Коллективный трудовой спор»; «Остановка работ» — объединены данные «Частичная остановка работ» и «Полная остановка работ»; «Митинг, пикет» — объединены данные «Митинг, пикет», «Шествия, демонстрации», «Митинг солидарности»; «Голодовка, захват, блокирование» — объединены данные «Голодовка», «Захват предприятия», «Перекрытие магистралей».

То же самое можно сказать и про вторую по распространенности форму протеста — **митинги, пикеты, шествия** и т. п. До 2019 года приблизительно в 40% случаев работники выходили на улицы, заявляли о своих проблемах и искали поддержки у властей и общественности. Максимальной доля этой формы протеста была в 2015 году (44%), а минимальной в 2021 году (19%) — разница в 25 п. п.

**Обращение к властям** набирает распространенность с 2019 года. Можно с уверенностью говорить о том, что она вытеснила предыдущие

две и заменила их. Эта форма — третья по распространенности, если смотреть на весь период наблюдений (см. рис. 1), но, безусловно, главная в последние два года. Здесь виден максимальный размах — от 3% в 2008 году до 57% в 2021 году — 54 п. п.

### **Обращение к властям — цифровая челобитная**

До 2019 года структура используемых форм протеста была стабильной, здесь почти не было таких структурных сдвигов, как, например, между отраслями, когда на рубеже 2014–2015 годов протесты сместились в зону неформальной экономики и слабого институционального регулирования (Бизюков 2019: 75–100). Причиной резкого изменения набора форм протеста после 2019 года стало значительное снижение эффективности тех способов, которые использовались раньше. То, что раньше позволяло добиться результата, перестало приносить эффект или это стало невозможно использовать. Объяснение сдвига довольно простое — именно в последние годы в стране изменилось отношение властей к проведению публичных мероприятий. Если раньше после собрания, где работодателю выдвигались требования, а он не реагировал — люди выходили на улицу, то есть выносили конфликт вовне, то в последние годы это почти невозможно. Обычно местные власти ограничивали только политические акции, но в последние годы они стали ограничивать проведение любых несанкционированных выступлений. Соответственно, это уменьшило возможности работников и профсоюзов организовывать давление на работодателей через митинги и пикеты. В таких условиях для эскалации конфликта работникам приходится или сразу переходить к жестким и радикальным акциям, «проскакивая» среднерадикальную стадию митингов и пикетов, или отказываться от своих требований. Но ситуация острого конфликта не позволяет им смириться, поэтому был найден вариант обращаться не к работодателю, а к тем, кто может повлиять на его позицию. Раньше это достигалось митингами и пикетами на площадях, а в последние годы, чтобы быть услышанными, приходится адресно обращаться в правоохранительные органы или к депутатам, губернаторам, министрам и т. п. Взрывной рост такого способа отстаивания своих интересов показывает, что арсенал мягких форм протеста значительно сузился.

На рост распространенности обращений к властям повлияло еще как минимум две причины. Во-первых, распространение интернета и социальных сетей. Наиболее популярной оказалась форма видеобращения, когда группа работников — от нескольких человек до нескольких

сотен — выстраивались группой и кто-то из них рассказывал о том, кто они, в чем их проблема и к кому они обращаются за помощью. Такое видео снимается за короткое время (после работы или в обеденный перерыв), требует минимального уровня организации и выкладывается в интернет. Во-вторых, сетевое видеообращение очень быстро делает ситуацию публичной и работодатели и власти вынуждены на нее реагировать, так как это видят не только работники, но и жители городов, где живут обращающиеся, и вышестоящее начальство всех уровней. С помощью этой формы о своих проблемах начали заявлять не только те, кто работает на крупных предприятиях или живет в городах. Работники из отдаленных сел, сотрудники маленьких организаций в глубокой провинции получили канал для озвучивания своих проблем и высказывания требований. Причем практика показывает, что это вызывает довольно оперативную реакцию властей и работодателей. Разумеется, они далеко не всегда идут навстречу работникам, но тем не менее вынуждены реагировать на такие обращения. Не имея возможности выходить на улицы и площади, в условиях фактического запрета на забастовки и при отсутствии реакции на требования работников, высказанные ими в непосредственном диалоге, работники нашли современную форму достижения публичности.

