

III. ТРУДОВОЕ ПРАВО И ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**Информация для цитирования:**

Васильева Ю. В., Шуралева С. В. К вопросу о становлении и современном состоянии парадигм российского трудового права и права социального обеспечения // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2018. Вып. 41. С. 454–477. DOI: 10.17072/1995-4190-2018-41-454-477.

Vasilyeva Yu. V., Shuraleva S. V. K voprosu o stanovlenii i sovremennom sostoyanii paradigm rossiyskogo trudovogo prava i prava sotsial'nogo obespecheniya [On the Formation and Current Status of the Paradigms of Russian Labor Law and Social Security Law]. Vestnik Permskogo Universiteta. Juridicheskie Nauki – Perm University Herald. Juridical Sciences. 2018. Issue 41. Pp. 454–477. (In Russ.). DOI: 10.17072/1995-4190-2018-41-454-477.

УДК 349.2: 341.9

DOI: 10.17072/1995-4190-2018-41-454-477

**К ВОПРОСУ О СТАНОВЛЕНИИ И СОВРЕМЕННОМ СОСТОЯНИИ
ПАРАДИГМ РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА
И ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ****Ю. В. Васильева**

Доктор юридических наук, профессор, зав. кафедрой трудового и международного права
Пермский государственный национальный исследовательский университет

614990, Россия, г. Пермь, ул. Букирева, 15

ORCID: 0000-0002-8010-340X

ResearcherID: F-7864-2016

E-mail: vasilev95@list.ru

Статьи в БД «Scopus» / «Web of Science»:

DOI: 10.17072/1995-4190-2016-32-216–225

DOI: 10.17072/1995-4190-2016-33-329-336

С. В. Шуралева

Кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового и международного права

Пермский государственный национальный исследовательский университет

614990, Россия, г. Пермь, ул. Букирева, 15

ORCID: 0000-0003-1220-1179

ResearcherID: F-7659-2016

E-mail: shura_leva@mail.ru

Статьи в БД «Scopus» / «Web of Science»:

DOI: 10.17072/1995-4190-2016-32-216–225

Поступила в редакцию 10.01.2018

Введение: статья посвящена исследованию парадигм трудового права и социального обеспечения на современном этапе. **Цель:** определить особенности современных парадигм отечественного трудового права и права социального обеспечения, обозначить условия, способствовавшие их становлению. **Методы:** всеобщие, общенаучные методы, а также некоторые специальные методы (системно-структурный, формально-юридический, сравнительно-правовой, исторический). **Результаты:** исходя из естественнонаучного понимания парадигмы авторы делают вывод о применимости концепции парадигмы в праве. Отмечается ряд особенностей, характерных для правовой парадигмы: обусловленность кризиса правовой парадигмы в основном внешними факторами; возможность существования парадигмы права в целом и отраслевых парадигм; фактор «временного запаздывания», исторический контекст, мультипарадигмальность. На основе анализа существующих точек зрения предлагается авторская дефиниция парадиг-



мы трудового права как системы основополагающих понятий, закономерностей, принципов, ценностей, отражающих сущность отечественного трудового права на определенном историческом этапе, которая проявляется в его задачах, функциях, особенностях предмета и метода, принципах, источниках, а также в правосознании и в правоприменительной деятельности. Рассматриваются факторы, повлиявшие на становление парадигм трудового права и права социального обеспечения. Авторы полагают, что для современной парадигмы трудового права характерны: расширительное понимание социального партнерства (в международных актах – двусторонние отношения), включение в него трехсторонних отношений с участием государства; развитие свободы труда, возникновение нового уровня источников права за счет активного участия России в ЕАЭС; экспансия трудового права, прежде всего, в связи с формированием подсистемы норм о нетипичной занятости, которая может стать основной для новой парадигмы трудового права. Парадигму права социального обеспечения определяют переход от государственной системы социального обеспечения к трем относительно автономным организационно-правовым формам: социальному страхованию, государственной социальной помощи и государственному социальному обеспечению за счет средств бюджета. По мнению авторов, перспективы развития парадигмы права социального обеспечения в первую очередь связаны с необходимостью повышения роли пенсионеров в жизни общества как активных субъектов, а также с удовлетворением потребностей пожилого населения в гериатрических услугах. **Выводы:** в условиях трансформации общественных отношений под влиянием глобализации, регионализации, цифровизации исследование парадигм трудового права и права социального обеспечения позволит глубже изучить закономерности, понятийный аппарат, принципы и ценности, отражающие сущность указанных отраслей, для того чтобы прогнозировать их дальнейшее развитие, предлагать опережающее правовое регулирование для тех явлений, которые будут актуальными уже в недалеком будущем.

Ключевые слова: парадигма трудового права; парадигма права социального обеспечения; глобализация; старение населения; социальное партнерство; трудовой договор; нетипичная занятость; нетипичный трудовой договор; источники трудового права

ON THE FORMATION AND CURRENT STATUS OF THE PARADIGMS OF RUSSIAN LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY LAW

Yu. V. Vasilyeva

Perm State University
15, Bukireva st., Perm, 614990, Russia
ORCID: 0000-0002-8010-340X
ResearcherID: F-7864-2016
E-mail: vasilyev95@list.ru
Articles in DB “Scopus” / “Web of Science”:
DOI: 10.17072 / 1995-4190-2016-32-216-225
DOI: 10.17072/1995-4190-2016-33-329-336

S. V. Shuraleva

Perm State University
15, Bukireva st., Perm, 614990, Russia
ORCID: 0000-0003-1220-1179
ResearcherID: F-7659-2016
E-mail: shura_leva@mail.ru
Articles in DB “Scopus” / “Web of Science”:
DOI: 10.17072 / 1995-4190-2016-32-216-225

Received 10.01.2018

Introduction: the article examines the paradigms of labor law and social security law at the present stage. **Purpose:** to identify the features of the modern paradigms of Russian labor law and social security law, to determine the conditions that contributed to their development.

Methods: the methodological framework of the research is based on the universal, general scientific methods, as well as some special methods (system-structural, formal-legal, comparative-legal, historical ones). **Results:** based on the scientific understanding of the paradigm, the authors conclude that the concept of paradigm is applicable in law. At the same time, there are a number of features characteristic of the legal paradigm: the major role of external factors in the crisis of a legal paradigm; the possibility of the existence of a paradigm of law in general and paradigms of different branches; the factor of “time lag”, historical context, multiparadigmality. Based on the analysis of the existing points of view and definitions, the authors define the paradigm of labor law as a system of fundamental concepts, laws, principles, values reflecting the essence of Russian labor law at a certain historical stage, which manifests itself in its tasks, functions, specific features of the subject and method, principles, sources, as well as in the legal consciousness and law enforcement. The factors that influenced the development of the paradigms of labor law and social security law are considered. The authors suggest that the modern paradigm of labor law is characterized by: an extensive understanding of social partnership (in international acts – bilateral relations), the inclusion of tripartite relations with the participation of state in it; the development of freedom of labor, the emergence of a new level of sources of law through Russia’s active participation in the EAEC; the expansion of labor law, first of all, in connection with the formation of a subsystem of norms on atypical employment, which can become the basis for a new paradigm of labor law. The paradigm of social security law is defined by the transition from the state system of social security to three relatively autonomous organizational legal forms: social insurance, state social assistance and state social security at the expense of the budget, preservation of the principle of social solidarity. In the authors’ opinion, the prospects for the development of the paradigm of social security law are primarily related to the necessity of increasing the role of pensioners as active subjects in the life of society, as well as meeting the needs of the elderly population in geriatric services. **Conclusions:** in the context of transformation of social relations under the influence of globalization, regionalization, and digitalization, the research on paradigms of labor law and social security law will make it possible to study the regularities, the conceptual framework, principles and values reflecting the essence of these branches of law in a more thorough way, in order to predict their further development, to propose an advanced legal regulation for those phenomena that are going to become relevant in the near future.

Keywords: labor law paradigm; social security law paradigm; globalization; population ageing; social partnership; labor contract; atypical employment; atypical employment contract; sources of labor law

Величайшую опасность во времена нестабильности представляет не сама нестабильность, а действия в соответствии с логикой вчерашнего дня.

