

# Исследовательские дискурсы: профессиональный труд, занятость, этнография



DOI: 10.19181/inter.2022.14.3.1  
EDN: DUPZCB

## Нужен ли новый трудовой контракт?

### Ссылка для цитирования:

Бизюков П. В. Нужен ли новый трудовой контракт? // Интеракция. Интервью. Интерпретация. 2022. Т. 14. № 3. С. 10–30. DOI: <https://doi.org/10.19181/inter.2022.14.3.1>. EDN: DUPZCB

### For citation:

Bizyukov P.V. (2022) Is a New Employment Contract Needed? *Interaction. Interview. Interpretation*. Vol. 14. No. 3. P. 10–30. DOI: <https://doi.org/10.19181/inter.2022.14.3.1>



### Бизюков Петр Вячеславович

Мониторинг трудовых протестов,  
Санкт-Петербург, Россия

E-mail: [bizyukov.pb@gmail.com](mailto:bizyukov.pb@gmail.com)

В статье рассматривается тема «нового трудового контракта», которой в последнее время посвящается множество дискуссий ученых и экспертов. Существующая конфигурация трудовых отношений неоднородна и противоречива. Есть зоны, где преобладают правовые, предписанные законом отношения, есть неформальный сектор, где работодатели устанавливают свои правила, есть трудовые отношения с более низкими стандартами, предназначенные для работников «второго сорта», таких как мигранты. Наконец, активно развивается цифровой сектор, где формируются «псевдотрудовые отношения». Все это заставляет искать новые пути развития и пытаться определить параметры так называемого нового трудового контракта. Чаще всего в качестве такового рассматривается идея либерализации трудового законодательства и освобождения бизнеса от «избыточных ограничений», увеличивающих трудовые издержки. В статье приводится ряд фактов, показывающих, что оборотной стороной либерализации является высокий уровень конфликтности, переходящий в протесты. При этом практики урегулирования противоречий в трудовой сфере в основном сводятся



к подавлению недовольства работников или игнорированию их позиции. Поэтому рост конфликтности неизбежно приведет к усилению социальной напряженности в экономике.

Другой вариант, активно развивающийся в крупных корпорациях, — использование патерналистских стратегий, которые хоть и выглядят гуманными, но направлены только на поддержку способов поведения, выгодных компаниям, и исключают возможность работников отстаивать свои интересы.

Третий вариант может опираться на идею гуманизации трудовых отношений, активно развивавшуюся в XX веке и предполагающую диалоговые формы взаимодействия работников и работодателей, а также формирование субъектности работников как значимых акторов трудовых отношений.

**Ключевые слова:** трудовые протесты; трудовые отношения; работники; работодатели; патернализм; субъектности; гуманизация

## Введение

Вопрос, нужен ли в России новый «трудовой контракт», все чаще звучит в среде экспертов в области проблем занятости, труда и управления человеческими ресурсами. Разумеется, речь идет не об изменении формы трудового договора о найме, а о принципиальном изменении модели трудовых отношений, существующей в стране в последние годы и даже десятилетия. Сейчас в ее основе лежит идея стандартизованных трудовых отношений, закрепленных в законодательстве, нормах и правилах. Закон предписывает не только конкретные параметры, но и процедуры, в соответствии с которыми необходимо принимать, увольнять, вести переговоры и даже проводить забастовки. При этом многие параметры трудового законодательства воспринимаются как излишне жесткие, ограничивающие бизнес, навязывающие ему неоправданные издержки.

## Устарел ли старый трудовой контракт?

Сомневаться в сохранении и необходимости стандартной модели трудовых отношений, предписанных законодательством, заставляет многое. Во-первых, это развитие так называемого неформального сектора экономики. Его главным преимуществом считалось отсутствие ограничений на трудовую деятельность (время, условия и охрана труда, гарантии зарплаты и т.п.) и, соответственно, заниженные издержки. Ведь можно не только сэкономить на оплате временной нетрудоспособности работника, но и не платить ни налоги, ни отчисления в социальные фонды.

Это откровенно противозаконные практики, но государство предпочитает не обращать на этот сектор особого внимания — главным образом потому, что это избавляет госорганы от необходимости повсеместно контролировать

отношения работников и работодателей, нести соответствующие расходы и даже создает возможность для коррупционного кормления чиновников и силовиков. Фактически в стране существует сектор «диких трудовых отношений», где работодатели устанавливают такие правила, которые могут навязать.

Во-вторых, это тема мигрантов, как внешних, так и внутренних. У них особые условия труда, значительно отличающиеся в худшую сторону от легальных, хотя их трудоустройство в последние годы и стало по большей части практически официальным, времена «дикого найма» приехавших издалека прошли. Их через кадровые агентства привозят под определенные проекты, на фиксированный срок, заранее обговорив зарплату. Но, тем не менее, по сравнению с местными работниками их труд хуже оплачивается, они работают больше и не имеют никаких гарантий и т.п. Это еще один сектор экономики для рабочей силы «второго сорта», где не нужно соблюдать всех требований трудового законодательства. При этом востребованность этого рынка столь высока, что ведущие эксперты и чиновники высказываются о необходимости сохранения такой группы работников, подчеркивая, что без них экономика пострадает и даже могут остановиться некоторые сектора, такие как строительство<sup>1</sup>.

В-третьих, если неформальная экономика и мигранты выглядят как масштабные отклонения от стандартной занятости, то появившиеся в последние годы цифровые платформы предложили принципиально новый вид отношений в сфере труда. Собственно, системы оперативного сбора и распределения заказов (на доставку, поездки на такси и др.) отказываются считать свои взаимодействия с исполнителями (курьерами-доставщиками, таксистами и т.п.) трудовыми. Законы позволяют оформлять их отношения как взаимодействия между юридическими лицами, то есть фирмами и самозанятыми. Хотя при этом все признаки трудовых отношений здесь есть — договор о выполнении деятельности, система вознаграждения, контроль за исполнением и т.п. Нелучайно такую занятость называют псевдотрудовой и в некоторых странах власти заставляют цифровые платформы оформлять трудовые отношения с тем, кого работодатели считают «бизнес-партнерами», а не работниками<sup>2</sup>.

Появление возможности маскировать трудовую занятость под бизнес-активность, под взаимодействие равнозначных и независимых партнеров позволяет полностью выйти за рамки трудового законодательства и перевести отношения с работниками в совершенно иную плоскость.

Сюда же можно отнести и попытки государства облегчить получение статуса самозанятых, давая людям возможность зарабатывать, но при этом не быть работниками. Нужно отметить, что во всех этих секторах, с их отклонениями от стандартной модели и даже принципиальным отрицанием ее, работают десятки миллионов людей. Именно массовость занятых там работников и порождает мысли о том, что формализованная система трудовых отношений,

<sup>1</sup> Объединение строителей заявило о нехватке до 2 млн мигрантов в отрасли // Коммерсант: [сайт]. 08.02.2022. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5206094?query=%D0%BC%D0%B8%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%82%D1%8B> (дата обращения: 14.07.2022).