### **Уменьшение возможностей для мягких форм**

И здесь опять виден парадокс: используя современную форму коммуникации, добиваясь широкой огласки в сетях и пабликах, работники используют архаичную форму жалобы на своих обидчиков, адресованную властям. Раньше это называлось «челобитная», которую люди низших сословий подавали высшим правителям с просьбой оградить их от притеснений и ущемлений. Сейчас из-за неэффективности институциональной системы урегулирования трудовых конфликтов архаичная форма обрела современное электронное оформление и вытеснила как прямой диалог с работодателем, так и уличную активность работников. Сужение «коридора возможностей» для работников, сталкивающихся с ухудшением своего положения, привело к отказу от форм, основанных на гражданских правах, субъектности работников. Вместо них стали использоваться способы, которые уместны в сословном обществе, где подданные обращаются к суверену с просьбой о защите. И то, с какой стремительностью взлетела популярность этой формы, показывает масштабы отката от институционального регулирования трудовых конфликтов и протестов.

В дополнение следует отметить, что структурные изменения форм протеста последних лет коснулись в основном мягких форм, которые позволяли работникам высказывать недовольство и возмущение без нанесения особого ущерба. Требование к работодателю вступить в диалог, публичное выражение своих проблем уступили место жалобам, адресованным региональному и политическому руководству страны, а также правоохранительным органам. Это стало настолько распространено, что, например, в 2021 году, если взять простые акции (те, в которых использовалась только одна форма), более половины из них (57%) были прямыми обращениями к властям, правоохранителям, депутатам и политическим акторам, а не к работодателям. Работники, чтобы получить задержанную зарплату, обращаются к губернатору, а не своему работодателю, который ее задержал! Это не предусмотрено трудовым законодательством и, в общем-то, является столь же незаконной практикой, как и стихийные забастовки и сверхрадикальные протесты, доля которых не меняется уже многие годы. По сути дела, произошла трансформация мягких форм протеста, когда от вполне законных способов, таких как собрания с выдвижением требований работодателю, митингов и пикетов, которые регулировались хоть и не трудовым, но хотя бы общегражданским законодательством, произошел переход к жалобам и челобитным, которые никак не вписываются в рамки институциональных способов регулирования конфликтов.

### **От институционального регулирования к «ручному управлению»: инволюция**

Таким образом, весь спектр форм протеста от сверхрадикальных до мягких вышел за пределы правового регулирования. Произошел отказ от ситуации, когда для урегулирования острых трудовых конфликтов использовались более или менее институциональные формы, подразумевающие стандартные процедуры, права, обязанности сторон и т. п. Вместо них стали использоваться ситуативные, основанные на сиюминутном соотношении сил и возможности привлечь на свою сторону других акторов, способных помочь. Последнее обстоятельство весьма тревожное: обращение к другим акторам означает не просто вовлечение в конфликт работников с работодателем других субъектов. Это означает выход ситуации вовне, за пределы предприятия (фирмы, организации) и превращение трудового конфликта в более широкое социальное противостояние. В таком случае меняются роли акторов, способы их взаимодействий и формируется возможность для эскалации

и трансформации протестов из трудовых в социальные. В качестве примера можно привести протест в одном из российских городов в конце 2015 года, где работники одного из больших предприятий решили протестовать на центральной площади против задержек зарплаты. Но к ним присоединились пенсионеры, которых возмутила отмена льгот, горожане, оплатившие строительство жилья и не получившие его, водители грузовых междугородних автомобилей, протестовавшие против новых дорожных пошлин. В итоге локальный трудовой протест превратился в массовую акцию горожан, выдвигающих широкий набор требований.