Питер Друкер

Введение

Глобализация и регионализация, впечатляющие темпы развития цифровых технологий, успехи в исследованиях, связанных с созданием искусственного интеллекта, 3D-печать, роботизация, новейшие информационные и коммуникационные технологии, включая разнообразные виды компьютерных устройств и приложений к ним, имеющих выход в Интернет, – все это является источником невероятных возможностей и масштабных социальных преобразований, последствия которых предсказать сейчас достаточно сложно.

На национальном и международном уровнях обсуждаются влияние технологических новаций на занятость и экономику труда, осуществление трудовых прав работников: исчезновение и возникновение профессий, безрабо-

тицу, цифровые платформы по поиску работы, цифровое неравенство, государственное управление в сфере труда, реализация права на объединение в новых условиях, права работников на неприкосновенность частной жизни, свободу информации, безопасные условия труда, защита персональных данных, иные вопросы¹.

Параллельно трансформации отношений в сфере труда будут происходить взаимоувязанные изменения в экономике и правовом регулировании отношений по социальному обеспечению.

Не менее важным для понимания будущих процессов представляется оценка текущей ситуации: какие черты присущи российскому трудовому праву и праву социального обеспечения на

¹ Указанной проблематике только весной 2018 г. были посвящены, например, следующие конференции: Международная научно-практическая конференция «Экономическая функция трудового права: прошлое, настоящее, будущее» («Восьмые Пашковские чтения») 2–3 марта 2018 г., проводившаяся в рамках II Международного форума труда; International Conference “Technological Innovation and The Future of Work: Emerging Aspects Worldwide” (United Kingdom, France, Germany, Italy, Poland, Russia, Portugal and Spain), Santiago de Compostela, 5th and 6th April, 2018.

современном этапе, что повлияло на их становление? На наш взгляд, это возможно сделать на уровне исследования парадигмы¹.

Основные черты парадигм отечественного трудового права и права социального обеспечения сформировались в индустриальную советскую эпоху. В постоянно меняющихся условиях с позиции законодательства и судебной практики видно, что имеющиеся механизмы правового регулирования зачастую неэффективны при решении возникающих проблем.

Кризис российского трудового права, остро ощущавшийся в 90-е годы XX столетия, казалось бы, пройден, чего точно нельзя сказать об отечественной пенсионной системе, которая на протяжении предшествующих 20 лет постоянно подвергается реформированию. Необходим поиск новых решений, которые должны стать адекватным ответом на внешние вызовы, потребности современного общества, конкретного человека.

Эти и иные обстоятельства свидетельствуют об актуальности исследования парадигм отечественного трудового права и права социального обеспечения. Но сначала необходимо договориться о терминах.

1. У истоков современного понимания парадигмы

С семантической точки зрения слово «парадигма» (от греч. *paradeigma* – пример, образец) имеет несколько значений. Например, в философии, социологии парадигма обозначает: 1) строго научную теорию, воплощенную в системе понятий, выражающих существенные черты действительности; 2) исходную концептуальную схему, модель постановки проблем и их решения, методов исследования, господствующих в течение определенного исторического периода в научном сообществе [17, с. 978].

Понятие парадигмы разработано американским историком и философом науки Томасом Куном (1922–1996) в труде «Структура научных революций» (1962). Ученый развенчивает миф, согласно которому научное знание сводится к простому кумулятивному росту и накоплению научного знания, противопоставляет ему теорию нелинейного развития науки (от нормальной науки через преодоление кризиса, который может разрешиться научной революцией, означающей смену господствующей парадигмы),

показывает условия и механизмы таких переходов. В «Структуре научных революций» понятие «парадигма» упоминается в нескольких смыслах². Позднее в «Дополнениях 1969 года» Т. Кун выделил два основных смысла термина «парадигма»: с одной стороны, он означает всю совокупность убеждений, ценностей, технических средств и т. д., которая характерна для членов данного сообщества (социологический смысл). С другой стороны, она указывает на один вид элемента в этой совокупности – конкретные решения головоломок, которые, когда они используются в качестве моделей или примеров, могут заменять эксплицитные правила как основу для решения не разгаданных еще головоломок нормальной науки. В философском отношении Т. Кун считал второй смысл более ценным [9, с. 272–273, 281–286].

Во избежание недоразумений ученый предложил именовать парадигму в социологическом смысле дисциплинарной матрицей. Дисциплинарная – потому что она учитывает обычную принадлежность ученых-исследователей к определенной дисциплине, матрица – потому, что она составлена из упорядоченных элементов, требующих дальнейшей спецификации. Компонентами дисциплинарной матрицы являются: символические обобщения (те выражение, которые учеными используются без разногласий и могут быть формализованы), метафизические части парадигмы, ценности и образцы (конкретные решения головоломок или парадигма во втором значении) [9, с. 273–281].

Не претендуя на исчерпывающий анализ, кратко охарактеризуем основные идеи относительно парадигмы, выдвинутые Т. Куном, а также впоследствии его критиками.

Парадигма тесно связана с термином «нормальная наука», который «означает исследование, прочно опирающееся на одно или несколько прошлых достижений, которые в течение некоторого времени признаются определенным научным сообществом как основа для его дальнейшей практической деятельности» [9, с. 31]. По мысли Т. Куна, это такие достижения, которые, с одной стороны, способны привлечь на длительное время группу сторонников из кон-

¹ В последнее время интерес к указанной проблематике возрастает, свидетельством чего является, например, проведение 23–24 октября 2015 г. в Минске и Гродно III Международной научно-практической конференции «Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества».

² Заметим, что в философии науки понятие парадигмы Т. Куна используется в смысле, близком к значению «эпистемы» (от греч. *episteme* – знание) – базового понятия в концепции «археологии знания», представленной в работе Мишеля Фуко «Слова и вещи». Парадигму и эпистему объединяет представление о прерывистости систем знания в разных исторических периодах. Различие обусловлено разными мыслительными контекстами формирования этих понятий: парадигма относится к внутринаучным правилам, эпистема – к культурным и историческим аспектам установок познания.

курирующих направлений научных исследований, а с другой стороны – достаточно открыты, чтобы новые поколения ученых могли в их рамках найти для себя нерешенные проблемы любого вида. Достижения, обладающие двумя этими характеристиками, автор называет «парадигмами».

Парадигма дает ряд несомненных преимуществ:

- формирует общность правил и стандартов научной практики для ученых, деятельность которых опирается на одинаковые парадигмы, что обеспечивает преемственность в традиции того или иного направления исследования. Парадигма – это то, что объединяет членов научного сообщества. Научное сообщество состоит из людей, признающих определенную парадигму [9, с. 264];

- дает ученому возможность принять парадигму без доказательств и сразу начать исследование тех явлений, которые интересуют группу ученых, разделяющих эту парадигму; парадигма «подобно принятому судом решению в рамках общего закона... представляет собой объект для дальнейшей разработки и конкретизации в новых или более трудных условиях» [9, с. 50];

- заставляет ученых исследовать некоторый фрагмент природы так глубоко, как это было бы невымыслимо при других обстоятельствах;

- дает критерий для выбора проблем-головоломок, которые могут считаться в принципе разрешимыми, пока эта парадигма принимается без доказательства (тот факт, что проблема имеет решение, гарантируется самой парадигмой), а также определяет правила приемлемых решений таких задач и способы их достижения.

Безусловно, парадигма может накладывать и определенные ограничения, например, изолировать научное сообщество от некоторых социально значимых проблем, но в целом формирование парадигмы является признаком зрелости развития науки.

Несмотря на то что нормальная наука преследует основной целью разработку действующей парадигмы и в малой степени ориентирована на крупные открытия, исследование, использующее парадигму, должно быть особенно эффективным стимулом для изменения той же парадигмы. Проводя аналогию с революциями социальными, Т. Кун называет это научными революциями. Подобно выбору между конкурирующими политическими институтами, выбор между конкурирующими парадигмами, по мнению ученого, оказывается выбором между несовместимыми моделями жизни сообщества. Однако, если социальная революция кардинально меняет все сферы общества, революция в рамках одной из

научных традиций вовсе не обязательно охватывает в равной мере и другие [9, с. 88].

Процесс смены парадигмы начинается с выявления аномалии, при которой наблюдается несоответствие результатов исследования тому, что предсказано парадигмой. Чем более точна и развита парадигма, тем она более чувствительна к обнаружению аномалии.