<sup>2</sup> Курьерам Сиэтла пообещали ввести через полтора года минимальный уровень зарплаты // Интерфакс: [сайт]. 01.06.2022. URL: <https://www.interfax.ru/business/844188> (дата обращения: 14.07.2022).



легитимизированная специальным законом, несовершенна настолько, что требует замены. Ведущие российские эксперты в области рынка труда говорят об этом довольно часто: «...существование обширной и растущей неформальной занятости — это, прежде всего, свидетельство институционального провала государства. <...> в первую очередь, необходимо системное совершенствование институциональной среды и повышение качества регулирования. Нужно снижать административные барьеры разного рода, облегчая вход в бизнес, стимулируя создание новых и расширение действующих предприятий» [Гимпельсон, Капелюшников, 2014: 530].

### **Всегда ли оправдана полная замена существующей системы?**

В связи с описанными выше проблемами возникает вопрос, что именно нужно сделать: полную замену существующей системы отношений или ревизию возможностей уже имеющейся, в том числе нереализованных. В стране есть опыт неоправданного отказа от сложившихся и вполне эффективных практик. В качестве примера можно привести опыт избавления промышленных предприятий от социальных объектов, так называемого соцкультбыта. В середине 1990-х годов началась кампания, инициированная властями и направленная на то, чтобы избавить предприятия от «непрофильной деятельности». Цели были вполне понятны и рациональны. Поликлиники, детские сады, дома культуры и спортивные сооружения находились на балансе промышленных предприятий, которые содержали и финансировали их развитие. Кроме социальных объектов, предприятия строили жилье для своих работников, спонсировали поездки на курорты и выполняли многие функции, целью которых было гуманизировать жизнь своих работников и доставить им те блага, которые нельзя было получить иным путем. Безусловно, соцкультбыт снижал уровень экономической эффективности, но при этом не следовало забывать, что он был функцией, компенсировавшей неспособность властей низового уровня обеспечить доступ к достойному уровню жизни. Ведь работники многих предприятий, которые строились в Сибири, в северных и других малоразвитых территориях, обладали высокой квалификацией и культурой, требовавшими определенного уровня жизни, недоступного в этих местах.

Отказ от соцкультбыта означал одновременное уничтожение компенсаторной функции, которая хоть и снижала экономическую эффективность, но обеспечивала работникам приемлемое социальное существование. Никто не подумал о том, есть ли у местных властей необходимые средства для содержания передаваемых объектов и есть ли покупатели, способные сохранить функциональность продаваемых им объектов. В итоге переданные и проданные объекты либо развалились, либо сменили функционал (стадионы превратились в рынки, а дома культуры — в офисные центры). Передача функции не состоялась, соцкультбыт на предприятиях по большей части исчез, а к властям и коммерческим структурам эти функции не перешли.

При этом рост эффективности предприятий, освобожденных от «несвойственных функций», наблюдался далеко не всегда, и утраченные неденежные блага соцкультбыта чаще всего не компенсировались повышенной зарплатой. Поэтому к данной кампании вполне подходит метафора «выплеснуть воду вместе с ребенком». Возможно, в развитой рыночной экономике такая кампания и могла бы быть успешной, но в тех условиях, что были в стране, а именно — слабость государства, отсутствие рыночной инфраструктуры, патерналистские традиции, неразвитость гражданского общества и т.п., благое пожелание отказа от «непрофильных активов» обернулось разрушением социальной сферы и значительным ухудшением качества жизни в большинстве регионов страны.

Социальное прожектерство без учета всех последствий красноречиво описал Дж. С. Скотт в книге «Благими намерениями государства» [Скотт, 2005], показав, что ущерб от множества нереализованных грандиозных социальных проектов заключался не только и не столько в том, что они оказывались нежизнеспособными. На многочисленных примерах, от архитектурных экспериментов Ле Корбюзье и трансформации сельских общин в Танзании до глобальной ленинской переделки всего общества, Дж. Скотт убедительно показывает, что непродуманная и бескомпромиссная идея, призванная внести масштабные изменения, не может реализоваться. Причем главная проблема не в том, что не достигались поставленные цели — одновременно уничтожалось и то, от чего действительно стоило бы избавиться, и то, что стоило бы сохранить, и даже то, что могло бы стать точкой дальнейшего роста. Разрушались многие успешные и эффективные практики, которые уже существовали и могли использоваться в перспективе.

## **Трудовой контракт как мегапроект**

Трансформация «трудового контракта» — это не что иное, как мощный модернизационный мегапроект, способный изменить жизнь десятков миллионов работников в стране. Его сердцевиной чаще всего называется «уменьшение жесткости трудового законодательства», или, что то же самое, увеличение его «гибкости». Это довольно старая неолиберальная идея, суть которой заключается в том, чтобы снять как можно больше безусловных ограничений, регулирующих трудовые отношения: убрать ограничения на восьмичасовой рабочий день, уменьшить фиксированный двадцативосьмидневный оплачиваемый отпуск, оплату больничных отпусков, устранить жесткий перечень оснований для увольнения, отказаться от коллективных соглашений и многое другое. Эти меры рассматриваются как своего рода «усиление договорных начал в трудовых отношениях».

При этом чаще всего говорится о том, какие преимущества будут получены работниками. Ведутся рассуждения в духе, что теперь квалифицированные и самые успешные из них смогут вести более эффективный диалог с работодателями, которые в них нуждаются. Особо подчеркивается, что



«востребованные» работники в таких условиях не будут отягощены обязательствами перед своими менее квалифицированными и не столь востребованными коллегами. Но главной целью мегапроекта «новый трудовой контракт», конечно же, является увеличение гибкости трудовых отношений, «развязывание рук» работодателям в деле снижения трудовых издержек и, в конечном итоге, повышение экономической эффективности, рост конкурентоспособности и т.п.

Правда, почти не обсуждается, какими будут социальные издержки этого проекта — а это крайне необходимо по целому ряду причин. Во-первых, «востребованных» работников не может быть много, поэтому преимуществами равноправных договорных взаимодействий с работодателем смогут воспользоваться немногие, а большинство окажется в худшем положении. Работники массовых профессий, не говоря уже о малоквалифицированных, вынуждены будут довольствоваться только тем, что им предложат. Во-вторых, навязанный контракт закрепит доминирование работодателя как более сильного актора, обладающего административной, финансовой и технологической властью. Работники, даже организованные в профсоюз, заведомо слабее. Если обратиться к опыту США времен XX в. и Великой депрессии, то многочисленные и активные профсоюзы того времени не могли изменить ситуацию до тех пор, пока в рамках рузвельтовского «Нового курса» пакет трудовых законов Р. Вагнера не узаконил обязательность коллективных переговоров, право на забастовку, запрет локаутов. Таким образом ограничивалось административное, финансовое и другие виды преимущества работодателей, а работники, наоборот, получали инструменты влияния на трудовые отношения.