В целом логика изменения форм трудовых протестов в стране выглядит как отрицание институционального подхода к регулированию конфликтов. Системы трудового права в разных странах содержат в себе подробные разделы, в которых описывается, как должны улаживаться противоречия между работниками и работодателями. Они определяют, что считать трудовым конфликтом, нуждающимся в специальном урегулировании, как стороны должны действовать, какие процедуры использовать, к каким формам выражения своей позиции они могут прибегать, а что запрещено. Например, работникам запрещается забастовка без предварительного объявления, а работодателям запрещен локаут и т. п. Определяется порядок переговоров, примирения, привлечения посредников и др. При всем разнообразии подходов к урегулированию трудовых конфликтов у них есть одна общая черта — они нацелены на то, чтобы противостояние оставалось внутри предприятия и не выплескивалось наружу, за пределы предприятия, фирмы, организации. Общество, государство кодифицирует все способы разрешения противоречий между участниками трудовых отношений, но все это не может быть сверхсложным, долгим и запутанным. Псевдоразрешительная процедура инициирует «творческий» поиск форм протеста, способного заставить работодателя услышать своих сотрудников.

Таким образом, прослеживается вполне отчетливая тенденция к смещению всех форм протеста из зоны институционального регулирования в стихийную. Полностью отрицается тот путь развития, который был проделан в XX веке для гуманизации и кодификации трудовых отношений. М. Буравой назвал такое попятное движение инволюцией, то есть не просто изменением без развития, а деградацией, отказом от уже достигнутых этапов развития. «Я придаю „инволюции“ динамичный смысл, связываю дегенерацию производства, общества и государства с экспансией обмена» (Буравой 2009: 3–12). В данном случае видна дегенерация системы институционального регулирования трудовых отношений и переход к принципу *ad hoc* или к так называемому

«ручному управлению». Это означает, что возникающие конфликты урегулируются не по заранее установленным правилам, а на основании конкретной ситуации, места, времени, потенциала каждой из сторон, их способности привлечь на свою сторону влиятельных акторов и т. п.

### Основные выводы

В целом изучение форм трудовых протестов на протяжении 15 лет позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, необходимо **признать бесполезность существующего законодательства о регулировании трудовых конфликтов**. Современный российский закон о регулировании трудовых споров призван «запечатать» недовольство работников и не давать ему законных способов для реализации. Однако в стране ежегодно происходят сотни протестов разной степени радикальности, и «запретительный» закон не в состоянии остановить их. Работники используют разные формы, используют не только трудовое, а гражданское законодательство, пользуются возможностями интернета, наконец, организуют акции на грани нарушения закона, а то и преступая его. При этом законная процедура, в подавляющем большинстве случаев, остается невостребованной и конфликты разрешаются как угодно, только не в соответствии с законом.

Во-вторых, **неработающий закон запускает процесс поиска работающих форм протеста**, способных (или выглядящих такими в глазах работников) решить их проблемы. А так как практически все протесты носят локальный характер, то поиск ведется каждой группой самостоятельно, исходя из их возможностей и организаторских умений. В таких условиях, когда нет передачи опыта, координирующих центров, консультативной помощи, а главное, нет простой и эффективной известной всем процедуры — может работать только стихийный отбор, который неизбежно ведет к упрощению и примитивизации форм протеста. Мало того, локальность и ситуативность решений не дают гарантий того, что ситуация больше не повторится. После найденного сиюминутного решения, позволяющего уладить конфликт, протест может повториться по тому же поводу. В качестве примера можно привести одно из предприятий, расположенных в маленьком городе на Дальнем Востоке, где за весь срок наблюдений Мониторинга зафиксировано 14 протестов, происходивших почти ежегодно, но по одной и той же причине — из-за многомесячных задержек зарплаты. Каждый раз находилось какое-то решение, но спустя недолгое время долги опять накапливались, и рабочие снова то останавливали работу, то выходили на площадь.