Аномалии приводят к углубленным исследованиям в соответствующей области. Итогом может стать, во-первых, приспособление парадигмы к аномалии, во-вторых, признание того, что проблема в настоящее время не имеет решения, в-третьих, возникновение новой конкурирующей парадигмы. Последнее связано с осознанием определенной частью научного сообщества, разделяющей господствующую парадигму, что она «перестала адекватно функционировать при исследовании того аспекта природы, к которому сама эта парадигма раньше проложила путь» [9, с. 148].

Восприятие новой парадигмы может приводить к изменению фокуса исследований: старые проблемы могут объявляться «ненаучными» и наоборот, другие проблемы, прежде признававшиеся несущественными или тривиальными, становятся источником научных открытий.

Поскольку новая парадигма рождается из старой, она обычно вбирает в себя ее понятийный аппарат. Но в новой парадигме старые термины, понятия и эксперименты оказываются в новых отношениях друг с другом. Поэтому неизбежным результатом является «недопонимание» между двумя конкурирующими школами [9, с. 225].

Работа Т. Куна породила множество дискуссий. Например, Карл Поппер подверг критике понятие «нормальная наука». Ставил под сомнение иррациональный подход Т. Куна при описании перехода от одной парадигмы к другой Имре Лакатос, который также отмечал, что критика парадигмы является длительным процессом, а к зарождающимся парадигмам следует относиться снисходительно. Только конструктивная критика с помощью соперничающих программ приводит к реальному успеху.

Впоследствии И. Лакатос в работе «Фальсификация и методология научно-исследовательских программ» [11] сформулировал собственную концепцию роста и развития научного знания, ввел понятие научно-исследовательской программы (в определенном смысле аналог парадигмы Т. Куна), под которой понимается теория (или совокупность взаимосвязанных теорий), находящаяся в процессе развития.

И. Лакатос выдвинул гипотезу о том, что у всех исследовательских программ есть «твердое

ядро», которое представляет собой основные и поэтому неизменные идеи данной программы. Для такого запрета изменения ядра И. Лакатос вводит специальный термин – отрицательная эвристика. Это своеобразный «защитный пояс» вокруг ядра.

Для того чтобы реагировать на новые обстоятельства и факты, которые не вполне согласуются с теорией, она должна обладать положительной эвристикой. Это заранее предусматривающиеся в теории возможности изменения и развития «опровержимых вариантов» исследовательской программы, уточнения «опровержимого защитного пояса», безопасные для целостности «твердого ядра» теории.

«Защитный пояс» должен выдержать главный удар со стороны проверок, приспособляться, переделываться или даже полностью заменяться, если того требуют интересы «обороны». Если все это дает прогрессивный сдвиг проблем, исследовательская программа может считаться успешной. Она неуспешна, если это приводит к регрессивному сдвигу проблем [11].

По мнению И. Лакатоса, «нормальная наука» у Т. Куна на самом деле не что иное, как исследовательская программа, захватившая монополию. В действительности исследовательские программы пользуются полной монополией очень редко, к тому же очень недолго. История науки была и будет историей соперничества исследовательских программ, но она не была и не должна быть чередованием периодов нормальной науки, чем быстрее начинается соперничество, тем лучше для прогресса [11].

Несмотря на критические замечания, в настоящее время концепция развития науки и научного знания Т. Куна признана научным сообществом, как и теория научно-исследовательских программ И. Лакатоса. По нашему мнению, в ряде случаев она развивает и уточняет концепцию парадигмы Т. Куна. И все же возникает вопрос: насколько теории, основанные на анализе исторических данных математики, физики, астрономии, химии, биологии, применимы к юриспруденции?

2. О парадигме в праве

Дж. Г. Берман, одним из первых высказавшийся о возможности применения учения о парадигме в праве, отмечал, что взаимодействие революции и эволюции в западном праве демонстрирует впечатляющую параллель взаимодействию революции и эволюции в естественных науках, подразумевается, что будут происходить изменения в данных условиях, что эти изменения будут ассимилированы в су-

ществующую систему или парадигму, что если эти они не ассимилируются, то их примут как аномалии, но если слишком много изменений не смогут ассимилироваться, тогда в какой-то момент сама система потребует коренного изменения [2].

Признавая справедливость этого сравнения, отметим, что можно провести и другие аналогии. Например, расширение сферы применения и точности парадигмы в праве может быть связано с разработкой доктрины системы права, развитием общей парадигмы права и правовыми парадигмами на уровне отдельных отраслей, устранением дефектов правового регулирования, поиском более удачных правовых конструкций с опорой на наработки судебной практики, и прежде всего правовые позиции высших судов.

Бездоказательное принятие парадигмы для студента-юриста означает отсутствие необходимости заново определять и доказывать ключевые категории в праве (например, трудовое правоотношение, трудовой договор, пенсия), принять за аксиому существующие достижения, чтобы сразу приступить к разработке конкретной проблемы на уровне, который был бы невозможен в отсутствие парадигмы.

Парадигма в праве также определяет актуальные направления для постановки проблем. Например, в рамках советской парадигмы трудового права текучесть кадров рассматривалась как негативное явление, а поиски путей предотвращения текучести кадров и стабилизации трудового коллектива считались насущной задачей. Аналогичную задачу решало и право социального обеспечения, используя для этого инструмент непрерывного трудового стажа. Теперь, напротив, акцент смещен в пользу мобильности трудовых ресурсов, а само это явление признается объективным, положительно влияющим на экономическое развитие.

Вместе с тем важно показать и особенности применения концепции парадигмы в праве. Не претендуя на полноту, отметим некоторые из них.

Во-первых, право детерминировано развитием общественных отношений, оно зависит от уровня развития технологий и культуры в обществе. Кризис наступает, когда предложенные правом решения проблем на основе общепринятой теории перестают удовлетворять запросам общества. Поэтому согласимся: причины кризиса юридической парадигмы связываются в основном с внешними факторами [2].

Однако возможны и внутренние причины кризиса. Г. Давидов и Б. Ланжилль, например, указывают на внутренние вызовы, когда юри-

сты в области трудового права задаются вопросами: является ли их дисциплина концептуально целостной, соответствует ли она реалиям мира труда, содержательно ли ее нормативное регулирование [26, р. 1].

Во-вторых, системность права позволяет говорить как об общей парадигме национального права, так и о парадигмах различных его отраслей (например, трудового, гражданского, административного права); на международном уровне – о парадигме международного права, в том числе международного трудового права.

В-третьих, в случае с правом имеет место временное запаздывание. Новые технологии, научные открытия меняют жизнь общества, но это не происходит единомоментно. В отличие от естественнонаучных законов, явлений природы, действующих независимо от человеческой воли, но которые можно обнаружить, общественные отношения создаются людьми. Новым общественным отношениям необходимо «созреть», качество должно перерасти в количество, а для этого требуется время. Аномалией в данном случае будет не нарушение природой «навеянных парадигмой ожиданий», а возникновение общественных отношений, которые сложно или невозможно без искажения сути поместить в рамки данной правовой парадигмы.

«Аномальные» отношения могут наблюдаться в течение определенного времени, и только после продолжительных дебатов в академической среде и в политических кругах, при появлении критической массы примеров из судебной практики, изменения происходят также и в законодательстве. Однако бывают случаи, когда политическое решение опережает формирование доктринальной позиции [2]. То, что для одной правовой системы может оказаться настоящим вызовом, для другой не будет представлять актуальности еще долгое время.

Наблюдая за общественными отношениями или являясь их участником на определенной стадии развития, ученый рискует сделать поспешные выводы, посчитав несущественную (как выяснится в будущем) аномалию свидетельством «несостоятельности» парадигмы и наоборот.

В-четвертых, выбор и легитимация той или иной модели правового регулирования проходит в соответствующих исторических условиях. Поэтому, прежде чем оценивать правовую парадигму с «высоты прожитых лет», нужно, образно говоря, «влезть в шкуру истории», понять, а могло ли быть тогда по-другому, и если да, было бы это эффективнее?

В-пятых, общественные отношения могут быть урегулированы на базе различных право-

вых концепций, каждая из которых содержит «рациональное зерно» и имеет право на существование. Следствием этого может быть существование нескольких конкурирующих парадигм (мультипарадигмальность). В праве это наглядно проявляется на примере существования различных подходов к сущности права (естественно-правовая, нормативистская, материалистическая, психологическая, социологическая и другие теории права.). Впрочем, как уже было отмечено, И. Лакатос рассматривал историю науки именно как соперничество исследовательских программ (парадигм).

