

УДК 316.4 : 331.109.32 (470+571)

М.А. Геташвили

ДИНАМИКА ЗАБАСТОВОЧНОГО ДВИЖЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

В статье рассматривается забастовочное движение как крайняя форма взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений, которое имеет как позитивные, так и негативные последствия для системы трудовых отношений. Описываются противоположные типы социально-трудовых отношений – патернализм и партнерство, их истоки и проявления, а также обозначается направление современной российской государственной политики в сфере труда. Приводится обзор условий и возможностей проведения трудовых протестов в развитых и развивающихся странах, классификация по различным критериям и основные всплески забастовок в Европе и США. Разбираются современные противоречия между российским трудовым законодательством в сфере прав наемных работников на забастовку и их реальными практиками. На основе статистических данных проводится анализ динамики протестных движений в российском обществе советского и различных периодов постсоветского времени. Обозначены основные протестные волны наемных работников в России, их причины, проявления, степень удовлетворения их требований. Описаны последние тенденции в нарастании забастовок, особенностью которых становится нарастание межрегионального и межотраслевого протестного движения как самих работников, так и их объединения при помощи новых профсоюзных организаций. Высказываются предположения о дальнейшем развитии забастовок в России и их последствиях в случае, если работодатели и в дальнейшем будут игнорировать новый тип работника, защищающего свои права, и пытаться руководить им путем применения «старых» патерналистских механизмов, обозначающих создание «ручных» профсоюзов, неформальные договоренности и жесткие санкции на любые попытки реализации работниками своих прав.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, субъекты СТО, забастовка, локаут, трудовой конфликт, межрегиональные и межотраслевые забастовочные движения, новые профсоюзы.

Социально-трудовые отношения (СТО) характеризуются социально-психологическими, этическими и правовыми формами взаимоотношений субъектов в процессе трудовой деятельности. Принципы обеспечения равенства прав и возможностей субъектов СТО, солидарности и равноправного партнерства являются основой в первую очередь такого типа социально-трудовых отношений, как социальное партнерство, к достижению которого стремится современное российское общество. Одним из показателей такого действительного равенства можно считать проведение забастовочных движений, позволяющих цивилизованно разрешить накопленные противоречия в сфере труда.

Забастовка – социальный механизм давления наемных работников на работодателя с целью улучшения существующих на предприятии (в организации) договорных трудовых отношений, выражающийся во временном отказе (полностью или частично) от исполнения трудовых обязанностей [1, с. 70]. Основными требованиями забастовщиков чаще всего являются повышение

© Геташвили М.А., 2016

Геташвили Мария Андреевна – старший преподаватель кафедры социологии и политологии ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: mgetat@mail.ru.

заработной платы, сокращение продолжительности рабочего дня, улучшение условий труда, сохранение рабочих мест, расширение социальных гарантий. С одной стороны, забастовку можно рассматривать как позитивное явление, приводящее к конструктивному разрешению конфликта в виде формирования новой формы социально-трудовых отношений и становления нового типа субъектов СТО, а с другой – как негативное, влияющее на разрушение существующих социально-трудовых практик.

Таким новым для российской реальности типом субъекта социально-трудовых отношений, на наш взгляд, является партнерский тип отношений в сфере труда, являющийся основой современного рынка труда. Становление социального партнерства как института предполагает адаптацию к рыночной экономике, наличие желания и способности защищать свои частные интересы и частную собственность, профессионализм в своем деле, активность в управлении предприятием, субсидиарность, предпочтение выполнения формальных соглашений неформальным договоренностям и отсутствие надежд на защиту и опеку со стороны работодателя. Противоположный тип социально-трудовых отношений – патернализм – в современной ситуации распространен повсеместно. Беря свои истоки от культуры вынужденного послушания (патриархальная теория возникновения государства, трансляция культурных ценностей, социализация новых поколений и т.п.), патернализм глубоко укоренился во всех сферах социального взаимодействия. На практике отношений в трудовой сфере его показателями являются беспрекословное согласие подчиняться вышестоящим и довольствоваться малым, отсутствие влияния на принятие решений, сильная зависимость от руководства, отсутствие знаний, желания и возможности что-либо изменить в конфликтных ситуациях, ожидание попечительства и иждивенческие настроения. Социальное партнерство также можно назвать субъектным вариантом организационно-управленческого воздействия [2, с. 46], где наемные работники являются акторами [3, с. 398], а патернализм – объектным вариантом, при котором они – социальные агенты.

