

Научная статья

УДК: 349.2

DOI: 10.17323/2072-8166.2021.4.25.48

Общественный договор в системе трудовых отношений современной России



Николай Вольтович Демидов^{1, 2}

¹ Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск, Россия, fra_nickolas@list.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6716-8591>

² Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Томск, Россия



Аннотация

Предметом исследования выступает фактически сформировавшийся в российском обществе негласный общественный договор между работником и работодателем. Целью работы является рассмотрение предпосылок к формированию общественного контракта в сфере наемного труда, выявление его содержания и основных элементов, изучение его фактологических проявлений, составление его характеристик как общественного феномена, анализ его социально-экономических последствий, разработка средств противодействия негативным аспектам общественного договора. Методология исследования предполагает привлечение межотраслевого аппарата на границе социологии и юриспруденции. Работа проведена в русле социологии права и является разработкой социологической школы трудового права и, шире, антропологии трудового права. Следствием существенного социологического акцента стала специфика используемых в статье материалов публицистического и социологического характера. Существование договора фиксируется государственными органами, организациями, исследованиями специалистов. Автором сделан итоговый вывод, что содержание общественного договора характеризуется встречными неформальными обязательствами сторон: работодатель предоставляет работу и выплачивает заработную плату, пренебрегая нормами трудового права в своих экономических интересах, работник выполняет работу, подчиняется воле работодателя и мирится с нарушениями законодательства о труде, отказываясь от защиты трудовых прав. Выполнение обязательств работником

вынужденно в силу причин психологического, информационного, государственно-административного, социального, экономического свойства. Соглашение разрывается только при радикальном нарушении интересов работника — при длительной невыплате заработной платы, незаконном увольнении. Закономерность не носит абсолютно-го характера, но достаточно масштабна, чтобы представлять в качестве национального явления. Следствием действия указанного соглашения выступает прекарнизация трудовых отношений в России, исключение миллионов трудящихся из сферы действия норм трудового права, подрыв функциональности норм отрасли, дестабилизация и дегуманизация социальной жизни, эрозия правосознания, причинение вреда экономике. Средствами противодействия общественному договору об отказе работника от защиты трудовых прав предлагаются активное правовое воспитание и реорганизация системы органов защиты трудовых прав.



Ключевые слова

трудовое право, социально-трудовые отношения, работник, работодатель, социология трудового права, общественный договор, прекарнизация труда, рынок труда

Благодарности: статья опубликована в рамках проекта по поддержке публикаций авторов российских образовательных и научных организаций в научных изданиях НИУ ВШЭ.

Для цитирования: Демидов Н.В. Общественный договор в системе трудовых отношений современной России // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2021. № 4. С. 25–48. DOI: 10.17323/2072-8166.2021.4.25.48

Russian Law: conditions, perspectives, commentaries

Research article

Public contract in the system of labour relations in modern Russia



Nikolai V. Demidov^{1, 2}

¹ National Research Tomsk State University, Tomsk, Russia, fra_nickolas@list.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6716-8591>

² Tomsk State University of Government Systems and Radioelectronics, Tomsk, Russia



Abstract

The subject of the research is an unspoken social contract that has actually formed in Russian society between an employee and an employer as social groups. The aim of the work is to consider the prerequisites for the formation of a social contract in the field of hired labor, to identify its content and basic elements, to study its factual manifestations, to compile characteristics as a social phenomenon, to analyze the socio-economic consequences of its ex-

istence, to develop means of counteracting the negative aspects of the social contract. The research methodology involves the involvement of an intersectoral apparatus at the border of sociology and jurisprudence. The work was carried out in line with the sociology of law and represents an attempt to implement the sociological school of labor law and, more broadly, the developments in the anthropology of labor law. A consequence of the significant sociological emphasis was the specificity of the materials of a journalistic and sociological nature used in the article. The existence of the agreement is recorded according to the statistical data of state bodies, sociological organizations, and research by specialists. As a result of the study, it was concluded that the content of the social contract is characterized by reciprocal informal obligations of the parties: the employer provides work and pays wages, violating labor law in their economic interests; the employee performs work, obeys the will of the employer and puts up with violations of labor legislation refusing to protect labor rights. The fulfillment of obligations on the part of the employee is forced, due to psychological, informational, state-administrative, social, economic reasons. The convention is terminated only in the event of a radical violation of the employee's interests — with prolonged non-payment of wages, illegal dismissal. The pattern is not absolute, but large enough to be presented as a national phenomenon. The consequence of the existence of this agreement is the precarization of labor relations in Russia, the exclusion of millions of workers from the scope of labor law norms, the undermining of the functionality of the industry norms, the destabilization and dehumanization of social life, the erosion of legal consciousness, and damage to the national economy. The means of counteracting the social contract on the refusal of the employee to protect labor rights are active legal education and reorganization of the system of protection of labor rights.



Keywords

labor law, social and labor relations, sociology of labor law, sociology of law, social contract, precarization of labor, labor market, implementation of labor law

Acknowledgments: the paper is published within the project of supporting the publications of the authors of Russian educational and research organizations in the HSE academic publications.

For citation: Demidov N.V. Public contract in the system of labour relations in modern Russia. *Law. Journal of the Higher School of Economics*. 2021, vol. 13, no. 4, pp. 25–48. (In Russ.). DOI: 10.17323/2072-8166.2021.4.25.48

Введение

Концепция общественного договора разрабатывалась в западноевропейской философской мысли XVII-XVIII вв., найдя выражение в сочинениях Т. Гоббса, Д. Локка, Ж.-Ж. Руссо и др. [Гоббс Т., 2001]; [Локк Д., 1988]; [Руссо Ж.-Ж., 1998]. В ее основу легла идея массового соглашения, не имеющего формального закрепления и часто не осознаваемого, но явленного фактологически в поведении индивидов, которые признают договор на уровне убеждений и присоединяются к нему в силу фактических действий. Оригинальная теория преследовала цель объяснить историческое зарождение

государственности, обосновать политические идеи о сущности власти и ее соотношении с обществом. До сих пор концепция молчаливого консенсуса применяется прежде всего для объяснения природы государства. Так, Е.А. Пахомова пишет: «Под общественным договором можно понимать некую формулу или идею, которая лежит в основе устойчивой конструкции, состоящей из формальных и неформальных институтов и обеспечивающей взаимоприемлемое сосуществование государства и общества» [Пахомова Е.А., 2015: 73].

Благодаря своему объяснительному потенциалу концепция общественного договора вышла за пределы теории государства. Отвечая современной рационально-индивидуалистической парадигме социальных наук, конструкция негласного договора как стихийно сложившегося порядка отношений получила развитие в различных областях знания. Свою разработку идея общественного соглашения нашла в теории справедливости [Ролз Дж., 1995], в политике [Соколов Б.О., 2014], экономике [Бьюкенен Дж., 1997], образовании [Деева Н.В., 2015]; [Бывшева М.В., 2013], медицине [Старков А.И., 2000], в конституционализме [Божкова А.О., Палеха Р.Р., 2021], критике гражданского общества [Грудцына Л.Ю., Лагуткин А.В., 2016] и иных направлениях мысли.