Думается, для юридической науки мультипарадигмальность характерна в большей степени, чем для правотворчества, правоприменения или преподавания права. Но поскольку эти сферы взаимоувязаны, существование различных парадигм (на общем либо отраслевом уровне) ощущается и в практической плоскости.

Кроме того, в праве нельзя рассматривать эволюцию мировоззрения в отрыве от законодательной и правоприменительной практики. В силу особой природы права, в котором теория и практика находятся в более тесной взаимосвязи, чем в иных областях науки и культуры, при возникновении неразрешимых проблем изменение теории абсолютно необходимо.

Таким образом, параллели между парадигмами в естественных науках и в юриспруденции возможны, но с учетом определенных особенностей.

Не затрагивая в настоящей работе комплекса проблем, связанных с типами правопонимания, ограничимся суждением о том, что рассмотрение парадигмы трудового права исключительно с позиций источников и закрепленных в них правовых норм не дает возможности увидеть целостную картину. Поэтому при конструировании парадигмы трудового необходимо применить более широкий подход, основанный и на системе норм права, закрепленных в источниках, и на доктринальных суждениях, мировоззренческих установках тех, кто творит, изучает и применяет трудовое право и право социального обеспечения.

3. Парадигма российского трудового права: общие подходы

В российской науке трудового права одним из первых к исследованию парадигмы трудового права обратился В. М. Лебедев. Ученый справедливо указывает на тесную связь парадигмы трудового права и идеологии, которая лежит в основе парадигмы, определяет не только существо отдельных его понятий, но и всей системы в целом.

Следует согласиться с выводом В. М. Лебедева о возможностях, которые открывает изучение парадигмы при определении дальнейшего направления развития трудового права, при программировании правотворческой и правоприменительной деятельности, а также в учебном процессе. Под парадигмой трудового права ученый предлагает понимать систему основополагающих понятий, которые позволяют его трактовать как отрасль права. При этом речь должна идти не только об абстрактных юридических формах, но и об их сущностном наполнении [12, с. 12; 33].

К. Л. Томашевский, признавая указанное определение интересным с научной точки зрения, указывает, что парадигма не должна ограничиваться только основополагающими понятиями и трактовкой трудового права лишь как отрасли права. Данная трактовка, по мнению ученого, ближе к понятию догмы трудового права, хотя и ее не в полной мере передает.

Парадигму трудового права К. Л. Томашевский определяет как концептуальное направление развития трудового права во всех его смыслах на определенном историческом отрезке времени, которое выражается не только в основополагающих понятиях, но и в его принципах, задачах, функциях, особенностях предмета и метода трудового права [18, с. 102–103]. Далее отмечается, что попытки определить парадигму трудового права будут иметь «субъективный авторский окрас».

Впоследствии ученый так сформулирует основные черты парадигмы белорусского трудового права:

1) всеобщая занятость вместо идеи свободы труда (от права на труд к обязанности трудиться);

2) сверхширокая сфера использования контрактов как видов срочного трудового договора;

3) основной стимул к труду – усиление требований к трудовой и исполнительской дисциплине (как проявление перевеса экономической функции в ущерб защитной);

4) использование нетипичных форм занятости носит ограниченный характер и законодательно не регулируется;

5) коллективно-договорное регулирование отношений в сфере труда уступает законодательному, локальному и индивидуально-договорному [19, с. 158–162].

Н. В. Демидов под трудовправовой парадигмой предлагает понимать совокупность фундаментальных установок, представлений, ценностей и реализуемых на их основе методов постановки и решения задач в области трудовправовой регламентации, реализующих госу-

дарственную политику управления трудом [5, с. 102–103].

Приведенные определения парадигмы имеют свои достоинства, поскольку демонстрируют различные аспекты этого сложного явления.

В дефиниции парадигмы, предложенной Н. В. Демидовым, представляется важным рассмотрение парадигмы как совокупности фундаментальных установок, представлений и ценностей, что сближает ее с дисциплинарной матрицей Т. Куна. Думается, однако, что указанное определение будет точным лишь применительно к парадигме трудового права, характеризующейся административизмом.

По нашему мнению, парадигма трудового права проявляется не только в трудовправовой регламентации, с помощью которой реализуется государственная политика управления трудом. Ее назначение шире. Она раскрывается и через нормотворчество, и через правоприменение. Помимо государственного регулирования получают развитие локальные нормативные акты, договорная подсистема регулирования (коллективные договоры и соглашения в рамках национальной системы), частные инициативы корпораций (кодексы поведения, глобальные, генеральные коллективные договоры, рамочные соглашения и т. д.).

Без системы основополагающих понятий невозможна общность правил и стандартов, как в научных исследованиях, так и в практической деятельности. Этим достигается преемственность. Успешное овладение понятийным аппаратом является одной из важнейших задач для студента, изучающего право, чтобы в будущем стать членом профессионального сообщества. Однако, вслед за К. Л. Томашевским, согласимся, что этим парадигма трудового права ограничиваться не может.

Представляется, что назначение парадигмы трудового права в том, чтобы охарактеризовать его современное состояние (по терминологии И. Лакатоса, «твердое ядро» и «защитный пояс»).

«Твердое ядро» отрасли трудового права составляют принципы, закономерности, идеи, лежащие в его основе, понимание которых в свое время способствовало признанию трудового права в качестве самостоятельной отрасли права («труд не является товаром», признание работника более уязвимой стороной в трудовых отношениях, принцип свободы объединения, запрещение принудительного труда, свобода труда, идея достойного труда). Отступление от них означало бы отказ от парадигмы трудового права в целом. Внешнее выражение они находят в предмете, целях, способах решения задач, стоящих перед трудовым правом, в системе его ис-

точников, а также в характеристиках его подсистем – коллективного и индивидуального трудового права.

«Защитный пояс» – вспомогательные теории, принципы, модели правового регулирования – помогает парадигме адаптироваться к новым условиям без изменения «твердого ядра», проявлять необходимую гибкость (дифференцированный подход к субъектам трудового права на стороне работника и работодателя) обеспечить, когда это требуется, экспансию трудового права, в том числе посредством регулирования нетипичной занятости и др.

В целом нам импонирует широкое по объему понятие парадигмы трудового права, предлагаемое К.Л. Томашевским, однако определение парадигмы через концептуальное направление развития считаем недостаточно точным, поскольку направление развития обычно связывают с термином «тенденция» (от ср.-век. лат. *tendentia* – направленность), который в общем смысле определяется как направление развития какого-либо явления, мысли, идеи [17, с. 13–32].

Тенденциям развития трудового права в научных кругах уделяется повышенное внимание. Емкую характеристику тенденциям в сопоставлении с закономерностями дают А. М. Лушников, М. В. Лушникова. В отличие от закономерностей, которые всегда ретроспективны и определяются в координатах «здесь и сейчас», для тенденций «здесь и сейчас» – только точка отсчета. Тенденции всегда перспективны. Тенденции могут отражать слабые, только формирующиеся связи правовых явлений, могут быть краткосрочными, непоследовательными. Закономерности служат основой для определения тенденций. Без выявления закономерностей невозможно определить тенденции, которые в будущем с определенной долей вероятности могут стать закономерностями. Тенденции – это «предзакономерности будущего развития», их функция преимущественно прогностическая [14, с. 6–7].

Парадигма трудового права, как и закономерности, составляющие ее важнейшую часть, выполняет преимущественно онтологическую, гносеологическую и эвристическую функции. При этом тенденции могут свидетельствовать об укреплении существующей парадигмы, либо сигнализировать об аномалиях, которые либо со временем будут адаптированы парадигмой, либо приведут к появлению конкурирующей парадигмы.

Парадигма трудового права достаточно «инертна», отражает текущее положение вещей, тенденции задают направления ее развития. Задача исследователя – «уловить» очертания па-

радигмы, закономерности ее развития, проследить их особенности и внешнее проявление, предсказать сообразно тенденциям направления, по которым будет происходить ее трансформация.