Эти два противоположных типа социально-трудовых отношений обусловлены множеством факторов, способствующих их становлению, начиная с общей экономической ситуации в государстве, государственной политики в сфере социально-трудовых отношений, ситуации на рынке, и заканчивая специфическими условиями социализации, материального положения и трудовой среды. Вектор направленности СТО в российском обществе в настоящее время нацелен на смену патернализма социальным партнерством, что отражено в Трудовом кодексе РФ [4], где достижение социального партнерства является одной из основных задач трудового законодательства.

Изучение забастовочных движений в России может прояснить место забастовки в институте разрешения трудовых противоречий, помогающего сторонам

достичь консенсуса и добиться конкретного результата, а следовательно, и в процессе развития новых социально-трудовых практик субъектов СТО.

В современных демократических государствах право на забастовку стало одним из основных прав граждан. Но в каждой стране регламент забастовочных движений определяется по-разному: в одних работники имеют право на забастовку, а работодатели – на локаут (так признание равноправия наемных работников и работодателей проявляется в США, Канаде и большей части североевропейских государств), а в других работников считают менее значительной силой, чем работодателей (последних лишают права на локаут, признавая за работниками право на проведение «стачек», например в таких южноевропейских государствах, как Италия, Португалия, Греция) [5].

Тем не менее право на забастовку во всех развитых странах подразумевает также и определенные ограничения на ее проведение и ответственность организаторов забастовок. Таким образом, все забастовки классифицируют как *законные* и *незаконные* (сроки проведения прописаны в законодательстве либо в соглашениях между профсоюзами и союзами работодателей), *официальные* и *неофициальные* (целью официальных забастовок является заключение коллективного соглашения между работодателем и профсоюзом как представителем работников, исключая не состоящих в профсоюзах, например, как это происходит в Германии, США). В период с 2002 по 2012 год наибольший всплеск незаконных конфликтов в Европе отмечается в Германии, а наименьший – во Франции. Пиковыми являются 2008–2009 годы. Причем треть конфликтов являлись ненормированными, т.е. происходящими без представительства профсоюзов [6, s. 53]. В Великобритании [7, s. 71] усиление конфликтов в кризисное и посткризисное время последних семи лет связывают с проводимой правительством политикой жесткой экономии в государственном секторе, сокращениями наемных работников, которые пытаются «шантажировать страну». В этих государствах работники (при обязательной поддержке профсоюзов и без них) неоднократно устраивали масштабные акции протеста, добиваясь в большинстве удовлетворения своих требований.

Отдельно в законодательстве современных развитых государств существуют *ограничения* в виде условия об обязательстве сторон сохранять общественное спокойствие, отказавшись от забастовки на время действия коллективного договора. Также забастовки различают по *целям трудовых конфликтов* – конфликты прав и конфликты интересов (применение и интерпретация конкретных правовых норм в трудовой деятельности и, напротив, изменение самих норм, затрагивающих противоречивые экономические интересы субъектов СТО). Особое место занимают *политические забастовки*, являющиеся незаконными в любом государстве, в которых часто смешиваются политические и трудовые стороны общественной деятельности. *Забастовки солидар-*

ности правовые системы также рассматривают в особом порядке, по-разному рассуждая об их законности, а МОТ предлагает их легализовать, чтобы не абсолютизировать власть работодателей. Помимо всего прочего, в каждой стране прописаны нормы по процедурам *подготовки и проведению забастовок*, нарушение которых переводит протесты в разряд нелегальных, а следовательно, подлежащих санкционированию.