## Гуманизация труда как тренд развития трудовых отношений

Смысл такого выравнивания возможностей заключался в том, чтобы гармонизировать и гуманизировать трудовые отношения — идея, которая стала актуальной после Первой мировой войны. Причем актуальной настолько, что был создан специальный орган — Международная организация труда (МОТ), которая и провозгласила своей стратегической целью установление справедливых стандартов труда, за счет чего предполагалось снизить социальную напряженность, так как «всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости»<sup>1</sup>. С тех пор весь дальнейший опыт развития трудовых отношений заключался в том, чтобы «очеловечить» труд.

Отменялся детский и принудительный труд, провозглашалось, что труд — не товар, а особое социально-экономическое отношение, поддерживалось развитие профсоюзов и социальных функций у государств. Разрабатывались

<sup>1</sup> Устав Международной организации труда и тексты отдельных актов. Женева: Международное бюро труда, 2012. С. 5. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/genericdocument/wcms\\_405835.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/genericdocument/wcms_405835.pdf) (дата обращения: 14.07.2022).

теоретические основы гуманизации труда — теория человеческих отношений Э. Мэйо, теория Х и Y Д. Макгрегора, партисипативные системы вовлечения работников в управление и т.п. Институционально это все было закреплено, во-первых, созданием детализированных систем трудового законодательства, во-вторых, учреждением национальных и международных профсоюзных организаций, в-третьих, вовлечением крупнейших корпораций в социальные и профсоюзные соглашения.

Экономический кризис 1970-х годов затормозил процесс гуманизации труда, который и так развивался неоднозначно. На смену пришла неолиберальная идея с ее ориентацией на отказ от государственного вмешательства в экономику, обеспечение максимальной свободы для бизнеса, свободной конкуренции. Значимой составляющей неолиберальной модели стала идея увеличения гибкости рынка труда и снижения жесткости законодательства, главным образом, для сокращения издержек. Это подразумевало множество мер: облегчение процедур увольнения как в целом, так и для отдельных категорий, в частности для молодежи, ослабление социальных гарантий для работников, изменение продолжительности рабочего времени и, главное, ослабление влияния работников (в лице профсоюзов) на регулирование трудовых отношений. О причинах популярности неолиберальных взглядов среди политиков и крупного бизнеса написано немало, как и о том, что снижение налогов на предпринимателей привело к их активизации, а ограничение вмешательства государства усилило конкурентность и прибыльность бизнеса. Но одновременно подчеркивалось, что «начался решительный поворот к еще большему социальному неравенству и восстановлению экономического влияния верхушки общества» [Харви, 2007: 40].

### **Российская специфика регулирования трудовых отношений**

В России переход к рынку начался в 1990-х годах, когда неолиберальная политика была весьма популярной в мире, и произошло своего рода слияние — отрицание советского патерналистского опыта и стремление быть в тренде неолиберальной политики. Уменьшение жесткости законодательства и увеличение гибкости рынка труда рассматривались как главный и необходимый вектор развития. Хотя надо отметить, что власти вели себя достаточно осторожно и радикальных реформ не затевали. Они меняли не рынок труда, а трудовые отношения, сохранив в них большинство традиционных норм и ограничений (рабочее время, оплачиваемый отпуск и т.п.), но при этом последовательно меняя алгоритмы взаимодействий главных акторов, наделяя работодателей все большими возможностями и ограничивая набор средств, с помощью которых работники могли бы защищать свои права [Бизюков, 2021: 29–62].

Самый яркий пример «вышибания» инструментов из рук работников — это российское законодательство о трудовых спорах. В нем прописана очень



сложная и продолжительная процедура объявления законной забастовки, которая экспертами и профсоюзными лидерами оценивается как «запретительная» [Герасимова, 2016: 145–172]. Мало того, работодатели легко могут ее сорвать и тем самым обесценить усилия работников и профсоюза, пытающихся действовать в правовом поле. Кроме того, после принятия Трудового кодекса в 2002 г. в него неоднократно вносились изменения, ослабляющие позиции работников и профсоюзов. Например, был расширен перечень оснований для заключения временных трудовых договоров, значительно облегчена процедура увольнения профсоюзных лидеров первичного звена. Наконец, внесены изменения в порядок ведения коллективных переговоров, благодаря которым работникам стало труднее продвигать и отстаивать свои интересы. Эти и другие меры в конечном счете привели к тому, что сбалансированности трудовых отношений, обеспечивающей равные позиции сторон, не удалось достичь. Можно использовать разные метафоры по поводу возникающего дисбаланса — «сужающийся коридор возможностей», «нехватка инструментов воздействия» и др. Суть одна: работодатели имеют явное преимущество, и трудовые отношения из договорных, формирующихся на основе закона и диалога равных партнеров, превращаются в односторонне определяемую систему.

Поскольку диалог и закон играют все меньшую роль в регулировании трудовых отношений, встает вопрос о необходимости такого регулирования вообще и возникает идея «нового трудового контракта». Без преувеличения можно утверждать, что ядром этого проекта считается идея если не отмены, то существенного сужения зоны действия трудового законодательства. Но мало кто из сторонников дерегуляции задумывается о том, каковы будут ее последствия, причем не столько желаемые, сколько непредвиденные и негативные.

## **Невыплаты зарплаты не регулируются законом, и это главный повод для протестов**

Прежде всего, следует принять во внимание, как поведут себя работники в условиях ослабления или устранения регулирующих правовых норм. Примером такого отсутствия может служить ситуация с невыплатами зарплат. Де-юре это запрещено, а де-факто такое явление существует с первых дней перехода российской экономики к рынку. Государство не может или не хочет устранить данную проблему полностью, поэтому формально запрещенное явление существует в массовом порядке<sup>1</sup>. Иными словами, неплатежи запрещены, но они есть: долговременные, когда не платят по нескольку месяцев; кратковременные; полные, когда не платят вообще ничего; частичные, когда не платят премию, надбавки, положенные дополнительные выплаты и т.п.; эпизодические, когда нет зарплаты за один месяц, но платят за следующий, а предыдущий долг «повисает» на неопределенный срок. В общем, многообразие

<sup>1</sup> Просроченная задолженность по заработной плате // Федеральная служба государственной статистики: [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/1326> (дата обращения: 14.07.2022).

неплатежей таково, что их вполне можно считать нерегулируемой областью трудовых отношений. Как ведут себя работники в такой ситуации? Они конфликтуют и протестуют. На рис. 1 показаны причины трудовых протестов за 14 лет наблюдений в рамках Мониторинга трудовых протестов<sup>1</sup>.



**Рисунок 1.** Причины трудовых протестов в 2008–2021 гг., N = 4341 (% от общего количества протестов)

*Примечание:* Поскольку в рамках одного протеста могло выдвигаться несколько причин, то сумма значений не равняется 100%.