Стихийная общепринятая конвенция возникает в любой области общественной жизни, где личности длительное время вынуждены практически согласовывать разноречивые интересы. Возможно говорить о вполне сформировавшемся общественном контракте и в сфере трудовых отношений современной России. Его наличие фиксируется репрезентативными социологическими данными, публицистикой, научными работами. Явление оказывает системное воздействие на правовую действительность, хотя имеет во многом антропологический характер. В связи с этим в настоящей работе используются значительные объемы материалов интернет-СМИ. При их ограниченной допустимости в парадигме академической юридической мысли они составляют обширный эмпирический и статистический материал, не всегда публикуемый в научной прессе. Именно массив публицистических данных выражает социальные процессы, протекающие по неформальным правилам. Иными способами проследить недекларируемые механизмы общественной организации труда невозможно.

Предпринятое исследование, несмотря на обращение к инструментарию социологии права, не предполагает присоединения к социологической школе права. Считать отношения, фактически складывающиеся в общественной организации труда, источником права, затруднительно. Как можно убедиться из приводимых ниже материалов, стихийные практики способны обладать вполне деструктивными чертами и не могут признаваться нормативной моделью.

1. Общественный договор о реализации норм трудового права в историческом контексте

С точки зрения исторической эволюции трудовых отношений в России массовый договор, молчаливо соблюдаемый работником и работодателем, возможен только в современном контексте. Два предшествующих этапа — дореволюционный период и советская эпоха — такой институции не предполагают. Для формирования общественного соглашения необходима известная мера независимости участников общественной организации труда, наличие самостоятельно избираемых альтернатив поведения.

В дореволюционную эпоху такая свобода детерминировалась незначительной ролью фабричного законодательства среди регуляторов социально-трудовых отношений. Общественный договор в Российской Империи существовал, но не коррелировал с нормами законодательства о труде. Советская эпоха характеризовалась государственным патернализмом, значительной степенью слияния государства, работодателя и инстанций защиты трудовых прав, и также предполагала ограниченность выбора вариантов поведения сторон трудового правоотношения. Административистская парадигма регламентации трудовых отношений стремилась к формированию не договора, а исполнительского механизма.

Законодательство наших дней закрепляет широкий перечень трудовых прав и гарантий интересов как работника, так и работодателя. Субъектно законодатель, государственная надзорная система, судебная власть, работодатель, органы и организации защиты трудовых прав не совпадают. Юридические препятствия в реализации отраслевых прав находятся на исторически минимальном уровне. Таким образом, сторонам трудового отношения оставлена автономия решать — пользоваться ли этими правами, в каком объеме, каким способом и в каких целях, а, возможно, отказаться от их реализации.

2. Экономико-социологические посылки вывода о трудовом общественном договоре

Основания для вывода о наличии трудового общественного договора обнаруживаются в массиве социологических данных. Их содержание имеет выраженную единую направленность, свидетельствующую о значительном объеме хозяйственных отношений, протекающих вне нормативной регламентации. Так, по данным Федеральной службы государственной статистики (Росстат), масштаб теневой экономики России в 2017 г. составил 12,7% ВВП. По оценке Федеральной службы финансового мониторинга (Росфинмониторинг) показатель еще выше: размеры «ненаблюдаемой» эко-

номики в 2018 г. — 20 трлн руб. и 20% ВВП страны¹. При этом в диапазоне с 2012 г. по 2020 г. объем теневой экономики непрерывно растет². Международный валютный фонд приходит к выводу о 33,7% теневой экономики в России³. Независимо от методов подсчета общей мыслью экономических исследований является суждение «на сегодняшний день в Российской Федерации теневая экономика существует практически во всех сферах экономической деятельности, но точно оценить ее масштаб невозможно, ведь она стала неотъемлемой частью экономической системы России» [Дагаев Г.В., Помулев А.А., 2020: 225].

Основанием скрытого сегмента национального хозяйства является массовая неформальная занятость. Так, по подсчетам Росстата, в 2019 г. доля работающих неофициально достигла 21,3% (15,25 млн. чел.)⁴. В динамике с 2010 по 2020 гг. объемы неформального труда непрерывно возрастают⁵. Следует принимать во внимание противоречивый характер подсчетов Росстата, так как, согласно пояснительной записке к отчету: «К занятым в неформальном секторе относятся лица, которые в течение обследуемого периода были заняты, по меньшей мере, в одной из производственных единиц неформального сектора независимо от их статуса занятости и от того, являлась ли данная работа для них основной или дополнительной. Основным критерий определения единиц неформального сектора — отсутствие государственной регистрации в качестве юридического лица»⁶.

Подобного рода подход игнорирует известные юристам-трудоустроителям формы пограничного найма у работодателей, обладающих легальным статусом юридического лица. Таковы, например, подмена трудовых отношений гражданскими, трансформация работников в самозанятых или индивидуальных предпринимателей, привлечение к работе не по условленной трудовой функции, заемный труд, платформенная занятость, превышение пределов нормального рабочего времени. Гораздо более достоверна позиция, учитывающая более сложные, диффузные области между стандартными и теневыми трудовыми отношениями: «Нестандартная занятость может рас-

¹ Росстат измерил «невидимую» экономику России. Available at: URL: <https://www.rbc.ru/economics/29/08/2019/5d651ed89a79474a0d725030> (дата обращения: 08.07.2021)

² Теневая экономика по данным Росстата. Статистика и показатели. Региональный и федеральные. Available at: URL: <https://rosinfostat.ru/tenevaya-ekonomika> (дата обращения: 08.07.2021)

³ Теневая экономика стран мира. Available at: URL: http://fincan.ru/articles/95_tenevajajekonomika-stran-mira (дата обращения: 08.07.2021)

⁴ Росстат сообщил о росте неформальной занятости в России. Available at: URL: <https://www.rbc.ru/economics/05/09/2019/5d6e74fb9a794709eeba4f8c> (дата обращения: 08.07.2021).

⁵ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). Статистический сборник. М., 2020. 145 с.

⁶ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы)... М., 2016. С. 1.

сма­тривать­ся как мно­го­мер­ная кон­струк­ция, охватывающая такие аспекты, как небезопасность занятости, индивидуализированные переговорные отношения между работниками и работодателями, низкая заработная плата и экономические лишения, ограниченные права на рабочем месте и социальная защита и бессилие для осуществления прав на рабочем месте» [Маслюкова Е.В., Зайцева Ю.Ю., 2017: 425].

Эксперты Российской академии народного хозяйства и госслужбы (РАНХиГС) указывают на снижение неформальной занятости в 2020 г. до 20,5% работников⁷. При этом снижение произошло не по причине перехода к законным формам найма, а в силу массовых увольнений, развернувшихся в период кризиса, прежде всего, в скрытом сегменте экономики⁸. По данным Центра социально-политического мониторинга Института общественных наук РАНХиГС, в 2016 г. 11,7% работников были постоянно заняты в теневом секторе, там же имели дополнительную работу 30,4%. В ходе опроса 27,9% респондентов сообщили о получении заработной платы неналогооблагаемым образом⁹.