Российское законодательство право работников на забастовку относит к конституционным правам [8] и рассматривает как способ разрешения коллективного трудового спора [4] по поводу условий труда, заработной платы, гарантированности труда и прочим социально-экономическим аспектам. Локаут в РФ запрещен, что отражает понимание государством более слабой позиции, зависимой от работников по сравнению с работодателями [4]. Особые требования выделяются в российском трудовом праве к объявлению забастовки, представительному органу, возглавляющему забастовку, обязанностям и ответственности сторон-участников конфликтного процесса. Одной из особенностей российской действительности, на взгляд И.М. Козиной, является тот факт, что существуют «многочисленные нарушения конституционного права на свободу объединения, причем нередко через прямой запрет работодателей на создание профсоюзов» [9, с. 15]. Это один из показателей противоречия реальных практик формальным нормам. Другим являются ограничения и требования к процедурам забастовочного движения: например, решение о забастовке должно принять собрание, на котором присутствует не менее половины работников организации, обязательное проведение и участие в примирительных процедурах и пр. Это сильно затрудняет организацию самой забастовки и изначально снижает ее законность.

В советское время забастовочные движения являлись единичными случаями, носили в основном стихийный и кратковременный характер. Первым массовым протестом за долгий срок стала забастовка шахтеров в 1989 году в Воркуте, Кузбассе, Донбассе, Караганде. Их главными требованиями были изменения в оплате и условиях труда, поддержание техники безопасности. Местные власти не стали удовлетворять их запросы, и забастовки вылились в межшахтный всесоюзный протест с политическими требованиями, выражающий недоверие центральным властям и партии. Данное забастовочное движение также называют предпосылкой событий 1991 года. Вторая яркая волна забастовок прокатилась по России в 1991–1992 годах из-за снижения реальной заработной платы в условиях инфляции и либерализации цен (забастовки учителей и других работников бюджетной отрасли, авиадиспетчеров, журналистов, шахтеров и др.). Третьим массовым всплеском становятся протесты 1995–1998 годов. Общеизвестным окончанием этой волны становятся майские, июльские и августовские «рельсовые войны» шахтеров, начавшиеся в Кузбассе и охватившие всю страну (Ростов, Тюмень, Тула, Пермь

и др.). Изначально выдвигаемые требования по выплате заработной платы изменились на требования отставки президента. Выплаты заработных плат шахтерам и бюджетникам пришлось осуществить из займов Мирового банка, что повлияло на дальнейшую ситуацию в стране. Требования шахтеров были удовлетворены отчасти еще и потому, что их действиями руководили «новые» профсоюзы [10, с. 58], реализующие реальное противоборство.

По данным Федеральной службы государственной статистики (таблица), нулевые годы XXI века были относительно спокойными в плане забастовочных движений [11, с. 44]. Отчасти это связано с экономическим подъемом в стране, а отчасти с вступлением в силу ТК РФ в 2002 году, где было урезано право на забастовку и ужесточены требования к ее проведению. Новые нормы не привели к тому, что конфликтов стало меньше, просто часть протестов не учитывались в статистике, так как не считались забастовками. Крупные митинги 2004–2005 годов связаны в первую очередь с протестами бюджетников, пенсионеров, инвалидов и других льготников против реформ в бюджетной сфере и монетизации льгот. Следующим пиком стали 2007–2008 годы: на нескольких крупных предприятиях бастовало огромное количество работников. Самой долгой была забастовка работников «Форда» в Ленинградской области, длившаяся с 20 ноября по 14 декабря 2007 года. Также значительные забастовки состоялись на предприятиях добывающей и энергетической отраслях, АвтоВАЗе, РЖД, заводе «Хайнекен» и др. Основными требованиями работников снова являются улучшение условий труда, соблюдение техники безопасности и повышение заработной платы. 2009–2013 годы были отмечены стабильным уровнем массовых протестов, главными причинами которых стали политика руководства (забастовки носят проактивный характер) и невыплата зарплаты (реактивный характер). Таким образом, в последние 15 лет наблюдается усиление «наступления» работников на работодателей, в отличие от «обороны» в 90-е годы.