*Источник:* Визуализация на базе расчетов автора.

При всех недостатках российского трудового законодательства оно так или иначе справляется со своей функцией, то есть устанавливает правила, по которым должны действовать работодатели и работники. Это подтверждается тем, что по разделам, которые прописаны в законодательстве — системы оплаты труда, порядок увольнения, режимы и условия труда и т.п., количество протестов относительно невелико. Их доля колеблется от 6 до 23% от общего количества протестов. Удельный вес такой причины, как «реорганизация, политика руководства», которая законодательством не регулируется, то есть не регламентирована, составляет уже 30%. Но безусловным лидером является та, которую обоснованно можно считать «суперпричиной», так как ее доля намного больше, иногда в разы превышает остальные, — речь идет о невыплатах зарплаты. По данным Мониторинга, за весь период наблюдений протесты из-за полных или частичных невыплат зарплаты составили 44%! При этом в отдельные годы доля протестов по этой причине превышала 50% (2008, 2009, 2010, 2016, 2017, 2018 гг.) и никогда не опускалась ниже 29% (2013 г.).

<sup>1</sup> В статье используются данные независимого информационно-аналитического проекта «Мониторинг трудовых протестов». Проект ведется с 2008 г. на основе сбора информации о трудовых протестах, публикуемой в интернет-прессе. За период с 2008 по 2021 гг. (168 месяцев) собраны данные о 4341 протестной акции. Подробнее с методикой и результатами Мониторинга можно ознакомиться на сайте: <http://www.trudprotest.org>.



Причем в 2013 г. самой распространенной причиной была «реорганизация и политика руководства» — 42%, то есть та, которая обычно была второй по значимости, — в тот год они просто поменялись местами. Уже на основании этих данных можно выдвинуть предположение, что отсутствие правового регулирования приводит к конфликтам, перерастающим в протесты.

## Протесты медиков в условиях пандемии

Само наличие закона не гарантирует отсутствия протестов. Резкое изменение и ухудшение обстановки, которое не укладывается в ранее существовавшие регламенты, способно породить ситуацию, когда не существует никаких правил. Именно так можно было охарактеризовать эпидемию, начавшуюся весной 2020 г., поставившую страну и, в частности, систему здравоохранения перед серьезнейшими вызовами. Быстрое и массовое распространение заболевания, повышенная смертность, организация специальных больниц, экстренный поиск методик лечения — все это привело к тому, что медики по всей стране стали работать в совершенно новых условиях, когда не просто от них зависели жизни и здоровье больных, но и сами они подвергались смертельному риску. В таких условиях возникли новые требования к режимам труда медиков, наличию средств защиты, оплате и т.п. Разумеется, разработанные в «пожарном» порядке новые регламенты трудовых отношений были несовершенны, а на местах не было понимания, как их исполнять. Не были отрегулированы вопросы снабжения медиков адекватными средствами защиты, а главное — не были решены вопросы оплаты за работу в опасных условиях и экстремальной продолжительности рабочих смен. Эпидемия началась в конце марта, в апреле были выпущены новые регламенты, но уже к началу мая стало ясно, что они не работают. Колоссальный дефицит средств защиты, запредельные нагрузки на весь медицинский персонал, не компенсированные обещанными выплатами, привели к протестам. Самый яркий пример — это массовое нарушение постановления Правительства РФ № 484 от 12 апреля 2020 г. о выделении средств для оплаты труда медиков «за выполнение особо важных работ медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании медицинской помощи гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19». Его невыполнение на местах привело к тому, что в мае 2020 г. Мониторингом трудовых протестов зафиксировано рекордное количество акций — 78! Это при том, что май традиционно малопротестный месяц из-за длинных праздников. На долю медиков пришлось 69% от общего количества майских протестов — 51 акция. Для сравнения, за весь 2018 год медики организовали 23 акции, за 2019 г. — 108. Закономерность опять прослеживается: нет четкого правового регулирования — есть конфликты и протесты. Причем здесь стоит обратить внимание на скорость возникновения протестного всплеска и его затухания — в конце марта началась эпидемия, в апреле возникли проблемы, в мае (через полтора месяца) произошел всплеск протестов. Через несколько месяцев чиновники навели

порядок в документах, и количество выступлений медиков вернулось на доковидный уровень. Нет регламента — есть протесты, есть регламент — протесты возникают значительно реже.

## Когда работодателя заменяет цифровой агрегатор

Есть и другие подтверждения данной закономерности — для этого можно посмотреть на другие сферы, где не действует трудовое законодательство. Одна из самых конфликтных отраслей последних лет — городской пассажирский транспорт, а точнее, такси, причем в основном бастуют таксисты, работающие с цифровыми платформами. Цифровая занятость не считается трудовой, это де-юре вообще не труд, а взаимодействие компании-агрегатора с индивидуальными предпринимателями или самозанятыми. Но в реальности это наемный труд, скрытый за юридической казуистикой. За пять лет с 2017 г. таксистами-цифровиками было организовано 126 акций, 43% от всех зафиксированных в сегменте городского пассажирского транспорта, или 7% от общего числа протестов за последние пять лет. Ни одна другая пассажирская подотрасль (водители маршрутных такси, автобусов, троллейбусов и трамваев) не может сравниться по частоте организации акций протеста с таксистами, работающими вне трудового законодательства. Отсутствие правового механизма, то есть полная свобода действий работодателя, порождает высокий уровень конфликтности.

## Либеральное законодательство и количество протестов

Наконец, можно привести еще один аргумент. С 2021 г. Мониторинг трудовых протестов стал международным и в нем собирается информация о выступлениях работников в пяти постсоветских странах (Украина, Казахстан, Грузия, Кыргызстан, Молдова). Между ними есть немало различий, прежде всего по размерам экономики и количеству занятого населения. Поэтому для получения сравнимых данных рассчитывается количество протестов на 1 млн занятого населения (см. рис. 2).



**Рисунок 2.** Количество протестов в некоторых постсоветских странах в расчете на 1 млн занятых в 2021 г.

Источник: Визуализация на базе расчетов автора.



Лидером в 2021 году стала Грузия — почти 16 акций на 1 млн занятых. Это в 3,1 раза больше, чем России, в 3,5 раза больше, чем в Украине, в 2,6 раза больше, чем в Казахстане<sup>1</sup>. При этом Трудовой кодекс Грузии, разработанный во времена радикальных экономических реформ, считается сверхлиберальным, максимально гибким на постсоветском пространстве. Он настолько краткий, что умещается на 50 страницах стандартного текста<sup>2</sup> [Трудовой кодекс Грузии, 2010]. Это главное отличие Грузии от других стран, где существует подробное трудовое законодательство, в большей или меньшей мере сохранившее советские черты. По сути дела, в Грузии был реализован проект кардинального снижения жесткости трудового законодательства. Он развязал руки работодателям, но одновременно (и это, видимо, не очень ожидаемое последствие), сделал то же самое для работников, которые начали добиваться своих целей через конфликт. Опять прослеживается взаимосвязь: отсутствие регулирования восполняется высокой конфликтностью.