В-третьих, запущенный стихийный *поиск форм протеста приводит к тому, что к ним рано или поздно адаптируются и их результативность снижается*. Начинает работать «эффект привыкания», когда неожиданные действия позволяют достигать результата только в первое время, но затем другая сторона находит способ нейтрализации и форма перестает работать. Приходится искать что-то новое. Особенность такого процесса в том, что в настоящее время практически все формы, используемые в протестах, находятся за пределами правового регулирования. Дальнейший поиск будет продолжаться не в правовом поле, не на стыке разных правовых систем, а за пределами этих зон. Скорее всего, это будут разные формы саботажа и / или несистемное насилие.

Логике инволюции форм протеста можно описать так: неработающий закон заставил искать способы, позволяющие работникам выражать свое несогласие и оказывать давление на работодателей. Какими станут последствия такой инволюции? Скорее всего, начнется *демонтаж других институтов, регулирующих трудовые отношения*. Например, уже упоминавшаяся отмена норм трудового права для тех, кто работал на строительстве объектов чемпионата мира по футболу в 2018 году. К числу таких же неудачных попыток можно отнести и попытку узаконить отмену производственных вредностей при наличии средств защиты. Эти попытки были отбиты при активном сопротивлении профсоюзов. Но вот закон о заемном труде, невыгодной для работников процедуре оценки условий труда, а главное, повышение пенсионного возраста отбить не удалось.

Здесь следует отметить один важный момент: инициатором ухудшений фактически является государство, зачастую с подачи бизнеса. Деградация методов регулирования конфликтов создает ситуацию, в которой стороны ищут того, кто обладает максимальным влиянием и ресурсом, то есть государство. Не случайно большая часть обращений работников адресована президенту, премьер-министру, губернаторам. Осознание своей доминирующей роли, при отсутствии сдерживающей институциональной силы в лице закона, приведет к тому, что власти рано или поздно заберут себе регулирующую функцию и станут формировать такие трудовые отношения, которые выгодны им и тем, кто их поддерживает. Поэтому регулирование трудовых конфликтов в рамках институционального, прежде всего правового регулирования, имеет принципиально важное значение для всего института трудового права, границ и пределов эксплуатации. Установление нормальных границ рабочего времени, размеры достойной оплаты, безопасные условия труда, правила приема и увольнения — ни один приемлемый параметр трудовых отношений не будет установлен,

если нет устойчивых и согласованных правил урегулирования противоречий, конфликтов, протестов.

## Источники

Бизюков П. Траектория развития постсоветских профсоюзов: от традиции к альтернативе и обратно // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссия. — 2021, янв. — июль. — Т. 1–2, № 132. — С. 29–62. — URL: <https://www.levada.ru/cp/wp-content/uploads/2021/08/VOM1-2-1.pdf>.

Бизюков П. В. Подземная шахтерская забастовка // Социологические исследования. — 1995. — № 10.

Бизюков П. В. Трудовые протесты в России: территориальная и отраслевая локализация в 2008–2016 гг. // Мир России. — 2019. — Т. 28, № 1. — С. 75–100. — URL: <https://mirros.hse.ru/article/view/8753>. DOI: 10.17323/1811-038X-2019-28-1-75-100

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

Борисов В. А., Козина И. М. Завал // ЭКО. — 1998. — № 7. — С. 106–124.

Бородкин Ф. М., Коряк Н. М. Внимание: конфликт! — 2-е изд., перераб. и доп. — Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние, 1989. — С. 10.

Буравой М. Транзит без трансформации: инволюция России к капитализму // Социологические исследования. — 2009. — № 9. — С. 3–12.

Гагаринская Г. П., Дыкина С. З. Управление трудовыми конфликтами организации (методология и практика): монография. — М.: Мир науки, 2019.

Герасимова Е. С. Коллективные трудовые споры и забастовки в России. Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте: монография / Под ред. Ю. П. Орловского, Е. С. Герасимовой. — М.: Юрид. фирма «Контракт», 2016. — С. 145–172.

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

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

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023). — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/).