Сформировалась системная закономерность в части выплаты заработной платы. По подсчетам Росстата, в 2017 г. около четверти работающего населения получали заработную плату «в конверте»¹⁰. По исследованию РАНХиГС (2019), 72,9% опрошенных положительно относятся к незаконным схемам оплаты труда¹¹. 45% населения России считают приемлемым уклонение физического лица от уплаты налогов, при этом доля положительно ответивших стабильно увеличивается¹². По утверждению вице-премьера О. Голодец, в 2017 г. 4,9 млн. человек получали заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда (в то время — 7 800 руб.)¹³. Долгосрочный правительственный прогноз на период до 2036 г. определяет ежегодный объем «серых» зарплат в России в 10 трлн. руб.¹⁴

⁷ Тень заразилась сокращением. В РФ снижается неформальная занятость. Available at: URL: https://www.kommersant.ru/doc/4613871?from=main_10 (дата обращения: 08.07.2021)

⁸ Выход из тени: неформальная занятость в период пандемии сократилась почти на миллион человек. Available at: URL: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2020/vykhod-iz-teni-zanyatost/> (дата обращения: 08.07.2021)

⁹ Все оттенки серого. Available at: URL: <https://rg.ru/2017/08/23/opros-pochti-45-rossiian-zaniaty-v-tenevom-sektore-ekonomiki.html> (дата обращения: 08.07.2021)

¹⁰ Труд и занятость населения в России. 2017: Статистический сборник. М., 2017. С. 213.

¹¹ Available at: URL: <https://www.audit-it.ru/news/personnel/998204.html> (дата обращения: 08.07.2021)

¹² Available at: URL: <https://www.gazeta.ru/business/2020/05/26/13097017.shtml> (дата обращения: 08.07.2021)

¹³ Available at: URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/news/2017/02/27/679066-5-mln-poluchayut-zarplatu-mrot> (дата обращения: 08.07.2021)

¹⁴ Распоряжение Правительства РФ от 29.03.2019 № 558-р «Об утверждении Бюджетного прогноза Российской Федерации на период до 2036 года. Available at: URL: <http://government.ru/docs/36232/> (дата обращения: 08.07.2021)

Отношения по рабочему времени и времени отдыха также приняли формы, далекие от предусмотренных законодательством о труде. По опросу ВЦИОМ у 49% работников страны продолжительность рабочей недели превышает 40 часов¹⁵. 76% опрошенных согласны на нарушение законодательства о рабочем времени при условии оплаты переработок. По данным исследований Высшей школы экономики (2019), «две трети россиян регулярно работают сверх нормы без дополнительной оплаты», «64% российских работников трудится в вечернее время, по ночам и в выходные. При этом компенсации за сверхурочные добывается только треть сотрудников»¹⁶. По опросу интернет-портала «Rabota.ru» 33% работников не были в отпуске более двух лет¹⁷. По материалам Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения, проводимого НИУ ВШЭ, в 2019 г. 26% официально устроенных работников не имели отпусков¹⁸. Характерно, что уровень ожидания потери работы в сфере легального труда — 64%, у неформально нанятых работников — 66%.

Даже с учетом приблизительного, во многом публицистического характера приведенных данных они фиксируют выраженную направленность общественно-экономической жизни России. Статистика и социология формируют картину масштабной теневой экономики и занятости, прекаризованного труда. Они имеют характер не случайного отклонения, а глубоко фундированной системы. Начала подобной организации хозяйства не скрыты от социума и являются повседневной данностью. Частично они признаются и органами публичной власти.

3. Содержание общественного договора о реализации норм трудового права в современной России

Общественный договор, сформировавшийся на практике в системе трудовых отношений в России, по содержанию сводится к генеральному условию: отказ работника от защиты трудовых прав в обмен на гарантии работы и заработка. Образно, с известной утрированностью, положение вещей характеризуется словами К.А. Пажитнова, опубликованными в 1908 г.: «Наши рабочие до такой степени смирны и безответны, что готовы работать без счета часов, сколько влезет, как крепостные помещику, лишь бы их не обижали» [Пажитнов К.А., 1908: 148].

¹⁵ Available at: URL: <https://www.interfax.ru/russia/764274> (дата обращения: 08.07.2021).

¹⁶ Условия труда в России признали кабальными. Available at: URL: <https://lenta.ru/news/2019/07/10/rabota/> (дата обращения: 08.07.2021)

¹⁷ Available at: URL: <https://press.rabota.ru/tret-rossiyan-ne-byli-v-otpuske-bolee-2-let> (дата обращения: 08.07.2021)

¹⁸ Available at: URL: <https://rlms-hse.cpc.unc.edu> (дата обращения: 08.07.2021)

Элементами негласной общенациональной конвенции выступают:
отказ работника от обращения в органы и организации защиты трудовых прав при их нарушении;

отказ от профсоюзной активности (уклонение от вступления в профессиональные союзы, инертность в случае членства, формальное участие профсоюзов в отношениях по социальному партнерству, пассивность при злоупотреблениях работодателя);

согласие работника на устные соглашения и гражданско-правовые сделки вместо оформленного трудового договора;

готовность к отклонениям от законодательно закрепленных гарантий: нелегальные схемы выплаты вознаграждения за труд, сниженные требования охраны труда, ненадлежащее материально-техническое обеспечение (неисправное оборудование, некачественные материалы), выполнение работы сверх нормальной продолжительности рабочего времени;

выполнение дополнительных обязанностей не по условленной трудовой функции;

примирение с собственной правовой непросвещенностью;

готовность к защите трудовых прав только в случае их радикального нарушения (незаконного увольнения, существенных и длительных задержек заработной платы);

отстаивание трудовых прав в формах, не предусмотренных законодательством о труде (голодовка, саботаж, обращение в СМИ, расторжение трудового договора по собственной инициативе, жалобы в неспециализированные инстанции — например, в приемную Президента Российской Федерации).

4. Фактические проявления общественного договора о реализации норм трудового права

Фактологически наличие указанного общественного договора выражается в многочисленных и типичных для современной России нарушениях законодательства о труде работодателем. Ключевым признаком очерченной модели является не сами масштабные системные девиации, а их принятие работником как объективно существующего уклада. Несоразмерную инертность отечественных работников отмечают многие исследователи-социологи [Дамье В.В., 2004]. Важно, что даже в условиях затяжных, массовых нарушений работник склонен скорее ожидать самопроизвольного разрешения конфликта. По определению П.В. Бизюкова, «сегодня в России главный способ решения трудовых конфликтов — это уход работников от них» [Бизюков П.В., 2016: 69].

Наиболее очевидно пассивность в отстаивании отраслевых прав прослеживается в случаях длящейся невыплаты заработной платы. Именно

по казусам трудовых конфликтов прослеживается предметное выражение описанного общественного договора. Так, широкое обсуждение получили правонарушения в ходе строительства космодрома «Восточный». В 2015 г. по одному из эпизодов численность пострадавших работников достигла 2 626 человек, сумма задолженности превысила 150 млн. руб.¹⁹ Другой подрядчик не выплатил 730 работникам около 19 млн. руб.²⁰ В октябре 2017 г. работники Главного военно-строительного управления №6 (ранее — Дальспецстрой России) готовились протестовать против невыплат заработка с февраля того же года. Сумма долгов составила 270 млн. руб. Продолжительность задержек заработной платы в различных случаях занимала от 2 до 8 месяцев²¹. Примечательны способы защиты нарушенных трудовых прав, слабо коррелирующие с содержанием Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ): неоднократные массовые голодовки, протестные увольнения по собственной инициативе, пикетирования зданий органов исполнительной власти, обращение к Президенту в ходе «прямой линии» 2016 г.