Нужно отметить и еще одну особенность, которая выделяется при изучении текстов о протестах в Грузии. Во-первых, это высокий уровень радикальности — стихийные забастовки, блокирование предприятий и т.п. Во-вторых, широкий круг акторов, вовлеченных в протесты. Шахтеров поддерживают студенты, химиков — представители общественных объединений, пиццевиков — депутаты и т.п. В-третьих, довольно часто — чаще, чем, например, в России, — работники и профсоюзы Грузии добиваются переговоров с работодателями и удовлетворения своих требований. Это не значит, что грузинские работники и профсоюзы легко достигают своих целей. Скорее наоборот: многочисленные, повторяющиеся и продолжительные протесты накаляют обстановку, повышая в целом градус протестных настроений в обществе. Это не может не внушать опасения работодателям и властям, которые, видя решительный настрой работников и поддержку бастующих населением, предпочитают в конце концов пойти на уступки.

## Регламентация как защита от конфликтов

Приведенные факты позволяют сделать вывод о том, как соотносятся между собой регламентированность трудовых отношений и уровень протестности. Как минимум, можно говорить о том, что связь прослеживается, как

<sup>1</sup> Разумеется, что данные только одного года могут выглядеть лишь как красноречивая иллюстрация. Но систематический сбор информации о протестах в Грузии был начат только в 2021 году, в том числе и по причине того, что в ней, несмотря на небольшое количество занятых, регулярно возникают масштабные и продолжительные протесты, сопровождающиеся довольно радикальными действиями со стороны работников. Например, в 2017 г. с января по март уволенные работники «Руставиазот» (г. Рустави) провели несколько акций в разной форме, к которым было приковано внимание всей страны. Тогда же в разных городах состоялась целая серия акций с участием студентов и гражданских активистов из-за гибели шахтеров в г. Ткибули. Наконец, в 2022 году персонал фабрики «Боржоми» протестовал против увольнений и организовал целую серию акций как на предприятии, так и в столице. Большие, по масштабам страны, разнообразные по форме и продолжительные по времени акции работников в Грузии позволяют считать, что данные 2021 года — это не случайность, что в стране действительно высокий уровень трудовой протестности.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Грузии // Законодательный Вестник Грузии: [сайт]. URL: <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/1155567?publication=20> (дата обращения: 14.07.2022).

максимум — утверждать, что регламенты ее снижают. В свете этого вывода можно взглянуть на трудовое законодательство следующим образом: устанавливая нормы, границы и пределы, оно снимает поводы для противоречий. Например, установленная норма рабочего времени в виде сорокачасовой пятидневной рабочей недели позволяет разрабатывать множество разных режимов: сменный, суммированный, сокращенный и даже ненормированный. Но во всех случаях — и при определении сверхурочной работы, расчете времени перерывов, и при разработке льготных режимов исходят от установленной продолжительности. Здесь нет особых поводов для конфликтов, потому что закреплённый законом параметр снимает противоречия для определения режимов в рамках законных трудовых отношений. Любая попытка установить большую или меньшую величину будет неправомерной и незаконной.

В этой связи стоит вспомнить о попытке в 2010 году пересмотреть базовую продолжительность рабочей недели. По инициативе Российского союза промышленников и предпринимателей была выдвинута идея о праве работодателей при согласии работников ввести 60-часовую рабочую неделю. Предложение вызвало бурную негативную реакцию по многим причинам. Назовем только две из них. Во-первых, это вызвало бы массу несостыковок и противоречий между теми, кто работает по традиционному и по увеличенному режиму. Возникла бы неразбериха с тем, как учитывать переработки, платить, рассчитывать перерывы и время отдыха. В общем, множественность норм породила бы массу противоречий, конфликтов и протестов. Во-вторых, чтобы как-то это урегулировать, потребовалось бы значительно расширить законодательную базу, ввести дополнительные статьи, нормы, процедуры и т.п. В итоге у такой инициативы в случае ее реализации было бы два типа последствий: рост конфликтности и расширение правовой базы. Второй вариант вызывает особое удивление. Ведь устранение жесткой нормы о сорокачасовой рабочей недели привело бы к необходимости описать в законе, подзаконных и локальных нормативных актах порядок сосуществования этих двух временных режимов. Законодательство о рабочем времени потребовало бы включения новых статей, правил, процедур и т.п., что неизбежно бы привело к усилению той самой жесткости, от которой авторы собирались избавиться. Нетрудно спрогнозировать и множество конфликтных последствий: попытки работодателей добровольно-принудительно перевести людей на невыгодный для них график, противоречия между теми, кто перейдет на него, и теми, кто останется на прежнем, увязки графиков с оплатой, с технологическими режимами и множество других аспектов, которые даже трудно предположить.

Можно продолжить примеры, какие существуют последствия у снятия или отсутствия ограничений в других аспектах трудовых отношений, таких как оплата, охрана и безопасность труда, социальные гарантии, обучение — в каждом случае конфликтность будет только усиливаться. Таким образом, метасмысл регламентации трудовых отношений заключается в том, что она ослабляет или даже устраняет противоречия. Трудовой кодекс — это не столько про время, условия найма и правила начисления зарплаты, сколько про то, где и по каким поводам нет места конфликтам.



## Оценка роста конфликтности в условиях либерализации

В свете сказанного логично предположить, что отказ от «жесткого» законодательства и регламентов означает переход к созданию в сфере труда очень конфликтного пространства отношений. Насколько это приемлемо? Ответ на этот вопрос разбивается на две части. Во-первых, насколько увеличится конфликтность, а во-вторых, какие методы регулирования конфликтов могут использоваться.

Что касается ответа на первый вопрос, здесь можно опять обратиться к сравнительным данным Мониторинга трудовых протестов по России и Грузии и экстраполировать имеющиеся данные. Если представить, что российское трудовое законодательство будет либерализовано до той же степени, что и грузинское, то можно предположить, что количество латентных конфликтов и открытых протестов возрастет в три раза. В России в 2021 году зафиксировано 389 акций работников, из них в 122 случаях (31%) происходила полная или частичная остановка работ. Соответственно, увеличив все втрое, получим 1167 протестов, из них 366 в виде забастовок — таково могло бы быть состояние дел, если бы в 2021 году в стране было сверхлиберальное трудовое законодательство. Для регионов это означало бы следующее: 75 протестов в Свердловской области и 63 в Челябинской, 93 — в Москве и Московской области. Распределение по отраслям было бы таким: 225 акций в здравоохранении, 348 выступлений транспортников, 216 работников промышленности. Это очень большие числа. Пока годовое количество протестов в стране достигало максимума в 437 акций (2020 г.). Это не привело к коллапсу, не переросло в нечто большее. Остается открытым вопрос: не переросло, потому что локальные трудовые протесты не способны перерасти в какой-то глобальный трудовой протест, или потому что не достигнута та критическая точка, когда это случится? Уже сейчас протестов довольно много, а реализация проекта «снижение жесткости трудового законодательства» породит тенденцию к увеличению их числа и подвинет ситуацию к той самой критической точке.