Подводя промежуточные итоги, предлагаем парадигму трудового права России определить как систему основополагающих понятий, закономерностей, принципов, ценностей, отражающих сущность российского (советского) трудового права на определенном историческом этапе, которая проявляется в его задачах, функциях, особенностях предмета и метода, принципах, источниках, а также в правосознании и в правоприменительной деятельности. Думается, что аналогичный подход можно применить и в отношении российского права социального обеспечения.

Как уже было отмечено, изучение парадигмы трудового права только лишь с позиций юридических категорий не дает увидеть истинное положение вещей. Чтобы понять, в каких условиях формировалась современная парадигма трудового права в России и за рубежом необходимо вкратце упомянуть о социальных процессах, этому способствовавших.

Очевидно, что в каждой стране трудовое право приобретало специфические черты с поправкой на определенные исторические события, политические, экономические и культурные особенности [31, pp. 36–41]. Но если «рисовать крупными мазками», видятся следующие моменты.

Трудовое право появляется для того, чтобы разрешить социальные противоречия между трудом и капиталом. В XIX веке стал очевидным тот факт, что конкуренция между работниками на рынке труда является «гонкой на дно» и только объединение работников в сочетании с законодательством, защищающим права работников, может это предотвратить. Становилось все более очевидным, что регулирование отношений личного найма гражданским правом, которое предполагает равенство сторон и автономию их воли, не отвечает сущности наемного труда, основанного на неравном положении сторон и подчинении работника хозяйском власти работодателя. В области права теоретические основы для восприятия трудового договора в качестве самостоятельного правового института заложили на рубеже XIX и XX веков немецкие юристы В. Эндеман и Ф. Лотмар, русский профессор Л. С. Галь.

Ограничивая фактически беспредельную свободу договора, которая позволяла жестоко эксплуатировать труд рабочих, трудовое право шаг за шагом устанавливает минимальные стан-

дарты труда в части, касающейся безопасности труда, ограничения рабочего времени, ограничения эксплуатации женского и детского труда, легализации деятельности профсоюзов и т. д. Таким образом, трудовому праву была отведена роль «предохранительного клапана», который сдерживал протестные настроения численно увеличивающегося рабочего класса.

Б. Хеппл связывает происхождение современной концепции трудового права с ответом на то, что немецкие ученые в конце XIX века характеризовали как «рабочий вопрос» – совокупности проблем, вытекающих из индустриализации, нищеты, безработицы и забастовок, а также из необходимости дать правовую оценку профсоюзам и коллективным соглашениям. Следует согласиться с выводом ученого о том, что в более глобальном смысле трудовое право является следствием борьбы между различными социальными группами и конкурирующими идеологиями [31, pp. 31–32].

Здесь необходимо оговориться, что понятие «трудовое право» в советской, а затем и российской системе права, как и в государствах континентальной Европы, охватывает индивидуальное и коллективное трудовое право. Напротив, право стран англосаксонской правовой семьи, например в праве США, трудовое право в основном ассоциируется с регулированием коллективных трудовых отношений.

Это различие не только семантическое, оно свидетельствует о совершенно ином подходе к трудовому праву. В США трудовое право и право занятости рассматриваются как разные дисциплины, слабо связанные между собой. Такое разделение немыслимо для стран континентальной Европы, где коллективное и индивидуальное право рассматриваются как взаимосвязанные части единого целого. Терминологические и в то же время концептуальные различия показывают, насколько трудовое право переплетено с культурными, юридическими, политическими традициями соответствующих стран. Различия в восприятии также отражаются на структуре законодательных актов различных стран [8, с. 7–9; 37, р. 43]. Учитывая это, в дальнейшем мы будем при необходимости использовать термины «индивидуальное трудовое право» и «коллективное трудовое право» несмотря на то, что в российском законодательстве такое деление не предусмотрено и используется в основном в доктрине.

Трудовое право появилось в промышленно развитых странах Европы, Северной Америки, Азии, а также в Австралии и Новой Зеландии в результате эволюции капитализма в XIX и XX веках и сформировалось в самостоятельную,

полнокровную отрасль, достигшую пика своего развития в 50-70-е годы XX века [8, с. 7–9].

Несмотря на существенные различия политического, культурного, юридического характера, можно говорить о том, что к середине XX века в указанных странах складывается индустриальная парадигма трудового права с характерными особенностями. Предметом индивидуального трудового права признавались отношения в сфере наемного (зависимого), коллективного труда. В качестве «модельных» отношений выступал промышленный труд, организованный в соответствии с определенной технологией (например, конвейер), который объединял в одном месте несколько десятков, а то и сотен, тысяч людей.

В основе индустриальной парадигмы трудового права лежит понимание того, что «труд не является товаром». Это ключевой момент, из которого с очевидностью следует, что рынок труда не такой, как другие рынки, а значит, не может регулироваться нормами гражданского права [37, р. 44]. Важнейшей характеристикой также является неравенство работника и работодателя в трудовых отношениях, личная зависимость работника и его подчинение «хозяйской власти» работодателя. Отсюда главная цель индивидуального трудового права – защитить работника в процессе труда с материальной точки зрения, обеспечить его здоровье, безопасность, уважение человеческого достоинства. Основной формой индивидуальных трудовых отношений признавался договор на неопределенный срок и на полное рабочее время. Другие формы трудовых отношений были скорее исключением из общего правила.

Г. Зинцгеймер, основоположник немецкого трудового права, подчеркивал, что трудовое право не может восприниматься просто как право, регулирующее трудовые отношения, оно должно охватывать все потребности и риски, с которыми сталкивается работник, включая право занятости. Ученый рассматривал право социального обеспечения в широком смысле как неотъемлемую часть трудового права. Традиционное разделение на частное и публичное право больше не играло роли во всеобъемлющем понимании трудового права как автономной юридической дисциплины [37, р. 44].

Примечательно, что этот подход был реализован в советском трудовом законодательстве. Так, все Кодексы законов о труде (далее – КЗоТ) Российской Социалистической Федеративной Советской Республики (далее – РСФСР) содержали нормы, регулирующие социальное страхование рабочих и служащих. Например, в ст. 175 КЗоТ РСФСР 1922 года было преду-

смотрено, что социальное страхование распространяется на всех лиц наемного труда, независимо от того, заняты ли они в государственных, общественных, кооперативных, концессионных, арендных, мешанных или частных предприятиях, учреждениях или хозяйствах, или у частных лиц, независимо от характера и длительности их работы и способа расплаты с ними. КЗоТ РСФСР 1971 года содержал отдельную главу «Государственное социальное страхование». Ныне действующий Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ) данную концепцию не воспринял.

В области коллективного трудового права основной акцент был сделан на праве на свободу объединения и действенном признании права на ведение коллективных переговоров, признавались особая роль профсоюзов в сфере труда, право на забастовку, право работодателей на локаут либо отвергалось, либо серьезно ограничивалось. Провозглашалось и активно реализовывалось право работников на участие в управлении организацией. Этот процесс (не универсальный для коллективного трудового права в целом) получил наибольшее распространение в Европе. Даже с учетом значительных различий в законодательстве государств, имеющих благодаря законодательной активности Европейского союза, это все более и более распространенный европейский феномен.

В России условия для развития капиталистических отношений сложились после реформ начала 60-х гг. XIX в. (прежде всего, отмены крепостного права). Этому способствовало развитие в 60–80-х годах промышленности (добывающей и обрабатывающей), концентрация производства, появление крупных промышленных центров. Постепенно формируется свободный рынок труда, происходит интенсивный процесс пролетаризации населения, возникают классовые противоречия, присущие раннекапиталистической стадии общественного развития. Эти противоречия, в полной мере проявившиеся в таких странах, как Англия Франция, Германия, вступивших ранее России на путь индустриальной модернизации, были присущи и пореформенной России, вкусившей все «прелести» дикого капитализма периода первоначального накопления капитала [7, с. 17].

Оставляя за рамками нашего исследования причины, по которым классовые противоречия в тогдашнем обществе разрешились не эволюционным, а революционным путем, констатируем, что российское фабричное законодательство хоть и развивалось довольно быстро, но не смогло стать «предохранительным клапаном». Октябрьская пролетарская революция 1917 года

навсегда изменила всемирную историю, историю нашей страны, заложила основу уникальной, в чем-то передовой для своего времени парадигмы советского трудового права, и одновременно стала катализатором формирования международного трудового права, а также трудового права ведущих промышленно развитых капиталистических стран.