В Екатеринбурге в 2017 г. за невыплату 263 работникам более 15 млн. руб. генерального директора ЗАО «Уралэнерго-Союз» оштрафовали на 10 тыс. руб.²² В ЖКХ Североуральска (Свердловская обл.) работники после трех месяцев задержки вознаграждения избрали в качестве способа защиты отключение лифтов в обслуживаемых зданиях²³. 28 работников Верхнесинячинского металлургического завода (также в Свердловской обл.) после семи месяцев задержки выплат объявили голодовку²⁴. На горнодобывающем комбинате «Кингкоул» (Ростовская область) 2156 работников не получали зарплату более четырех месяцев, сумма задолженности достигла 300 млн. руб. 200 работников объявили бессрочную голодовку, а также обратились к Президенту.

По опросу сайта «Rabota.ru», из 5 000 респондентов 75% сталкивались с невыплатами заработной платы. При этом лишь 14% пострадавших обра-

¹⁹ Available at: URL: https://rostrud.gov.ru/press_center/novosti/292784/ (дата обращения: 08.07.2021)

²⁰ Available at: URL: http://rapsinews.ru/judicial_news/20160808/276625369.html (дата обращения: 08.07.2021)

²¹ Available at: URL: https://lenta.ru/news/2017/10/13/vostochnyi_golodovka/ (дата обращения: 08.07.2021)

²² Available at: URL: https://www.znak.com/2017-08-24/ekaterinburgskogo_biznesmena_oshtrafovali_na_10_tys_rublej_za_dolgi_po_zarplate_v_15 mln (дата обращения: 08.07.2021)

²³ В уральском городе в знак протеста отключили все лифты. Available at: URL: <https://ura.news/news/1052255036> (дата обращения: 08.07.2021)

²⁴ Рабочие завода на Урале на неделю остановили голодовку, начавшуюся из-за задержки зарплаты. Available at: <https://tass.ru/ural-news/3476638> (дата обращения: 08.07.2021)

щались в государственные органы и 10% приостанавливали выполнение трудовых обязанностей²⁵. Центр трудовых исследований и Дирекция экспертно-аналитической работы НИУ ВШЭ в 2020 г. провели опрос «Работа и трудоустройство в условиях эпидемии». 40% опрошенных сообщили, что после начала эпидемии у них сократилась зарплата. С февраля до мая 2020 г. у 24% опрошенных плата сократилась менее чем на четверть, у 14% — от четверти до половины, у 19% — более чем наполовину²⁶.

Образцово характеризует наличие общественного договора об отказе от защиты трудовых прав статистика обращений в суд о нарушении трудовых прав. Так, в 2016 г. судами общей юрисдикции было рассмотрено 610 тыс. дел по индивидуальным трудовым спорам, в 2017 — 580 тыс., в 2018 — 440 тыс., в 2019 г. — 326 тыс., в 2020 г. — 231 тыс.²⁷ За пять лет произошел трехкратный статистический спад, в том числе в условиях пандемического кризиса. Неуклонное уменьшение количества рассмотренных дел трудно объяснить торжеством законности, воцарившимся в отношениях между работником и работодателем. С большей вероятностью причиной выступает вполне осознанный отказ работников от защиты нарушенных трудовых прав под угрозой утраты работы и источника дохода. Таким образом, текущие затруднения в экономике лишь укрепили негласную конвенцию между работником и работодателем.

5. Причины, обусловившие формирование общественного договора

Сложившийся в отечественных трудовых отношениях общественный контракт мотивируется рядом факторов, как объективных, так и субъективных. Среди основных следует назвать следующие.

5.1. Психологические причины

Работник пытается «войти в положение» работодателя, «понять» его затруднения, поддается на призывы «подождать». К аспектам психологии относятся также страх негативных последствий со стороны работодателя, опасение предстать конфликтным, «проблемным» работником. В отдельных

²⁵ Available at: URL: <https://www.rbc.ru/society/10/03/2021/60476c189a7947566073437c> (дата обращения: 08.07.2021)

²⁶ Available at: URL: <https://thebell.io/materialnoe-polozhenie-vse-slozhno-tsentr-trudovyh-issledovaniy-vshe-o-bezrobotitse-i-padenii-dohodov> (дата обращения: 08.07.2021)

²⁷ Данные Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации. Available at: URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79> (дата обращения: 08.07.2021)

областях предпринимательства устоялась практика «черных списков» работников, курсирующих между работодателями. Ключевая характеристика эмоциональной сферы российского работника, подпитывающая общественный договор, — боязнь утраты работы в случае попытки прибегнуть к защите трудовых прав. Действительность угрозы увольнения далеко не всегда очевидна, однако это лишь в ограниченной степени влияет на опасения работника.

5.2. Информационные причины

Подлинное участие в трудовых отношениях, способность воспользоваться трудовыми правами и гарантиями требуют определенного уровня специальных познаний. Между тем степень правовой просвещенности отечественного работника, исходя из социологических исследований, невысока. Проект 2018 г. «Правовая грамотность россиян» показал, что трудовые права занимают третье место по количеству нарушений, 31% работников оценивает уровень своих юридических знаний как «ниже среднего», лишь 6% смогли правильно ответить на пять правовых вопросов, 34% хотели бы знать больше о трудовых правах²⁸. Автор настоящей статьи на протяжении 2014–2019 гг. проводил тестирование студентов в группах заочного обучения среди работающих учащихся вузов Томска. Охватывались как юридические, так и иные направления подготовки, в том числе инженерные. Анкетирование показало еще более негативные показатели трудоправовой просвещенности: всего 12% правильных ответов на вопросы базового уровня (периодичность выплаты зарплаты, продолжительность рабочего времени, возможность штрафов и т.п.).

В связи с этим во многом обоснован вывод П.П. Баранова: «Законы для значительной части людей становятся сугубо формальной вещью, многие их не знают, не ценят и в целом игнорируют» [Баранов П.П., 2015: 12]. Так, за пределами знаний большинства работников находятся вопросы подведомственности и подсудности рассмотрения дел о трудовых правонарушениях, возможных способов защиты, подчас — существования Федеральной инспекции по труду или возможности обращения в комиссию по трудовым спорам.

5.3. Аксиологические причины

Система ценностных ориентиров трудящегося населения в России далеко не всегда предполагает уважительного отношения к нормам трудового

²⁸ Available at: URL: https://amulex.ru/storage/partners_doc/UA0nJJ6VjTgIGrfgbMyuArOupkiVMyqEsnjyZPZU.pdf (дата обращения: 08.07.2021)

права и к системе инстанций по защите нарушенных трудовых прав. Недоверие к профсоюзу, инспекции труда, суду имеет распространенную природу. В.М. Лебедев справедливо указывает, что «для современной России характерно разрушение правосознания личности, когда на смену его формирования и укрепления приходят поиски жизненных вариантов несоблюдения требований закона, их нивелирования, обхода» [Лебедев В.М., 2014: 73]. Можно говорить как об индифферентизме к защите трудовых прав, так и, в отдельных случаях, о нигилизме и негативизме.

Названный ранее фактор непросвещенности обуславливает феномен недоверия к механизмам защиты трудовых прав и неверия в действенность трудового регулирования в целом. Не будучи всеобщим явлением, трудовой нигилизм тем не менее характеризует правосознание известной части работников. Существует и взаимный стимулирующий механизм двух деструктивных начал: пренебрежительное отношение к трудовым предписаниям препятствует получению фактических представлений о трудовом праве, а это на новом витке еще более дестимулирует позитивное отношение к нормам отрасли. При субъективном характере этой проблематики она выступает мультипликатором, деформирующим протекание любых отношений в сфере труда.