При этом нельзя забывать, что есть другие факторы, способные повлиять на рост конфликтности. Это и отложенное возмущение по поводу несправедливого увеличения пенсионного возраста, которое не привело к обещанному росту благосостояния пенсионеров, и многолетнее снижение уровня жизни, рост цен и т.п. Кроме того, нельзя исключать возможности появления новых факторов, способных усилить негативные тенденции последних лет.

## Оценка готовности акторов к урегулированию конфликтов

В такой ситуации с особой актуальностью встает вопрос о практиках урегулирования споров и конфликтов в сфере труда, которые, впрочем, крайне неразвиты. В рамках краткой статьи можно перечислить только главные причины отсутствия эффективных способов регулирования трудовых конфликтов. Во-первых, это специфическое законодательство о разрешении трудовых

споров, о котором говорилось выше. Оно де-факто носит запретительный характер, ослабляет сторону работников и представляющие их профсоюзы. Во-вторых, это институциональное ослабление профсоюзов, ухудшающее позиции представителей работников через снятие правовой защиты низовых лидеров от увольнения и изменение порядка заключения коллективных соглашений. Неудивительно, что на фоне институционального ослабления профсоюзов удалось легализовать заемный труд, расширить возможности для применения временных контрактов, снизить гарантии в области охраны и безопасности, ну, и главное — повысить пенсионный возраст. Работники не верят в диалог, они уверены, что любые изменения будут направлены против них и помешать этому не может никто. В-третьих, на фоне институционального ослабления профсоюзов и отчужденности работников конформизм высших профсоюзных лидеров по отношению к работодателям и властям возрос настолько, что они отказались от реального участия в политической деятельности. Тем самым они вышли из числа акторов, влияющих на принятие законов, правил, регламентов, определяющих экономику, трудовое законодательство, общественную активность. Все нормативные акты, регулирующие трудовые отношения, формируются без реального участия работников и их представителей.

Последствия такого положения вполне очевидны — работодатели даже там, где есть профсоюзы, занимают доминирующее положение и диктуют работникам свои условия. Профсоюзы вынуждены мириться с теми требованиями, которые им навязывает работодатель, иначе у них не будет никаких соглашений. Например, если не согласиться с предложенным вариантом повышения зарплаты и потребовать большего, то работодатель вообще откажется от подписания соглашения и у него не будет никаких обязательств по повышению зарплаты. При этом у профсоюзов нет эффективных способов воздействия: забастовка для них практически недоступна, а конфликт с начальством чреват репрессиями против лидеров и активистов.

Все это позволяет считать, что к усилению напряженности современные акторы трудовых отношений не готовы — нет традиций, опыта, практик диалога по разрешению возникающих противоречий, а главное, нет работающих институциональных механизмов. И, наоборот, есть опыт замалчивания, спуска конфликта на тормозах и подавления несогласных. Для ситуации, в которой напряженность будет увеличиваться, это значит, что будет осуществляться стихийное регулирование, то есть стороны будут использовать средства, позволяющие им урегулировать конфликт не по устоявшимся правилам, а исходя из имеющихся в арсенале средств. В этом случае главным способом станет так называемое ручное управление, когда стороны конфликта используют любые меры, которые им доступны и кажутся эффективными, вовлекают в противостояние других акторов, пытаются усилить свою позицию. Это альтернатива институциональному регулированию и к нему приходится прибегать в тех случаях, когда предписанная законом процедура не работает. На деле это означает, что в конфликт вынуждены вмешиваться региональные и даже федеральные власти: губернаторы и министры приезжают для того,



чтобы уговорить рабочих, несколько месяцев не получающих зарплату, не перекрывать трассу, обращаются в банки для выделения кредита, погашающего задолженность, и т.п. В условиях «ручного управления» главным становится то, насколько стороны близки к центрам силы — могут ли рабочие достучаться до властей, собственников или, наоборот, насколько тесные отношения у работодателя с чиновниками и силовиками, насколько у тех высока готовность покрывать его и поддерживать в конфликтной ситуации<sup>1</sup>.

## Подходит ли патернализм для нового трудового контракта?

Как один из вариантов регулирования трудовых отношений в режиме «ручного» управления в последнее время рассматривается патерналистская политика работодателей, которая иногда даже считается новым вариантом социального партнерства. Речь идет о программах, реализуемых, как правило, в крупных корпорациях, направленных на различные группы работников и дающих им поддержку, приоритеты, конкретные блага. Это предлагается рассматривать как заботу работодателей о работниках, об их нуждах и учете их интересов. На такие программы выделяются значительные средства, для обоснования которых разрабатываются схемы обратной связи, позволяющие не только узнать, чего именно ожидают работники от работодателя, но и оценить уже действующие программы помощи поддержки. Мало того, наиболее продвинутые корпорации занимаются не только снабжением своих работников благами, они еще вкладываются в обучение и развитие как самих сотрудников, так и членов их семей. Это уже не традиционная благотворительность, а вполне может считаться развитием «человеческого капитала».

Безусловно, такие программы дают работникам немало и, по мнению работодателей, создают благоприятную атмосферу [Щербаченко, Крюкова, 2020]. Но одновременно подчеркивается, что все эти благодеяния направлены на то, чтобы повысить эффективность компании и увеличить ее прибыльность. Социальная поддержка и вложения в персонал нужны не сами по себе, а лишь постольку, поскольку они работают на цели бизнеса. Здесь напрашивается аналогия с выводами Дж. Скотта, который, анализируя ранние стадии становления человеческого общества, отмечал, что рабство, как

<sup>1</sup> Соотношение институционального и «ручного» регулирования протестов — одно из стандартных направлений анализа в рамках Мониторинга трудовых протестов. Речь идет о количественном анализе транзакций между всеми акторами, вовлеченными в ситуацию. Подсчет исходящих транзакций позволяет оценить активность акторов, а входящих — его авторитетность. На основе вовлеченности актора в протесты, их активности и авторитетности рассчитывается индекс значимости каждого актора. Тенденции последних лет заключается в том, что институциональные акторы — профсоюзы, работодатели, правоохранительные органы, обеспечивающие инфорсмент трудового законодательства, — либо теряют, либо сохраняют неизменной свою значимость. Наоборот, неинституциональные акторы — неорганизованные работники, представители властей, местные жители и представители общественных организаций — увеличивают свое влияние. Особенно заметен рост значимости региональных властей, которые вынуждены включаться в конфликты как участники, поддерживая одну сторон [Бизюков, 2017: 132–146; Бизюков, 2019: 459–486].

и одомашнивание животных, означало приспособление людей к нуждам того, кто их поработил [Скотт, 2020: 185].