В этой точке их пути и путь Советской России, а впоследствии СССР расходятся. Отныне трудовое право приобретет еще и мощную идеологическую функцию. В советском государстве оно будет демонстрировать преимущества социалистического уклада жизни, в котором нет места эксплуатации человека человеком, а «не трудящийся да не ест». В капиталистических странах развитие трудового права (преимущественно коллективного) будет связано с идеями о том, что капиталистический способ производства позволяет обеспечить благоденствие работников, их голос может быть услышан в рамках социального партнерства, через механизмы участия в управлении предприятием и др. В англо-американских странах в разное время трудовое право рассматривалось как способ обеспечить подчинение работников принципам христианской морали, давало чувство принадлежности к единой нации, предохраняло от уничтожения собственности, которая была их опорой и источником комфортной жизни, отучало их от материализма и радикальных идеологий, восстанавливало потребительскую способность работников, улучшая их стимулы и возможности производить, предоставляло им долю в успехе предприятия и (или) капиталистической системы и т. д. [23, pp. 13–14].

После Октябрьской революции 1917 года трудовое право развивалось стремительно. Так, например, уже 29 октября 1917 года был принят декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР «О восьмичасовом рабочем дне», который в том числе, устанавливал нормальное рабочее время продолжительностью 8 часов в сутки при 48-часовой рабочей неделе и сокращенное – в условиях особо вредных производств. Декретом предусматривались свободные перерывы в работе для отдыха и для принятия пищи, запрещалось использовать труд несовершеннолетних в возрасте до 16 лет в ночное время (с 9 часов вечера до 5 часов утра), Малолетние, до 14 лет, к работе по найму не допускались. Постановлением Совета Народных Комиссаров РСФСР от 14 июня 1918 года «Об отпусках» был введен оплачиваемый двухнедельный отпуск всем рабочим и служащим, проработавшим без перерыва не менее 6 месяцев.

История российского трудового права в миниатюре отражает историю нашей страны. Периоды ужесточения трудового права сменялись периодами либерализации трудового законодательства.

На смену КЗоТ РСФСР 1918 года, воплощавшему идеи военного коммунизма (прежде всего, всеобщей трудовой повинности и трудовых мобилизаций, огосударствления профсоюзов), пришел принципиально новый КЗоТ 1922 года, который регулировал трудовые отношения в условиях «новой экономической политики», предполагавшей переход к рынку в четко обозначенных государством границах, свободу труда, проявляющуюся через трудовой договор, возрождение коллективно-договорного регулирования труда.

Отказ от НЭПа и курс на индустриализацию и коллективизацию, потребовавший невероятного напряжения и концентрации всех (в том числе трудовых) ресурсов страны, развернули развитие отечественного трудового права в сторону государственного принуждения к труду под страхом уголовной ответственности, усиление наказаний за нарушение трудовой дисциплины, усиления централизации в регулировании труда, ухудшение условий труда, снижение уровня правовых гарантий для работников. Процесс огосударствления профсоюзов, начавшийся с первых лет советской власти, достиг своего пика. На единственный в стране профсоюзный орган ВЦСПС были возложены в монопольном порядке задачи государственного управления важными аспектами труда и трудовых отношений [7, с. 53]. В научной литературе отличительной чертой парадигмы советского трудового права, особенно в сталинский период, называют административизм.

Во время Великой Отечественной войны под влиянием военной обстановки указанные тенденции усилились. Например, в период массовой эвакуации военных заводов в восточные районы страны был издан указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 декабря 1941 года «Об ответственности рабочих и служащих предприятий военной промышленности за самовольный уход с предприятий». Все рабочие и служащие предприятий военной промышленности были объявлены мобилизованными и закреплялись за теми предприятиями, на которых они работали. Самовольный уход с работы рассматривался как дезертирство и карался тюремным заключением на срок от пяти до восьми лет.

После смерти И. В. Сталина в 1953 году и XX съезда Коммунистической партии Советского Союза в феврале 1956 года начался новый период в истории нашей страны, сопровождав-

шийся либерализацией советской государственной и общественной системы. Созвучно с ним менялись содержание и направленность развития советского трудового права. В 1970 году приняты Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, а затем и КЗоТ РСФСР 1971 года, действовавший до 1 февраля 2002 года. Наряду с достижениями этого периода исследователи отмечают и регрессивные тенденции, в том числе возврат к внеэкономическому принуждению к труду в виде борьбы с «тунеядством» – длительным проживанием совершеннолетнего трудоспособного лица на нетрудовые доходы с уклонением от общественно полезного труд [7, с. 56].

После распада СССР начался сложный процесс трансформации парадигмы советского трудового права. В новых экономических условиях начала 90-х годов многое оставалось неясным, даже судьба трудового договора.

До начала экономических и социальных реформ виды индивидуальных договоров о труде были стабильными, более того, почти не развивались. Среди таких договоров явно доминировал трудовой договор. Переход экономики России к рыночным отношениям, признание и защита равным образом частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности, дали ученым основания предположить, что плюрализм форм собственности может ликвидировать монополию трудового договора, и он потеряет свое приоритетное значение [1, с. 83–84].

Исследователям в начале 90-х годов виделось два пути развития событий. Первый связывался с резким уменьшением законодательных гарантий для работников, в результате чего правила о трудовом договоре стали бы настолько эластичными, что были бы пригодны для любой формы собственности. Второй путь представлял собой дифференциацию видов договоров о труде (трудовой договор, договор о труде на корпоративном предприятии, договор трудового найма). При этом трудовой договор сохранял существующий уровень гарантий, но распространялся бы на работников государственных и муниципальных предприятий. Договор о труде на корпоративном предприятии регулировал бы отношения «работающих собственников», а договор трудового найма – трудовые отношения на частных предприятиях.

Ни тот, ни другой варианты реализованы в итоге не были. В действующем Трудовом кодексе РФ, вступившем в силу 1 февраля 2002 года, основные положения о трудовом договоре остались общими для всех работодателей. Особенности регулирования труда обеспечиваются дифференциацией правового регулирования.

4. О парадигме трудового права России в начале XXI века (в порядке постановки проблемы)

Б. Хэплл к факторам, повлиявшим на трансформацию трудового права в Европе, относит экономическое развитие и политику, изменение сущности государства, характер рабочего движения и гражданского общества, идеологию. Этот подход не исключает иных факторов, лежащих в юридической плоскости, например различие в юридических методах систем романо-германского права и общего права [31, pp. 36–41]. Думается, в целом эти факторы с разной степенью оказывали влияние и на российское трудовое право.

С принятием Трудового кодекса РФ можно говорить о завершении этапа трансформации трудового права, вызванного переходом России к рыночной экономике, и о формировании современной парадигмы российского трудового права.

Исследование современной парадигмы российского трудового права не получило достаточного развития в научных публикациях. Вместе с тем об определенных закономерностях, принципах и иных элементах парадигмы могут свидетельствовать тенденции, регулярно отмечаемые научным сообществом на протяжении определенного периода времени.

Ряд тенденций, обозначенных С. Ю. Головиной еще в 2007 году [4], на наш взгляд, можно признать элементами современной парадигмы трудового права. Среди них, например, тезисы:

– о сфере действия трудового права, представленной четырьмя моделями: модель полного распространения трудового законодательства (регулирование «классических» трудовых отношений, даже если они оформлены договором гражданско-правового характера); модель действия трудового законодательства с учетом особенностей, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (труд лиц, работающих в организациях Вооруженных сил РФ и федеральных органах исполнительной власти, в которых предусмотрена военная служба, работников, проходящих альтернативную гражданскую службу, творческих работников и профессиональных спортсменов, муниципальных служащих, работников органов и учреждений прокуратуры и т. д.); модель применения трудового законодательства по остаточному принципу, т. е. в части, не урегулированной специальным законом (государственные гражданские служащие, судьи); модель выборочного применения трудового законодательства (труд осужденных); на дифферен-

циацию отношений в сфере труда указывается и в зарубежной литературе [38];

– подвижности предмета трудового права, в том числе включении в его предмет новых видов отношений, обусловленных информатизацией и глобализацией, обогащении за счет развития «пограничной» регламентации вопросов на стыке трудового, гражданского, процессуального, административного права;

– развитии системы источников трудового права на международном, федеральном, региональном, муниципальном, локальном уровнях, о появлении на российском рынке транснациональных корпораций (далее – ТНК) и заключении ими социально-партнерских соглашений нового типа как внутрисоссийского, так и наднационального характера (корпоративные соглашения), международных рамочных соглашений, социальных кодексов ТНК;

– улучшении качества Трудового кодекса РФ под влиянием имплементации норм международных актов.