Начиная с 2014 года [13] количество и качество протестов начинает меняться: регионы-периферии начинают присоединяться к центральным регионам. Данный процесс отчетливо указывает, что происходит отработка проведения *межрегиональных* забастовок и протестов профсоюзными движениями, объединяющими несколько локальных конфликтов в один, т.е. происходит формирование некоего поля взаимодействия забастовщиков, на котором они вырабатывают общую позицию.

Политика компании «Аэрофлот» в феврале 2014 года вызвала межрегиональные акции активистов Шереметьевского профсоюза и их сторонников, призывавших к безопасности полетов и к заключению колдоговора, а также защищавших авиадиспетчеров Внуковского аэропорта. Акция «За доступную медицину!» объединила 46 городов в ноябре 2014 года.

Данные о результатах трудовых протестов в России [12] (% от общего числа протестов)

Показатель	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Число организаций, на которых проходили забастовки	260	1755	6273	264	514	8856	8278	17007	11 162	7285	817	291
Число работников, участвующих в забастовках, тыс. чел.	99,5	237,7	357,6	120,2	155,3	489,4	663,9	887,3	530,8	238,4	30,9	13,0
В среднем на одну организацию, чел.	383	135	57	455	302	55	80	52	48	33	37	45

Окончание таблицы

Показатель	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Число организаций, на которых проходили забастовки	80	67	5933	2575	8	7	4	1	2	6	3	2	2
Число работников, участвующих в забастовках, тыс. чел.	3,9	5,7	195,5	84,6	1,2	2,9	1,9	0,01	0,5	0,5	0,5	0,2	0,5
В среднем на одну организацию, чел.	48	86	33	33	149	413	480	9	227	84	65	231	231

Следствием ее стала «итальянская забастовка» в начале 2015 года сотрудников здравоохранения при поддержке медпрофсоюза «Действие» в Москве, Санкт-Петербурге, Ижевске, Брянске, а в Уфе состоялась нашумевшая голодовка работников «скорой помощи». Требованиями стали нормализация условий труда и восстановление сокращенных педиатрических и реанимационных бригад. В марте 2015 года объединившиеся рабочие «Форда» и «GM» начали требовать сохранения рабочих мест или гарантий выплат в случае сокращения. Профсоюзы «Учитель», «Университетская солидарность», «Новопроф» объединили в мае 2015 года НПР, учащихся и их родителей 20 регионов, протестуя против закрытия учебных учреждений. Самой крупномасштабной акцией 2015 года стал протест водителей-дально-бойщиков, объединивший 45 регионов.

В течение 10 последних лет ежегодно требования забастовщиков в России не удовлетворялись в 15–20 % конфликтов, в трети случаях переговоры продолжаются, т.е. конфликт принял латентную форму, а удовлетворены или частично удовлетворены требования бывают лишь в 23–27 % случаев (рисунок).

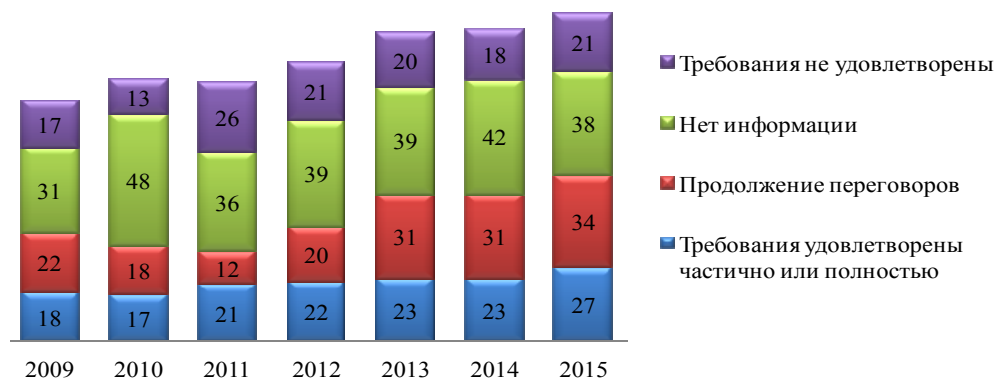


Рис. Данные о результатах трудовых протестов в России [13]
(% от общего числа протестов)