Разумеется, что в случае с современными корпорациями не идет речь о насильственном использовании людей. Применяются гораздо более мягкие и современные методы воздействия. В своей работе, посвященной прекариату, Г. Стэндинг много внимания уделил критике так называемого либерального патернализма [Стэндинг, 2014: 234–272]. Его суть заключается в том, что субъект управления создает для того, кем он управляет (пытается управлять), сразу несколько альтернатив, некоторые из которых (желательные для субъекта) поощряются, а другие (нежелательные или нейтральные) либо остаются без поддержки, либо наказываются. Таким образом разрабатываются технологии «подталкивания» и выстраиваются сложные «архитектуры выборов», в которые человека запускают, как крысу в бихевиористский лабиринт. Разумеется, для того, кто попал в разряд управляемых, здесь нет никакой не то что свободы, но даже и субъектности — все предрешено. Неслучайно Г. Стэндинг назвал политику, построенную на таких принципах, «политикой ада».

Патернализм основан на отсутствии субъектности у тех, кто попадает в разряд «объектов управления», причем независимо от того, согласны ли они с этим. Им предписывается следовать установленным образцам и не нарушать их. При этом жесткость санкций за несоблюдение желаемых образцов поведения может меняться — от максимально жесткого (увольнения, наказания, штрафы) до безразлично мягкого (словесное осуждение, игнорирование нарушителей). Но в рамках патернализма не допускается противоречий, целью которых является изменение трудовой позиции работников. Роль патера подразумевает, что все трансформации в статусе и положении подчиненных определяются им и любые инициативы снизу недопустимы [Bizuikov, 1995: 99–128]. И это, в общем-то, противоречит долгому тренду на гуманизацию трудовых отношений, сутью которого было именно усиление субъектности работников и развитие диалоговых форм взаимодействия между главными акторами трудовых отношений.

## Варианты трудового контракта

Возвращаясь к идее нового трудового контракта, можно отметить три возможных варианта его содержания. Первый связан с либерализацией законодательства для снятия трудовых гарантий работников. Платой за это, скорее всего, станет интенсивный рост конфликтности и протестности, который может увеличиться настолько сильно, что перерастет во что-то большее. Второй вариант, который, скорее всего, доступен не всем, а преимущественно крупным корпорациям, это та или иная форма патернализма. Он может быть либо традиционным, советского типа, когда основой является распределение дополнительных, как правило, неденежных благ. Но могут использоваться и продвинутые версии типа «либерального патернализма» с разветвленными «архитектурами выборов» и подталкиванием. Перспективы этого варианта



мало того что ограничены и доступны только большим компаниям, так еще и не работают в условиях усиления противоречий и конфликтов между работниками и работодателями, нарастание которых весьма вероятно. Поэтому патернализм выглядит скорее как паллиатив, как реакция работодателей, готовых покупать лояльность своих работников, но не позволять им обрести субъектность, необходимую для ведения равноправного диалога.

Третий вариант в отличие от первых двух связан не со сменой концепции трудовых отношений, а с возвратом к нереализованным возможностям уже существующей системы. Современное трудовое законодательство, несмотря на все его недостатки, обладает двумя достоинствами: оно содержит много норм и регламентов, исключающих необходимость спорить о них, а значит, снижает конфликтность и де-юре сохраняет возможности работников прямо или через своих представителей регулировать трудовые отношения в диалоговом режиме. Для реализации этого варианта потребуется немало. Нужно будет возвращать работникам и профсоюзам реальные инструменты регулирования — упрощать возможность организации законных забастовок, усиливать позицию работников в коллективных переговорах и много чего еще, а в целом — создавать возможности для усиления субъектности работников как полноценных акторов, влияющих на регулирование трудовых отношений. Это потребует переосмысления роли предпринимателей и профсоюзов, развития диалоговых компетенций у работодателей, у представителей работников и даже у представителей власти. Нужно будет пересматривать этические нормы взаимодействия акторов трудовых отношений, связанных, например, с тем, как работники и профсоюзы должны отвечать за функционирование фирмы, предприятия, организации, придется переосмыслить вклад экономических субъектов в общество и ответственность перед ним. Не через слепое подчинение всему, что скажет начальство, а через критическое восприятие, подразумевающее готовность подчиняться и одновременно влияние на принимаемые решения с целью защиты своих и более широких интересов. Со стороны работодателей тоже необходимо изменение именно этических позиций. Прежде всего нужен отказ от взгляда на работников как на экономический ресурс, необходим возврат к гуманизации трудовых отношений, к большей ответственности — как правовой, так и экономической.

Изменения в рамках этой траектории столь же сложны и масштабны, как и либеральный отказ от регламентации, как и перестройка отношений на принципах неопатернализма. Сохранение всего нужного и отказ от всего устаревшего — масштабная задача, вполне достойная звания «мегапроекта».

## Вместо заключения

Пока разворачиваются дискуссии о том, как должен быть устроен новый трудовой контракт, что лучше — неолиберальное стремление к развязанным рукам бизнеса, неопатерналистские архитектуры выборов или неогуманитарное развитие субъектности работников, — вполне отчетливо стал просматриваться

еще один вариант. Это тоже «нео» и тоже опирается на уже имеющиеся тенденции — неонеоменклатурный подход. Его суть в том, что он соединяет свободу рук с диктатом власти. Именно она будет определять, кому, сколько, как, за какие вознаграждения работать и в каких условиях. От либерального подхода там будет использоваться отсутствие ограничений для тех, кто будет от лица власти поставлен командовать экономикой, от патернализма — доминирование и определение границ и размеров заботы о работниках и населении, а от гуманизма будет взята риторика «все для блага человека». Шансы на реализацию именно такого варианта нового трудового контракта достаточно велики.

Существовавшая до сих пор топография трудовых отношений со всем ее многообразием и противоречивостью вряд ли сохранится. Выбор нового трудового контракта будет зависеть от многого: от различных акторов, от развития политической и экономической обстановки, которая в настоящее время плохо прогнозируется, от тех возможностей и проблем, что еще не очень видны и только формируются. В таких условиях трезвая оценка ситуации на основе возможных вариантов, понимание преимуществ и недостатков разных моделей и их обсуждение могут помочь справиться с формированием новой конфигурации трудовых отношений и с трансформацией общества в целом, достойного XXI века.

## Литература

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

*Бизюков П. В.* Траектория развития постсоветских профсоюзов: от традиции к альтернативе и обратно // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссия. 2021. № 1–2. С. 29–62.