С этим согласуются выводы об экспансии трудового права и усилении гибкости в правовом регулировании трудовых отношений, обозначенные как тенденции развития трудового права и трудовых прав А. М. Лушниковым и М. В. Лушниковой [14, с. 12].

К упомянутым тезисам хотелось бы сделать некоторые дополнения.

1. Трансформация парадигмы трудового права при переходе от социалистического уклада к капиталистическим отношениям, демократизация общественных отношений привнесла новые приоритеты и ценности, в их числе концепция социального партнерства и идея свободы труда.

Идея социального партнерства (или «социального диалога») возникла на Западе как реакция на революционные события в России и должна была показать возможность «мирного исхода» тех многочисленных забастовок и других трудовых конфликтов, определявших высокий уровень социальной напряженности в сфере трудовых отношений. В условиях социализма данная концепция подвергалась критике, поскольку противоречила тезису о классовой борьбе между пролетариатом и капиталистами.

Представляется, что на глубинном уровне об общности позиций и интересов между работниками и работодателями все же говорить не приходится. Но в цивилизованном обществе, в государстве, которое стремится стать подлинно социальным, социальный диалог между работниками и работодателями необходим.

В международном трудовом праве социальное партнерство рассматривается, прежде

всего, как система взаимоотношений между трудящимися и предпринимателями¹.

Согласно ст. 23 Трудового кодекса РФ, социальное партнерство в сфере труда – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Такое понимание социального партнерства ближе к понятию трипартизма – основы функционирования Международной организации труда. Во многом способствовал смешению данных понятий указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)», который в целях создания системы социального партнерства введена практика заключения генеральных соглашений по социально-экономическим вопросам, трехсторонних отраслевых тарифных соглашений с участием государства, профсоюзов и предпринимателей.

В связи с изложенным представляется обоснованной позиция, в соответствии с которой термины «социальное партнерство» и «трипартизм» имеют общую сферу, но в целом не совпадают по содержанию. Термин «социальное партнерство» обозначает взаимоотношения только между работником и работодателем, а в тех случаях, где речь должна идти об участии не только работников и работодателей, но и властных публичных структур, должны использоваться слова «трипартизм», «трехсторонние отношения», «трехстороннее сотрудничество» и им подобные термины. Из отличия по субъектам вытекает и отличие по кругу рассматриваемых вопросов. Социальное партнерство осуществляется в сфере труда, включая социальную защиту в связи с трудом. Трипартизм затрагивает все население страны или население отдельной местности в части вопросов труда и социальной защиты независимо от того, связаны они с трудом или нет [6, с. 6].

В плане реализации социального партнерства на практике на фоне ослабления профсоюзов (что характерно не только для России) [13, с. 154–155; 23, р. 17] вызывает тревогу то, что работодатели рассматривают трудовое законодательство, отражающее факт экономиче-

ского неравенства работника и работодателя, как препятствие инновационному развитию экономики и сдерживающий фактор для дальнейшего развития рынка труда, появления новых рабочих мест, создания эффективной занятости. Бизнес готов говорить о своей социальной ответственности лишь при безоблачной ситуации [10, с. 4–5].

2. Принципы свобода труда, включая право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, запрет дискриминации и принудительного труда, получили развитие в правовых нормах, реализуемых на практике. Неоценимый вклад в развитие идеи свободы труда в России внес Л. Ю. Бугров [1]. Использование принудительного труда в масштабах советского времени, уголовное наказание за «тунеядство» ушли в прошлое. Свобода труда проявляется и на уровне отдельных институтов трудового права, например, на уровне заключения, изменения и прекращения трудового договора. Существенные ограничения свободы труда для отдельных категорий работников, прежде всего государственных и муниципальных служащих, связаны с особенностями их профессиональной деятельности и закреплены законодательно.

3. Система источников трудового права продолжает развиваться за счет участия России в региональных интеграционных объединениях. Научой и практикой подтверждается существование триединой системы источников трудового права, включающей не только международные, национальные, но и наднациональные источники. Последние находятся на стыке систем международного и национального права и включают акты надгосударственных органов Союзного государства Беларуси и России, решения Евразийской экономической комиссии в рамках ЕАЭС, модельные законы СНГ [20, с. 11]. К наднациональному уровню также относят международные рамочные соглашения, заключаемые международными объединениями профсоюзов и нанимателей, глобальные коллективные договоры (соглашения) и кодексы поведения ТНК, что, впрочем, является предметом научных дискуссий²; вопросам, связанным с инициативами ТНК, уделяется значительное внимание в зарубежной и отечественной литературе [13, с. 154–171; 30].

¹ См., например: Конвенция № 98 МОТ «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных переговоров».

² Подобной точки зрения по поводу международных рамочных соглашений придерживаются, например, А. М. Лушников, К. Л. Томашевский, Н. Л. Лютов, возражая против отнесения указанных соглашений к наднациональному уровню, аргументирует свою позицию тем, что международные рамочные соглашения не обладают формальной юридической силой, не имеют преимуществ перед национальным законодательством.

4. Сфера действия российского трудового права в последние годы действительно расширяется. Не останавливаясь на всех направлениях, отметим экспансию за счет включения в орбиту трудового права отношений нетипичной занятости. В 2013 году в Трудовой кодекс РФ введена глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников». Ранее дистанционная работа («телеработа», «удаленная работа», «фриланс») законодательно не была урегулирована и могла осуществляться в рамках гражданско-правовых отношений либо вне правового поля [36].

В 2014 году Трудовой кодекс РФ дополняется ст. 56.1 «Запрещение заемного труда», под которым понимается труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. Тем самым поставлена точка в дискуссии о необходимости легализации заемного труда в России.

Одновременно с запрещением заемного труда в Трудовом кодексе РФ появляется новая глава 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)», которая разрешает частному агентству занятости заключать трудовой договор с работником, направляемым временно для работы у принимающей стороны, с обязательным условием о выполнении работником по распоряжению работодателя трудовой функции в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателями для этого работника. Перечень случаев, когда это возможно, законодательно ограничен.

Развитие нетипичных отношений размыкает и без того нечеткие границы между трудовым и гражданско-правовым договорами. В зарубежной литературе активно обсуждается необходимость распространения норм трудового права на «лиц, подобных работникам» (или «квазиработников»), проблема прекариата [8, с. 14–21; 27; 34].

С одной стороны, приведенные примеры свидетельствуют о том, что круг лиц, чьи трудовые права будут защищены, расширяется. Вместе с тем появление подсистемы правовых норм, регулирующих нетипичные трудовые правоотношения, которые не соответствуют одному или нескольким признакам «классического» трудового правоотношения, определенным Рекомендацией МОТ № 198 о трудовом правоотношении, приводит к еще большей неодно-

родности предмета трудового права, что, на наш взгляд, указывают на аномалии. А она вполне может свидетельствовать о вызревании новой парадигмы трудового права, которая на определенном этапе начнет конкурировать с «классической» парадигмой трудового права. Нетипичные трудовые отношения существовали всегда (например, срочные трудовые договоры, трудовые отношения с надомниками). Однако они никогда не достигали «критической массы». Конечно, даже под влиянием цифровизации далеко не все трудовые отношения станут «нетипичными». Но мы не исключаем варианта, при котором «классическое» трудовое правоотношение потеряет лидирующие позиции.

Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений связано с потребностью в большей «гибкости» условий труда для отдельных категорий работников, что практически всегда означает для них меньший объем трудовых прав и гарантий. И здесь возникает вопрос: где проходит граница между разумной гибкостью и «гонкой на дно»? Так, например, подвергается критике ст. 312.5 Трудового кодекса РФ, позволяющая прекращать трудовые договоры с дистанционным работником по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре [13, с. 253].