Помимо межрегионального характера протестов можно отметить и нарастание *межотраслевой* формы забастовочных движений. Например, к горнякам СУБРа присоединились работники лесопромышленности Свердловской области, образовав более мощную силу. Эта тенденция в совокупности с межрегиональной сплоченностью способствует формированию качественно новых протестов. Такое объединение стало возможным благодаря координации и взаимодействию большего количества «новых» профсоюзов.

Сближение и объединение межрегиональных и межотраслевых забастовок также означает, что трудовые практики, сложившиеся к 2014 году, перестали устраивать наемных работников, что привычный неформальный институт разрешения трудовых споров перестает функционировать в соответствии с их запросами, что объединившиеся против работодателей профсоюзы и занятые ищут новые пути и технологии давления. Таким образом, происходит

процесс изменения социального сознания «самого слабого» звена в социально-трудовых отношениях – наемных работников, что особенно отчетливо проявляется при низкой социальной защите личности в условиях экономической эффективности развития государства [14, с. 10].

Протестные акции – признак разрушения баланса в социально-трудовой сфере. Одним из выходов будет попытка не дать им развиваться... Но современные работодатели в большинстве своем придерживаются авторитарного стиля руководства и патерналистского управления, забывая о том, что современному обществу характерен принцип равенства сторон и согласования интересов, когда руководство (сильная сторона) готово принять на себя ответственность за проводимую политику [15, с. 65] (на большинстве предприятий забастовки случились из-за нежелания администрации заниматься урегулированием дозаставочного состояния). Другим выходом является настройка правового механизма разрешения трудовых противоречий и конфликтов, государственная поддержка защиты прав наемных работников, которые будут чувствовать себя полноправными агентами на своем предприятии, приводя в действие процесс перехода к социальному партнерству. Иначе нарастание классовых противоречий грозит большими волнениями, подобными «рельсовым войнам» или расстрелу забастовки нефтяников в Казахстане.

Список литературы

1. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / под ред. В.А. Ядова. – СПб.: Наука, 2006. – 426 с.
2. Разинский Г.В. Проявление патерналистских тенденций в менеджменте промышленного предприятия // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2013. – № 1 (18). – С. 46–51.
3. Геташвили М.А. Патернализм и клиентелизм – взаимообусловленность понятий // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2014. – № 11 (70). – С. 398–400.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: [принят Гос. думой 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015)]. – Ст. 1, 409, 415. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/4a31b57741dfbf7b99756f5338ab052b3fb209cc/ (дата обращения: 08.03.2016).
5. Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах [Электронный ресурс]// Сайт «Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров». – URL: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/5/> (дата обращения: 08.03.2016).
6. Schmalz S., Liebig S., Thiel M. Zur Zersplitterung des sozialen Konflikts in Westeuropa: Eine Typologie nicht-normierter Kämpfe um Arbeit // Arbeits- und Industriesoziologische Studien. – November 2015. Heft 2. – S. 49–66.

7. Gallas A. Politisiere Streiks: Zur Dynamik und Deutung von Arbeitskämpfen in Großbritannien // Arbeits- und Industriesoziologische Studien. – November 2015. Heft 2. – S. 67–91.

8. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: [принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)]. – Ст. 37. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/5e37b9644c66582efdaf762a109a281bf999c28d/#dst100145 (дата обращения: 08.03.2016).