*Бизюков П. В.* Трудовые протесты в малых городах России // Малые города в социальном пространстве России / Отв. ред. В. В. Маркин, М. Ф. Черныш. М.: ФНИСЦ РАН, 2019. С. 459–485. DOI: <https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-323-2.2019>. EDN: [NHIVVU](#)

В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / Под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. EDN: [VXAPOV](#)

*Герасимова Е. С.* Коллективные трудовые споры и забастовки в России: распространенность и роль судебной практики в ограничении и их применения и эффективности использования // Россия в глобальном контексте / Под ред. Ю. П. Орловского, Е. С. Герасимовой. М.: Юридическая фирма Контракт, 2016. С. 55–65. DOI: <https://doi.org/10.12737/21221>. EDN: [WJEPJF](#)

*Скотт Дж.* Благими намерениями государства. Почему и как проваливались проекты улучшения условий человеческой жизни / Пер. с англ. Э. Н. Гусинского, Ю. И. Турчаниновой. М.: Университетская книга, 2005.

*Скотт Дж.* Против зерна: глубинная история древнейших государств / Пер. с англ. И. В. Троцук. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2020.

*Стэндинг Г.* Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.

*Харви Д.* Краткая история неолиберализма. Актуальное прочтение. М.: Поколение, 2007. EDN: [QOGDRN](#)

*Щербаченко П. С., Крюкова И. В.* Роль социальных программ в реализации корпоративной социальной ответственности // Вестник университета. 2020. № 9. С. 158–165. DOI: <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2020-9-158-165>. EDN: [ZKZPRC](#)



*Bizyukov P. The Mechanizm of Paternalistic Management of the Enterprise: the Limits of Paternalism // Management and Industry in Russia: Formal and Informal Relations in the Period of Transition / Ed. by S. Clarke. Aldershot: Edward Elgar, 1995. P. 64–89.*

**Сведения об авторе:**

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

**Статья поступила в редакцию:** 17.06.2022

**Принята к публикации:** 09.09.2022



**Is a New Employment Contract Needed?**

**DOI:** 10.19181/inter.2022.14.3.1

**Petr V. Bizyukov**

*Sociological Institute of FCTAS RAS, St. Petersburg, Russia*

*E-mail: bizyukov.pb@gmail.com*

*The article is devoted to the topic of the “new labor contract”, which has recently appeared in the discussions of scientists and experts. The existing configuration of labor relations is heterogeneous and contradictory. There are zones where legal, prescribed by law relations prevail. There is an informal sector where employers make their own rules, and there are labor relations with lower standards reserved for “second class” workers such as migrants. Finally, the digital sector is actively developing, where “pseudo-labor relations” are being formed. All this pushes to search for new ways of development and to try to determine the parameters of the so-called “new labor contract”. Most often, the idea of liberalizing labor legislation and freeing businesses from “excessive restrictions” that increase labor costs is considered as such. The article cites a number of facts showing that the flip side of liberalization is a high level of conflict, turning into protests. At the same time, the practices of resolving conflicts in the labor sphere are mainly reduced to suppressing the dissatisfaction of workers or ignoring their position.*

*Another option, which is actively developing in large corporations, is the use of paternalistic strategies, which, although they look humane, are aimed only at supporting behaviors that are beneficial to companies. Their peculiarity is that they exclude the possibility of employees to defend interests that do not coincide with those supported by business.*

**Keywords:** labor protests; labor relations; workers; employers; paternalism; subjectivity; humanization

**References**

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

Бизюков Петр Вячеславович. Нужен ли новый трудовой контракт?

Bizyukov P.V. (1995) The Mechanizm of Paternalistic Management of the Enterprise: the Limits of Paternalism. In: S. Clarke (ed.) *Management and Industry in Russia: Formal and Informal Relations in the Period of Transition*. Aldershot: Edward Elgar. P. 64–89.

Bizyukov P.V. (2021) Trayektoriya razvitiya postsovetskikh profsoyuzov: ot traditsii k al'ternative i obratno [Trajectory of Development of post-Soviet Trade Unions: from Tradition to Alternative and Vice Versa]. *Vestnik obshchestvennogo mneniya. Dannyye. Analiz. Diskussiya* [The Russian Public Opinion Herald. Data. Analysis. Discussions]. No. 1–2. P. 29–62. (In Russ.)

Bizyukov P.V. (2019) Trudovyye protesty v malykh gorodakh Rossii [Labor Protests in Small Russian Towns]. In: Markin V.V., Chernysh M.F. (eds.) *Malye goroda v sotsial'nom prostranstve Rossii* [Small Towns in the Social Space of Russia]. Moscow: FCTAS RAS. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-323-2.2019>

Gerasimova E.S. (2016) Kollektivnyye trudovyye spory i zabastovki v Rossii: rasprostranennost' i rol' sudebnoy praktiki v ogranichenii i ikh primeneniya i effektivnosti ispol'zovaniya [Collective Labor Disputes and Strikes in Russia: the Prevalence and Role of Judicial Practice in Limiting Their Application and Effectiveness]. In: Yu.P. Orlovsky, E.S. Gerasimova (eds.) *Rossiya v global'nom kontekste* [Russia in a Global Context]. Chapter 9. Moscow: Law firm Contract. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.12737/21221>

Gimpelson V.E., Kapelyushnikov R.I. (eds.) (2014) *V teni regulirovaniya: neformal'nost' na rossiyskom rynke truda* [In the Shadow of Regulation: Informality in the Russian Labor Market]. Moscow: HSE Publishing House. (In Russ.)

Harvey D. (2007) *Kratkaya istoriya neoliberalizma. Aktual'noye prochteniyе* [A Brief History of Neoliberalism. Actual Reading]. Moscow: Generation. (In Russ.)

Scherbachenko P.S., Kryukova I.V. (2020) *Rol' sotsial'nykh programm v realizatsii korporativnoy sotsial'noy otvetstvennosti* [The Role of Social Programs in the Implementation of Corporate Social Responsibility]. *Vestnik universiteta* [Bulletin of the University]. No. 9. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2020-9-158-165>.

Scott J.C. (2005) *Blagimi namereniyami gosudarstva. Pochemu i kak provalivalis' proyекty uluchsheniya usloviy chelovecheskoy zhizni* [Seeing Like a State. How Certain Schemes to Improve the Human Condition Have Failed] / Transl. from Eng. by E.N. Gusinskij, Yu.I. Turchaninova. Moscow: Universitetskaya kniga. (In Russ.)

Scott J.C. (2020) *Protiv zerna: glubinnaya istoriya drevneyshikh gosudarstv* [Against the Grain: A Deep History of the Ancient States] / Transl. from Eng. by I.V. Troczuk. Moscow: Delo Publishing House RANEPА. (In Russ.)

Standing G. (2014) *Prekariat: novyy opasnyy klass* [Precariat: a New Dangerous Class]. Moscow: Ad Marginem Press. (In Russ.)

#### Author bio:

**Petr V. Bizyukov** — Sociologist, Head of the Independent Project “Monitoring of labor protests”, St. Petersburg, Russia. **E-mail:** [bizyukov.pb@gmail.com](mailto:bizyukov.pb@gmail.com).  
**RSCI Author ID:** 714792.

**Received:** 17.06.2022

**Accepted:** 09.09.2022