## References

Bizyukov P. Trayektoriya razvitiya postsovetских profsoyuzov: ot traditsii k al'ternative i obratno [Trajectory of development of post-Soviet trade unions: from tradition to alternative and vice versa]. *Bulletin of public opinion. Data. Analysis. Discussion*, Jan.–July 2021 (1–2 (132)), pp. 29–62. URL: <https://www.levada.ru/cp/wp-content/uploads/2021/08/VOM1-2-1.pdf>. (In Russ.)

Bizyukov P. V. "Podzemnaya shakhterskaya zabastovka" ["Underground Miners' Strike"]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya*, 1995, no 10. (In Russ.)

Bizyukov P. V. Trudovyye protesty v Rossii: territorial'naya i otraslevaya lokalizatsiya v 2008–2016 gg. [Labor protests in Russia: territorial and sectoral localization in 2008–2016]. *World of Russia*, 2019, vol. 28, no 1, pp. 75–100. DOI: 10.17323/1811-038X-2019-28-1-75-100. URL: <https://miros.hse.ru/article/view/8753>. (In Russ.)

Borisov V. *Zabastovki v ugol'noy promyshlennosti (Analiz shakhterskogo dvizheniya za 1989–1999 gg.)* [Strikes in the coal industry (Analysis of the miners' movement for 1989–1999)]. Moscow, ISITO, 2001. (In Russ.)

Borisov V. A., Kozina I. M. Zavall [Blockage]. *ECO*, 1998, no 7, pp. 106–124. (In Russ.) Borodkin F. M., Koryak N. M. *Vnimaniye: konflikt!* [Attention: conflict!], 2nd ed., revised and extra. Novosibirsk, Nauka, Sib. Department, 1989. (In Russ.)

Burawoy M. Tranzit bez transformatsii: involyutsiya Rossii k kapitalizmu [Transit without transformation: Russia's involution towards capitalism]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya*, 2009, no 9, pp. 3–12. (In Russ.)

Gagarinskaya G. P., Dykina S. Z. *Upravleniye trudovymi konfliktami organizatsii (metodologiya i praktika): [Monografiya]* [Management of labor conflicts of the organization (methodology and practice)]. Moscow, Mir nauki, 2019. (In Russ.)

Gerasimova E. S. *Kollektivnyye trudovyye spory i zabastovki v Rossii: [Monografiya]* [Collective labor disputes and strikes in Russia]. Ed. Yu. P. Orlovsky, E. S. Gerasimova. Moscow, Law Firm Contract, 2016, pp. 145–172. (In Russ.)

Ilyin V. *Vlast' i ugol': shakhterskoye dvizheniye Vorkuty (1989–1998 gg.)* [Power and coal: the mining movement of Vorkuta (1989–1998)]. Syktyvkar, SyktGU, 1998. (In Russ.)

*Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 19.12.2022) (s izm. i dop., vstup. v silu s 01.03.2023)* [Labor Code of the Russian Federation dated December 30, 2001 N 197-FZ (as amended on December 19, 2022) (as amended and supplemented, entered into force on March 1, 2023)], ch. 21, article 142. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/). (In Russ.)

Lopatin L. N. *Rabocheye dvizheniye Kuzbassa v vospominaniyakh yego uchastnikov i ochevidtsev* [The labor movement of Kuzbass in the memoirs of its participants and eyewitnesses]. Ed. L. A. Gordon, A. A. Kudelina. Moscow, IMEMO RAN, 1998. (In Russ.)

**Бизюков Петр Вячеславович**, социолог, автор и руководитель независимого информационно-аналитического проекта «Мониторинг трудовых протестов», Санкт-Петербург, Россия. [bizyukov.pb@gmail.com](mailto:bizyukov.pb@gmail.com)

**Bizyukov Petr V.**, sociologist, author and head of the independent information and analytical project «Monitoring of labor protests», St. Petersburg, Russia. [bizyukov.pb@gmail.com](mailto:bizyukov.pb@gmail.com)