9. Козина И.М. Забастовки в современной России // Социологические исследования. – 2009. – № 9. – С. 13–24.

10. Бурова О.А. Оценка роли профсоюзов в системе социально-трудовых отношений // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2013. – № 2 (19). – С. 51–60.

11. Геташвили М.А. Патернализм как элемент социально-трудовых отношений // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2013. – № 2 (19). – С. 43–50.

12. Российский статистический ежегодник. 2003, 2014, 2015 гг. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1135087342078 (дата обращения: 08.03.2016).

13. Трудовые протесты в России в 2008–2015 гг. Аналитический отчет по результатам мониторинга трудовых протестов ЦСТП [Электронный ресурс] / сост. П.В. Бизюков. – URL: <http://trudprava.ru/expert/analytics/protestanalyt/1588> (дата обращения: 08.03.2016).

14. Стегний В.Н. Прогнозирование будущей социальной модели развития России // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2010. – № 1 (5). – С. 3–13.

15. Севастьянова И.Г., Стегний В.Н. Принятие эффективных решений в современной бизнес-среде // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2014. – № 1 (22). – С. 63–67.

References

1. Sotsiologiiia truda. Teoretiko-prikladnoi tolkovyi slovar' [Sociology of Labor. Theoretic and applied dictionary]. Ed. by V.A. Iadov. Saint-Petersburg, Nauka Publ., 2006. 426 p.

2. Razinskii G.V. Projavlenie paternalistskikh tendentsii v menedzhmente promyshlennogo predpriiatiia [Demonstration of paternalistic trends in the management of industrial enterprise]. *Vestnik Permskogo natsional'nogo issledovatel'skogo politekhnicheskogo universiteta. Sotsial'no-ekonomicheskie nauki*, 2013, no. 1(18), pp. 46–51.

3. Getashvili M.A. Paternalizm i klientelizm – vzaimoobuslovlennost' poniatii [Paternalism and clientelism – interdependence of notions]. *Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk*, 2014, no. 11(70), pp. 398–400.

4. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii (priniat Gos. dumoi 30.12.2001 № 197-FZ, red. ot 30.12.2015). St. 1, 409, 415 [Labour Code of the Russian Federation, approved by State Duma on 30.12.2001 no 197-FZ, version of 30.12.2015. Art. 1, 409, 415]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/4a31b57741dfbf7b99756f5338ab052b3fb209cc/ (accessed 08 March 2016).

5. Obzor zarubezhnogo zakonodatel'stva o zabastovkakh i lokautakh [Overview of foreign legislation on strikes and lockouts]. Available at: <http://www.trudsud.ru/docs/publications/5/> (accessed 08 March 2016).

6. Schmalz S., Liebig S., Thiel M. Zur Zersplitterung des sozialen Konflikts in Westeuropa: Eine Typologie nicht-normierter Kämpfe um Arbeit. *Arbeits- und Industriosozilogische Studien*. November 2015. Heft 2. S. 49–66.

7. Gallas A. Politisiere Streiks: Zur Dynamik und Deutung von Arbeitskämpfen in Großbritannien. *Arbeits- und Industriosozilogische Studien*. November 2015. Heft 2. S. 67–91.

8. Konstitutsiia Rossiiskoi Federatsii (priniata vsenarodnym golosovaniem 12.12.1993, s uchetom popravok, vnesennykh Zakonami RF o popravkakh k Konstitutsii RF ot 30.12.2008 № 6-FKZ, ot 30.12.2008 № 7-FKZ, ot 05.02.2014 № 2-FKZ, ot 21.07.2014 N 11-FKZ). St. 37 [Constitution of the Russian Federation, approved by national voting on 12 Dec. 1993, with amendments of 30 Dec. 2008 no. 6-FKZ, 30 Dec. 2008 no. 7-FKZ, 05 Feb. 2014 no. 2-FKZ, 21 Jul. 2014 no. 11-FKZ]. Art. 37. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/5e37b9644c66582efdaf762a109a281bf999c28d/#dst100145 (accessed: 08.03.2016).