5.4. Организационно-технические причины

Защита трудовых прав от нарушений связана с необходимостью проходить трудоемкие, длительные, малопонятные работнику процедуры [Бизюков П., 2011: 53–65, 74–85, 87]. С долей условности можно обозначить закономерность: по мере возрастания эффективности способа защиты трудовых прав повышается и сложность его технической реализации. Так, рассмотрение спора в комиссии по трудовым спорам сложнее претензионного обращения к работодателю, а порядок обращения в суд и судебного разбирательства несопоставим с обращением в профессиональный союз. При любом способе работнику необходимы целеустремленность, последовательность, выдержка. Помимо личных качеств требуются траты финансов, времени, сил. Зачастую эти траты превышают всякую целесообразность: работник не всегда готов трижды и четырежды преодолевать оставление иска без движения по надуманным поводам, чтобы добиться выплаты месячного заработка или оспорить выговор. Одни только эти обременения демотивируют часть работников.

Однако есть и иные препятствия, слабо объяснимые с точки зрения здравого смысла и реализуемости норм отрасли. Таков, например, пробел в регламентации подведомственности рассмотрения дел Государственной инспекцией труда (далее — ГИТ). Поскольку в гражданском процессуальном праве существует три варианта альтернативной подсудности по трудо-

вым делам, предусмотренные ст. 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее — ГПК РФ), постольку обращение работника в ГИТ возможно исключительно по месту регистрации работодателя независимо от степени географической удаленности инспекции от места происшествия. Так работники, трудящиеся на Дальнем Востоке или в Сибири на работодателя с регистрацией в Москве, вынуждены направлять жалобы в столицу и инициировать деятельность столичных должностных лиц, находящихся на удалении в десятки тысяч километров. В практике автора было дело, когда жалобу в ГИТ на невыплату заработной платы в компании «KFC» в Томске пришлось направлять в органы инспекции Москвы, что удлинит процедуру на несколько месяцев.

Организационно-технические противоречия усугубляются известным в психологии феноменом «выученной беспомощности»: привычка к бездействию укрепляется массовыми стереотипами, распространяющимися через общение в профессиональном и личном кругах, а также в силу собственного негативного опыта. Работник привыкает полагать, что борьба за трудовые права бесперспективна и, в свою очередь, также становится источником распространения соответствующего стереотипа. Возникает аналог категории «обреченного подчинения», которую использовал Д. Юм в применении к возникновению государства: «Если бы вы спросили у большей части членов нации, давали ли они когда-либо свое согласие на власть своих правителей и обещали ли им повиноваться, то они, наверное, составили бы о вас весьма странное мнение и без сомнения ответили бы, что это не зависит от их согласия и что они от рождения обречены на такое повиновение» [Юм Д., 1996: 707]. На сходное повиновение злоупотреблениям работодателем оказывается обречен российский работник по причинам самого необъективного, сомнительного, но значимого толка.

5.5. Административные причины

Общественной договор, препятствующий защите трудовых прав, в определенной степени конструируется действиями российского государства. Так, специалисты отмечают: «Формирование прекариата в современном обществе — это, в первую очередь, следствие разрыва между проводимой экономической политикой и возникновением соответствующих институтов, создающих устойчивые правила профессионального и личностного развития работников» [Вольчик В.В., Посухова О.Ю., 2016: 168]. При этом обходится мысль о причинах такого разрыва. Между тем он отчасти мотивирован собственно государственной политикой регулирования трудовых отношений. С известной периодичностью принимаются централизованные решения или проводятся реформы, усугубляющие отчуждение работника

от действительного пользования трудовыми правами и гарантиями. Таково, например, повышение пенсионного возраста 2019–2020 гг. В результате пенсионной реформы на рынок труда оказались выброшены массы работников, обеспеченных самыми слабыми гарантиями и поставленных перед неизбежностью присоединиться к общему негласному договору.

Другим вкладом государства в укрепление дефектной модели общественного контракта является респрессивная политика как предпочтительное средство обеспечения соблюдения законодательства о труде. Отечественным законодателем ведется планомерное ужесточение административных санкций за нарушение норм трудового права, закрепляются все новые предписания в адрес работника и работодателя. При этом странно было бы ожидать, что повышение штрафа в пользу государства мотивирует работников к защите их трудовых прав. Между тем именно этот механизм — самостоятельное обращение лица за защитой нарушенных трудовых прав — является единственным эффективным способом обеспечить правильную реализацию норм трудового права. Внешний надзорно-принудительный государственный механизм не способен на это по определению. На то, что административистский подход законодателя способен даже ухудшить положение работников, указывает в интервью ученый-трудолик С.А. Саурин: «Увеличение штрафов тоже мало изменит ситуацию. Когда у предприятия появятся деньги, они пойдут на штраф в госбюджет, а не на зарплату» [Богданова Т., 2016: 11].

В системе исходящих от государства факторов, стимулирующих общественный договор, можно назвать сумму МРОТ, мало соотносимую с действительными ежемесячными расходами. Деструктивную правовую сущность имеет максимальное ограничение забастовок, поддерживаемое политическим руководством страны, несмотря на критику со стороны профсоюзов, ученых-трудоликов, юристов-практиков [Цитульский В.Ф., 2014: 18]. Вклад в воспрепятствование защите трудовых прав вносит и самоустранение государства от формирования привычки правового поведения, уклонение от фиксации действительного объема трудовых конфликтов, общее тяготение к административной централизованной модели организации трудовых отношений в стране с приоритетом государственного регулирования и контроля перед проявлениями гражданского общества.

5.6. Социальные причины

Среди факторов, упрочивающих негласную конвенцию об отказе работника от защиты трудовых прав, выступают очевидные дефекты российской общественной жизни. Такова, в частности, неясность жизненных перспектив, трудности в подыскании подходящей работы и высокий риск ее потери. Ряд категорий работников особенно уязвим в социальном смысле — таковы

инвалиды, молодые специалисты, несовершеннолетние, многодетные, лица предпенсионного и пенсионного возрастов, обладатели судимости, склонные к периодическим заболеваниям, иностранцы и иные категории лиц. Их положение вынуждает мириться с нарушениями со стороны работодателя, сознательно воздерживаться от обращения в инстанции защиты трудовых прав. Общее затруднительное положение заметно усугубляется периодическими кризисами, в частности, вспышкой заболеваемости коронавирусом в 2020–2021 гг. Так, с начала пандемии 10% работников согласились на предложение работодателя о переходе на неофициальную систему оплаты труда²⁹. В условиях, когда, по данным министра экономического развития М. Решетникова, менее чем за год произошло высвобождение 680 тыс. работников³⁰ и возможны дальнейшие массовые увольнения, немногие работники способны проявить активность в отстаивании собственных интересов.

5.7. Экономические причины

Экономические посылки имеют довлеющее значение в конструировании изучаемого общественного договора. Зависимость работника от работодателя прежде всего предопределяется низким уровнем доходов трудящегося населения. Финансовая несамостоятельность обуславливает правовую пассивность. Так, в 2020 г., по сведениям Росстата, количество лиц с доходом ниже прожиточного минимума составило около 20 млн. чел.³¹ По его же данным, в 2019 г. на оплату труда в структуре ВВП приходилось 46,7%, тогда как в странах с развитой экономикой этот показатель превышает 70%³². Низкие размеры зарплаток характеризует практика, возникшая в 2020–2021 гг.: работники переходили на неналогооблагаемую оплату труда («черную схему») с целью получения пособия по безработице³³. Размер пособия, сподвигавший на такое решение, в период пандемии составлял 12130 руб. К обстоятельствам этой же группы относится достигнутый в 2021 г. исторический максимум закредитованности населения России³⁴, что увеличивает степень

²⁹ Available at: URL: <https://iz.ru/1065244/2020-09-25/kazhdyi-desiatyi-rossiianin-pereshel-na-seruiu-zarplatu-iz-za-pandemii> (дата обращения: 08.07.2021)

³⁰ Available at: URL: <https://news.mail.ru/economics/42380512/?frommail=1> (дата обращения: 08.07.2021)

³¹ Available at: URL: https://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/174.htm (дата обращения: 08.07.2021)

³² Available at: URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/313/document/81201> (дата обращения: 08.07.2021)

³³ Available at: URL: <https://www.audit-it.ru/news/personnel/1024558.html> (дата обращения: 08.07.2021)

³⁴ Российская газета. 26.03.2021.

несвободы работника от воли работодателя. Сказывается непрерывный и непропорциональный доходам рост цен, тарифов жилищного обслуживания, удорожание импорта и иные факторы имущественного положения работника.

Правительственное признание получил феномен «работающих бедных». По словам О.Ю. Голодец, «та бедность, которая в стране есть и фиксируется, — это бедность работающего населения. Это уникальное явление в социальной сфере — работающие бедные»³⁵. К числу такого рода лиц официальной статистикой в 2017 г. были отнесены 4,9 млн. чел. По подсчетам экономистов Н.Н. Рябушкина и С.Д. Капелюк, в России около 60% нуждающихся работает по найму. Авторы отмечают укорененный характер бедности трудящихся: «Важным отличием работающих бедных в России от работающих бедных Европы и США является то, что российские работающие бедные составляют ядро рынка труда, а не его периферию. Так, в странах Евросоюза по данным доклада Европейской комиссии уровень бедности среди работающих по найму составляет 7,4%, а среди самозанятых — 22,2%. Уровень бедности среди лиц с постоянной занятостью — 5,8%, в то время как среди лиц с временной занятостью — 16,2%. Между тем в России среди работающих бедных много тех, кто занят на постоянной работе в бюджетном секторе» [Рябушкин Н.Н., Капелюк С.Д., 2020: 493, 496]. Факты такого рода следует признать не парадоксом, а системным пороком, характеризующим несостоятельность внутренней политики авторитарного государства. В условиях низкой материальной обеспеченности работника, его финансовой нестабильности формирование прекариатного общественного договора явилось неизбежностью.

6. Характерные черты общественного договора об отказе от защиты работником трудовых прав

Как слагаемое названных факторов возникает феномен неформализованного общественного соглашения в сфере наемного подчиненного труда. Возможна его общетеоретическая характеристика. Так, генезис договора вызван тем, что работник и работодатель вступают в систему социально-трудовых отношений, и в длительной практике этих отношений вырабатывается устойчивая конструкция реализации норм трудового права. В ее основе — психологическая готовность следовать определенной поведенческой модели. Данная модель воспроизводится как в поступках, так и в сознании (явно и имплицитно, в стереотипах, установках, ценностях). Поведение, отвечающее общепринятой антиправовой конвенции, оправдывает себя при

³⁵ Available at: URL: <https://tass.ru/ekonomika/4093093> (дата обращения: 08.07.2021)

действующем социальном укладе. Это происходит потому, что общественный договор отвечает характеристическим чертам общества и экономики России 2010-х гг. По сути он выражает качественное состояние социально-трудовых отношений, сформированное системным взаимодействием индивидов в сфере наемного подчиненного труда.

Значение описанного общественного соглашения для отечественного общества и хозяйства следует оценить негативно. Его следствием становится прекаризация наемного труда, маргинализация моделей правового поведения и верховенство неправовых практик. История Российской Империи наглядно продемонстрировала перспективы доминирования «чистого» экономизма и предпринимательской власти над интересами социального компромисса. В.М. Лебедев пишет о развернувшемся в современном российском праве явлении энтропии, в частности, энтропии трудового права: «Правовая энтропия в современной России направлена на разрушение таких основ гражданского общества, как верховенство закона, равенство всех и каждого перед законом, обеспечение для всех граждан полного и реального осуществления принадлежащих им прав, исключение произвола в деятельности должностных лиц и государственных органов при применении норм права и др.» [Лебедев В.М., 2014: 72]. Общественный договор, фактически отчуждающий работника от трудовых прав, отвечает той же закономерности.

Вопреки убеждениям просветителей Нового времени общественный договор, если речь не идет о теории возникновения государства, отнюдь не наделен свойством безусловной конструктивности. Д. Локк формулировал, что «...человек подчиняется законам какой-либо страны, ведет спокойную жизнь и пользуется привилегиями и защитой этих законов» [Локк Д., 1988: 333]. На деле стихийный договор отображает лишь свод эмпирически эффективных практик, учитывает нормы трудового права, но не обязательно следует им. Общественный договор, как показывает действительность, способен обладать прекаризирующей сущностью, ограничивая степень свободы работника по сравнению с нормами позитивного трудового права. Ведь он формируется в силу экономических законов, а не этических и правовых установок. Общественный договор может быть в известной степени аморален, поскольку продиктован прагматическими интересами. Не существует прямой связи у общественного договора и с публичными государственными декларациями. Так, в современной России выработалась конструкция, в которой официальные установки и практика во многом существуют параллельно. При благополучной статистике обращений в органы государственного контроля и надзора, вынесенных в пользу работника судебных решений, работник во многом деинтегрирован по отношению к трудовому праву.

С позиций социологической науки действующий сегодня в отечественном трудовом праве бессознательный общественный договор раскрывается

Н.Н. Мещеряковой через категорию общественной аномии: «Многообразие ценностно-нормативных систем привело к тому, что нормы превратились в акт выбора. С одной стороны, дисциплинарное общество старается все регламентировать, а с другой — рыночные механизмы, которым всё подчинили, законы спроса и предложения превратили ценности и нормы в “меню”, из которого можно выбирать, что, в свою очередь, приводит к ненамеренным последствиям для общества в целом» [Мещерякова Н.Н., 2014: 204].

Общественный договор о труде способен иметь неформальное регулятивное значение. Казалось бы, индивид не обязан поступать согласно договору, отступление от него не влечет публичной ответственности. Однако в действительности нарушение конвенции способно вызвать негативную реакцию работодателя, и работник, обратившийся в органы государственной инспекции труда или в суд, зачастую и обоснованно ожидает неблагоприятных последствий [Бизюков П., 2011: 80–82]. Преступив обязательство не требовать соблюдения трудовправовых гарантий, работник подчас лишается работы, возможно — части дохода (премии) или теряет в условиях труда. Так реализуются своеобразные санкции за неисполнение условий общественного контракта.

7. Следствия трудовправового общественного договора и пути его преодоления

Общественный договор об отказе работника от защиты трудовых прав в обмен на работу позволяет прогнозировать следствия. Так, поскольку сохраняются все причинные факторы, можно прогнозировать дальнейшую прекаризацию труда.