9. Kozina I.M. Zabastovki v sovremennoi Rossii [Strikes in modern Russia]. *Sotsiologicheskie issledovaniia*, 2009, no. 9, pp. 13–24.

10. Burova O.A. Otsenka roli profsoiuzov v sisteme sotsial'no-trudovykh otnoshenii [Evaluation of the role of trade unions in the system of social-labour relations] // *Vestnik Permskogo natsional'nogo issledovatel'skogo politekhnicheskogo universiteta. Sotsial'no-ekonomicheskie nauki*, 2013, no. 2 (19), pp 51–60.

11. Getashvili M.A. Paternalizm kak element sotsial'no-trudovykh otnoshenii [Paternalism as an element of social-labour relations]. *Vestnik Permskogo natsional'nogo issledovatel'skogo politekhnicheskogo universiteta. Sotsial'no-ekonomicheskie nauki*, 2013, no. 2(19), pp. 43–50.

12. Rossiiskii statisticheskii ezhegodnik – 2003, 2014, 2015 gg. [Russian statistics yearbook – 2013, 2014, 2015]. Available at: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1135087342078 (accessed 08 March 2016).

13. Trudovye protesty v Rossii v 2008-2015 gg. Analiticheskii otchet po rezul'tatam monitoringa trudovykh protestov TsSTP [Strikes in Russia in 2008–2015. Analytical report based on the strikes monitoring by the Centre for Social-Labor Rights]. Available at: <http://trudprava.ru/expert/analytics/protestanalyt/1588> (accessed 08 March 2016).

14. Stegnii V.N. Prognozirovaniye budushchei sotsial'noi modeli razvitiia Rossii [Forecasting the future social model of the Russian development]. *Vestnik Permskogo natsional'nogo issledovatel'skogo politekhnicheskogo universiteta. Sotsial'no-ekonomicheskie nauki*, 2010, no. 1(5), pp. 3–13.

15. Sevast'ianova I.G., Stegnii V.N. Priniatie effektivnykh reshenii v sovremennoi biznes-srede [Effective decisions in the modern business environment]. *Vestnik Permskogo natsional'nogo issledovatel'skogo politekhnicheskogo universiteta. Sotsial'no-ekonomicheskie nauki*, 2014, no. 1(22), pp. 63–67.

Получено 05.05.2016

M.A. Getashvili

STRIKE MOVEMENT DYNAMICS IN THE MODERN RUSSIAN SOCIETY

The article considers a strike movement as an extreme form of interaction between the subjects of social and labor relations, which may have both a positive and negative influence upon workplace relationships. The paper describes the opposite types of social and labor relations, such as paternalism and partnership, with their origins and manifestations, as well as the directions indicated by the modern Russian state labor policy. It presents the review of the conditions and opportunities of labor protests in developed and developing countries and the classification according to different criteria, analyzing the main bursts of strikes in Europe and the United States. The research investigates modern contradictions between the Russian labor legislation in the field of employees' rights to strike and their true instances. On the basis of statistics the strike movements dynamics in the Soviet and post-Soviet periods is analyzed, with the main strike waves, their causes, manifestations and meeting the demands of the employees. The latest trends in the strikes growth are described, with their particular feature being an increase of transregional and cross-sector protest movement of both the workers and their unions, thanks to the new labor organizations' assistance. It is suggested that the protest movement development in Russia with its consequences will go on, if the employers continue using the old paternalistic methods of regulation, which imply creating the "pet" labour organizations, backdoor salaries and harsh sanctions whenever the employees try to use their legitimate rights to protest.

Keywords: *social-labor relations, the subjects of social-labor relations, strike, lockout, labor conflict, transregional and cross-sector strike movements, new trade unions.*

Getashvili Mariia Andreevna – Senior Lecturer, Dept. of Social and Political Sciences, Perm National Research Polytechnic University, e-mail: mgetat@mail.ru.