Общественный договор имеет положительную обратную связь с эрозией системы трудовых прав работника. Неформальный труд позволяет устанавливать низкие заработные платы, а малые доходы, в свою очередь, делают работника послушным воле работодателя. При этом проблема трудовправового социального контракта носит системный характер и фактически неразрешима при действующем политическом, социальном, экономическом строе. Системный характер затруднений означает, что в рамках нынешней организации общества, экономики и государства даже положительные на первый взгляд властные меры вызывают новые осложнения. Так, повышение минимального размера оплаты труда при кажущемся конструктивном эффекте с очевидностью вызовет расширение неформального труда, уход работодателя в «тень».

Примером подобного казуса стал институт самозанятых, призванный легализовать налогообложение части трудящихся. На практике же произошел массовый «полупринудительный» переход работников в самозанятые

и их найм по гражданским договорам с целью уклонения работодателя от предоставления трудовправовых гарантий³⁶. Другой образец кажущихся положительными перемен — электронная трудовая книжка. Невозможность избавиться от нее, как и от ее бумажного аналога, сформировала очередной механизм манипуляций работодателя. В обмен на готовность работодателя не фиксировать увольнение за нарушение дисциплины труда работник способен расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе, пойти на ухудшение условий труда, отказаться от обращения за защитой нарушенных прав.

Средства противодействия отечественной конструкции общественного договора лежат, как и сам договор, прежде всего в области правосознания. Безусловно необходимой стратегией является долгосрочное, масштабное, последовательное информирование населения о трудовых правах и гарантиях, способах защиты трудовых прав. Трудовправовое воспитание работника не должно ограничиваться одним-двумя занятиями в пределах школьного курса «Обществознание» или университетской дисциплины «Правоведение» и близких ей. Пропаганда защиты трудовых прав должна вестись и в отношении работающего населения, с широким привлечением СМИ, интернет-ресурсов, просветительского блоггинга. Обязательным условием нормального функционирования трудовых прав работника является массовая трудовправовая образованность и выработка представлений о нормальности защиты отраслевых прав. Адресатом пропаганды должен выступать преимущественно работник, поскольку интересы работодателя в должной мере обеспечены финансово, организационно, кадрово.

Другое ключевое направление действий по слову устоявшейся модели заключается в реформировании системы инстанций защиты трудовых прав. Требуется уточнение положения органов прокуратуры в данной системе. В настоящее время широко практикуются отказы прокуратуры в принятии к производству жалоб на трудовые нарушения со ссылкой на ст. 21 Федерального закона «О прокуратуре»³⁷, по которой «при осуществлении надзора за исполнением законов органы прокуратуры не подменяют иные государственные органы». Особого внимания центральных властей заслуживает ГИТ — ключевая инстанция внесудебного порядка. Необходимо повышение доступности, оперативности, прозрачности деятельности ее органов. Требуется перераспределение полномочий между судом и инспекцией труда, в частности, сужение перечня дел, подлежащих исключительно судебному рассмотрению (ст. 391 ТК РФ).

³⁶ Available at: URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/01/24/821379-rossiiskie-rabotodateli> (дата обращения: 08.07.2021)

³⁷ Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 01.07.2021) // СЗ РФ. 1995. № 47. Ст. 4472.

Максимально полезным видится придание инспекции труда качественно нового состояния трудового трибунала с квазисудебными функциями, предоставление полномочий рассмотрения трудовых споров, изучения доказательств, привлечения к ответственности. Следует пресечь формальное отношение инспекции к защите трудовых прав, допускающее отписки, содержание которых сводится к констатации признаков трудового спора и полному отказу на этом основании в проведении проверок. Соответственно, необходимо иное состояние материального и кадрового обеспечения органов ГИТ. Вершиной объективации данной логики могла бы стать специальная трудовая юстиция в форме отдельной судебной коллегии или трудовых судов, что давно обсуждалось в отечественной науке и на настоящий момент не принесло сколько-нибудь значимых результатов.

Заключение

На рубеже XX-XXI вв. в российской системе социально-трудовых отношений сформировался негласный общественный договор между работником и работодателем как социальными группами. Его содержание характеризуется встречными неформальными обязательствами сторон трудового договора: работодатель пренебрегает нормами трудового права в своих экономических интересах, а работник подчиняется воле работодателя и мирится с нарушениями законодательства о труде, отказываясь от защиты трудовых прав. Выполнение обязательств работником вынуждено причинами психологического, информационного, государственно-административного, социального, экономического свойства. Конвенция разрывается только при радикальном нарушении интересов работника — при длительной невыплате заработной платы, незаконном увольнении. Закономерность не носит абсолютного характера, но она настолько значима, чтобы представлять в качестве негативного явления национального масштаба.

Отечественный общественный договор в сфере труда позволяет поставить под сомнение концепцию социологической школы, по которой фактически существующие отношения признаются источником права. Стихийные практики, выработанные под влиянием экономических факторов, способны быть деструктивными. Так, следствием указанного соглашения становится прекаризация трудовых отношений в России, исключение миллионов трудящихся из сферы действия норм трудового права, дегуманизация социальной жизни, эрозия правосознания, причинение ущерба экономике. Средствами противодействия общественному договору об отказе работника от защиты трудовых прав выступают активное правовое воспитание и реорганизация системы органов защиты трудовых прав.



Список источников

1. Баранов П.П. Позитивистское правопонимание в юридической науке, практике и повседневной жизни современной России // Российский журнал правовых исследований. 2015. № 4. С. 7–14.
2. Бизюков П. Индивидуальные трудовые конфликты: могут ли работники защитить свои права в одиночку. М.: Центр социально-трудовых прав, 2011. 124 с.
3. Бизюков П.В. Динамика трудовых протестов в России в 2008–2016 гг. Часть 1 // Кадровик. 2016. № 11. С. 66–76.
4. Богданова Т. Денег давно не видели... // Аргументы и факты. 2016. № 14. С. 10–11.
5. Божкова А.О., Палеха Р.Р. Конституция Российской Федерации как общественный договор современного российского общества и государства // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2021. № 1. С. 164–168.
6. Бывшева М.В. Преемственность в системе образования на условиях общественного договора // Проблемы и перспективы развития образования в России. 2013. № 18. С. 27–31.
7. Бьюкенен Дж. Сочинения / Нобелевские лауреаты по экономике. Т. 1. М.: Таурус Альфа, 1997. 560 с.
8. Вольтер Ф. М. Философские сочинения. М.: Наука, 1988. 751 с.
9. Вольчик В.В., Посухова О.Ю. Прекариат и профессиональная идентичность в контексте институциональных изменений // Terra Economicus. 2016. № 2. С. 159–173.
10. Гоббс Т. Левиафан. М.: Мысль, 2001. 478 с.
11. Грудцына Л.Ю., Лагуткин А.В. Идея «общественного договора» как основа диалога государства с гражданским обществом // Государство и право. 2016. № 2. С. 94–98.
12. Дагаев Г.В., Помулев А.А. Взаимосвязь эффекта Лаффера и теневой экономики // Теневая экономика. 2020. Том 4. № 4. С. 225–234.
13. Дамье В.В. Атомизация общества и социальная самоорганизация: российский контекст / Рабочие в России: исторический опыт и современное положение. М.: УРСС, 2004. С. 73–82.
14. Деева Н.В. Общественный договор и проблемы современного образования в России // Austrian journal of humanitarian and social sciences. 2015. № 5–6. С. 91–93.
15. Лебедев В.М. Энтропия трудового права / Правовые проблемы укрепления российской государственности. Томск: Изд-во Томского университета, 2014. С. 72–75.
16. Локк Д. Сочинения. Т. 3. М.: Мысль, 1988. 668 с.
17. Маслюкова Е.В., Зайцева Ю.Ю. Занятость в неформальном секторе: количественные методы анализа // Экономика труда. 2017. № 4. С. 423–430.
18. Мещерякова Н.Н. Аномия в сложном обществе // Вестник МГИМО-Университета. 2014. № 2. С. 201–207.
19. Пажитнов К.А. Положение рабочего класса в России. СПб.: Общественная польза, 1908. 306 с.
20. Пахомова Е.А. Потребительский патернализм как часть общественного договора в России // Философия права. 2015. № 3. С. 71–75.
21. Ролз Дж. Теория справедливости. Новосибирск: НГУ, 1995. 532 с.
22. Руссо Ж.Ж. Об общественном договоре. Трактаты. М.: Канон-пресс, 1998. 416 с.

23. Рябушкин Н.Н., Капелюк С.Д. Работающие бедные в России: оценка масштабов проблемы // Экономика труда. 2020. № 6. С. 489–498.
24. Соколов Б.О. Концепции общественного договора в современной политической теории: автореф. дис. ... к.п.н. СПб., 2014. 25 с.
25. Старков А.И. Хартия — общественный договор между врачами и обществом // Дневник Алтайской школы политических исследований. 2000. № 8. С. 021–022.
26. Цитульский В.Ф. Становление и развитие отношений социального партнерства в сфере труда в России XVIII — начала XIX вв. (историко-правовое исследование): автореф. дис. ... д.ю.н. М., 2014. 41 с.
27. Юм Д. Сочинения в двух томах. Т. 1. М.: Мысль, 1996. 733 с.



References

1. Baranov P.P. (2015) Positivist legal thinking in legal science, practice and everyday life in modern Russia. *Rossiyskiy zhurnal pravovyykh issledovaniy* = Russian Journal of Legal Studies, no. 4, pp. 7–14. (In Russ.).
2. Bizyukov P. (2011) *Individual labor conflicts: can workers protect their rights alone*. Moscow: Center for Social and Labor Rights, 124 p. (In Russ.).
3. Bizyukov P.V. (2016) Dynamics of labor protests in Russia in 2008-2016. Part 1. *Kadrovik*=Personnel Officer, no. 11, pp. 66–76. (In Russ.).
4. Bogdanova T. (2016) Money has not been seen for a long time... *Argumenty i facty* = Arguments and Facts, no. 14, pp. 10–11. (In Russ.).
5. Bozhkova A.O., Palekha R.R. (2021) Constitution of the Russian Federation as a social contract of modern Russian society and state. *Vestnik Voronezhskogo Instituta vysokoyh tekhnologiy* = Herald of Voronezh Institute of High Technologies, no. 1, pp. 164–168. (In Russ.).
6. Buchanan J.M. (1997) Works. In: Nobel Laureates in Economics. Vol. 1. Moscow: Taurus Alpha, 560 p. (In Russ.).
7. Byvsheva M.V. (2013) Continuity in the education system on the terms of a social contract. *Problemy i perspektivy razvitiya obrazovaniya v Rossii*=Russian Education: Issues and Prospects of Development, no. 18, pp. 27–31. (In Russ.).
8. Dagaev G.V., Pomulev A.A. (2020) The relationship between the Laffer effect and the shadow economy. *Tenevaya ekonomika* = Shadow Economy, no. 4, pp. 225–234. (In Russ.).
9. Damie V.V. (2004) Atomization of society and social self-organization: Russian context. In: Workers in Russia: historical experience and current situation. Moscow: URSS, pp. 73–82. (In Russ.).
10. Deeva N.V. (2015) Social contract and modern education in Russia. *Austrian journal of humanitarian and social sciences*, no. 5–6, pp. 91–93. (In Russ.).
11. Grudtsyna L.Yu., Lagutkin A.V. (2016) The idea of a “social contract” as the basis for a dialogue between the state and civil society. *Gosudarstvo i pravo*=State and Law, no. 2, pp. 94–98. (In Russ.).
12. Hobbes T. (2001) *Leviathan*. Moscow: Mysl, 478 p. (In Russ.).
13. Hume D. (1996) *Works*. Vol. 1. Moscow: Mysl, 733 p. (In Russ.).
14. Lebedev V.M. (2014) Entropy of labor law. In: Legal issues of strengthening Russian statehood. Collection of essays. Tomsk: University, pp. 72–75. (In Russ.).

15. Locke D. (1988) *Works*. Vol. 3. Moscow: Mysl', 668 p. (In Russ.).
16. Maslyukova E.V., Zaitseva Yu.Yu. (2017) Employment in the informal sector: quantitative methods of analysis. *Ekonomika truda* = Economics of Labor, no. 4, pp. 423–430. (In Russ.).
17. Meshcheryakova N.N. (2014) Anomia in a complex society. *Vestnik Universiteta MGIMO* = Herald of MGIMO University, no. 2, pp. 201–207. (In Russ.).
18. Pazhitnov K.A. (1908) *The position of the working class in Russia*. Saint Petersburg: Obschestvennaya polza, 306 p. (In Russ.).
19. Pakhomova E.A. (2015) Consumer paternalism as part of a social contract in Russia. *Philosophia prava* = Philosophy of Law, no. 3, pp. 71–75. (In Russ.).
20. Rawls J. (1995) *Theory of justice*. Novosibirsk: University, 532 p. (In Russ.).
21. Rousseau J.J. (1998) *On the social contract. Treatises*. Moscow: Kanon-press, 416 p. (In Russ.).
22. Ryabushkin N.N., Kapelyuk S.D. (2020) Working poor in Russia: assessing the scale of issue. *Ekonomika truda* = Economics of Labor, no. 6, pp. 489–498. (In Russ.).
23. Sokolov B.O. (2014) The concept of social contract in modern political theory. Candidate of Political Sciences Summary. Saint Petersburg, 25 p. (In Russ.).
24. Starkov A.I. (2000) Charter, a social contract between doctors and society. *Dnevnik Altaiskoy shkoly politicheskikh issledovaniy* = Diary of Altay School of Political Studies, no. 8, pp. 21–22. (In Russ.).
25. Tsitul'skiy V.F. (2014) Formation and development of social partnership in the field of work in Russia in the 18th-early 19th centuries (historical and legal study). Doctor of Juridical Sciences Summary. Moscow, 41 p.
26. Volchik V.V., Posukhova O.Yu. (2016) Precaria and professional identity in the context of institutional changes. *Terra Economicus*, no. 2, pp. 159–173. (In Russ.).
27. Voltaire F.M. (1988) *Philosophical writings*. Moscow: Nauka, 751 p. (In Russ.).

Информация об авторе:

Н.В. Демидов — кандидат юридических наук, доцент.

Information about the author:

N.V. Demidov — Candidate of Sciences (Law), Associate Professor.

Статья поступила в редакцию 12.07.2021; одобрена после рецензирования 11.10.2021; принята к публикации 01.11.2021.

The article was submitted 12.07.2021; approved after reviewing 11.10.2021; accepted for publication 01.11.2021.