Рост нетипичной занятости не только лишает работников их прав, льгот, ощущения индивидуальности и самооценки. Расширение «пропасти» и численный перевес в пользу лиц, которые не защищены трудовым правом, может способствовать новому политическому тренду, когда «незащищенные» работники поддерживают лишение работников, защищенных трудовым правом, остатков их преимуществ [23, pp. 18–22].

На фоне технологических инноваций такой сценарий вовсе не является утопическим. Появление мира, где господствующей парадигмой является серия транзакций между работником и компанией, а не длительные взаимоотношения описал Д. Пинк в книге «Нация свободных агентов: Будущее работы на самого себя», изданной еще в 2001 году [33].

Нетипичные трудовые отношения есть и будут экономической и социальной реальностью. Не нужно обладать даром предвидения, чтобы утверждать: на фоне технологических прорывов они приобретут новые формы, будут стремительно изменяться и усложняться. В этих условиях трудовое право должно преодолеть «эффект запаздывания». Необходимо не столько констатировать свершившиеся факты, подстраиваясь под них, сколько предлагать обществу новые справедливые модели будущих отноше-

ний. Российскому трудовому праву необходимо принять этот вызов не только с практической точки зрения, но и на уровне теории.

5. Парадигма российского права социального обеспечения в начале XXI века (в порядке постановки проблемы)

Трансформация российского права социального обеспечения в конце XX века и в начале XXI происходит под влиянием трех ключевых факторов.

Во-первых, это переход России к рыночным экономическим отношениям и закрепление многообразия форм собственности. В 90-е годы XX века на смену единому государственному социальному обеспечению приходит многоукладная система, финансируемая из разных источников (государственного бюджета, внебюджетных страховых фондов, негосударственных средств).

Во-вторых, это демографические изменения, оказывающие колоссальное влияние на систему социального обеспечения. Наиболее наглядно эти изменения проявляются в процессе старения населения. В действительности же, масштаб изменений затрагивает всю возрастную структуру населения, воздействует на все без исключения стороны жизни общества.

В-третьих, это отмеченные выше изменения в трудовых отношениях и в структуре занятости населения в целом. Постепенный переход от модели промышленного труда, присущей первой половине XX века, к более гибким и неполным формам занятости, появление так называемых независимых работников и самозанятых лиц, требуют переосмысления базовых принципов социального страхования. Так, принцип «обязательности участия» в системах обязательного социального страхования уже не всегда срабатывает, поскольку оставляет вне правового поля значительную часть (до 40 %) экономически активного населения [16, с. 25].

Определение парадигмы права социального обеспечения в XXI веке должно учитывать указанные факторы. В науке права социального обеспечения данная проблематика недостаточно исследована. Вместе с тем к вопросу трансформации права социального обеспечения и тенденциям его развития ученые не раз обращались.

1. Одними из первых эту проблему рассматривали А. М. Лушников и М. В. Лушникова. Ученые справедливо указывают на то, что право социального обеспечения, становление которого приходится на советский период, сформировалось на тот момент исключительно как публичная отрасль права, имело однородный предмет и метод правового регулирования,

единые принципы государственной системы социального обеспечения, системы государственного уравнительного распределения. Социальная сфера находилась под жестким государственным контролем.

Следствием политических и экономических изменений в России в 90-е годы XX века стали объективные изменения в праве социального обеспечения. Они выразились в существенном усложнении системы правового регулирования социально-обеспечительных отношений, специализации отдельных правовых режимов социального страхования, социальной помощи и государственного социального обеспечения [15, с. 431]. Таким образом, вместо единой государственной системы социального обеспечения сформировались три основные организационно-правовые формы.

Кроме того, по мнению М. В. Лушникова и М. В. Лушниковой, предмет отрасли расширяется за счет социально-обеспечительных отношений, вытекающих из договоров на социальное обеспечение. Новый облик права социального обеспечения характеризуется единством публичных и частных начал правового регулирования. Будущее права на социальное обеспечение в XXI веке связывается с определением его места в системе прав человека информационного общества, со смещением акцентов с экономического человека на личность, ее личные блага, а ценностных приоритетов – из сферы экономической и физической безопасности человека в сферу субъективного самочувствия и качества жизни [15, с. 580–581].

Таким образом, согласно мнению ученых, существенными факторами, определяющими парадигму права социального обеспечения в современной России, являются переход от сугубо государственной системы социального обеспечения к трем относительно автономным организационно-правовым формам, оптимальное сочетание государственного и договорного регулирования отношений по социальному обеспечению, направленность на повышение уровня и качества жизни человека.

2. Влияние демографических процессов на функционирование систем социального страхования, и в особенности, пенсионного страхования, глубоко исследовал профессор В. Д. Роик. Основываясь на опыте промышленно развитых европейских стран, которые столкнулись с проблемой старения населения гораздо раньше остальных регионов мира, ученый доказывает необходимость не просто реформирования, а *смены парадигмы пенсионного обеспечения и переосмысления роли пенсионеров в жизни общества* [16, с. 44–53; 29, pp. 37–38].

Системы социального страхования возникли в конце XIX – начале XX века и достигли своего развития в 50-е годы XX века. В середине прошлого столетия сформировались и основные параметры национальных систем социального обеспечения. Возрастная структура населения и показатели трудовой деятельности в то время принципиально отличались от нынешних. Продолжительность жизни в среднем была на 10–15 лет короче, а продолжительность трудовой жизни – напротив, длиннее. Люди начинали трудиться, как только им это позволяли их психические и физические возможности, и трудились до тех пор, пока были силы [16, с. 25].

В настоящее время, особенно в развитых странах, ситуация кардинально изменилась: люди стали жить дольше, период получения пенсии увеличился, при этом период трудовой деятельности (соответственно страхования) неуклонно сокращается.

Рост продолжительности жизни людей во всех странах мира, высокие темпы старения населения, увеличение доли пожилых и очень пожилых людей в структуре общества, уже в ближайшие десятилетия приведут к существенному увеличению затрат на социальное обеспечение. В развитых европейских странах, где пожилые люди составляют почти пятую часть населения, на их материальное обеспечение и медицинскую помощь уже тратится примерно пятая, а то и четвертая часть ВВП. При сохранении существующей тенденции, в ближайшие 12–15 лет системы пенсионного и медицинского страхования достигнут своих критических параметров [16, с. 50–51].

При этом в России затраты на социальное обеспечение в три раза ниже, чем в ряде стран ОЭСР (ФРГ, Швеции, Франции): 13 % и 30 % соответственно. По мнению В. Д. Роика, в ближайшие годы нашему государству придется значительно увеличивать свои социальные расходы. Вопрос в том, за счет каких механизмов и в каких объемах. Наиболее важный институт обеспечения старости – пенсионное страхование – находится в состоянии финансовой нестабильности. Дефицит бюджета Пенсионного фонда РФ приобрел устойчивый характер с тенденцией к возрастанию. Парадоксально, пишет ученый, но столь серьезный глобальный вызов, как старение населения, российским социумом в должной мере не осознан [16, с. 50–51].

Важно заметить, что демографические изменения не означают лишь увеличение затрат на социальное обеспечение. Большинство пенсионеров XXI века кардинально отличаются от своих ровесников, живших в середине прошлого столетия. Сейчас многие из них здоровые,

активные люди, обладающие высокой квалификацией. Одним из современных трендов стран ОЭСР является концепция активного старения (Active ageing), позволяющая пожилым людям оставаться востребованными членами общества, ведущими самостоятельный и независимый образ жизни [35; 22].

В России ситуация несколько иная. По мнению демографов, в стране имеет место так называемое патологическое социальное старение, когда средняя продолжительность жизни россиян не дотягивает не только до параметров развитых стран, но и до продолжительности жизни, имевшей место в советский период. Ситуация усугубляется значительно более низким уровнем и качеством жизни пожилых россиян, в сравнении с их зарубежными сверстниками, проживающими в странах ОЭСР. Это касается как материальных ресурсов, так и состояния здоровья и способности к труду [3, с. 151–153]. Недостаточность материального обеспечения в старости, а также социальных и медицинских услуг, адресованных непосредственно людям пожилого и старческого возраста, приводит к вытеснению подавляющего большинства пожилых россиян за рамки полноценной жизни.

Исследования показывают, что по ряду причин как экономического, так и правового характера, российские пенсионеры имеют крайне мало шансов найти квалифицированную и хорошо оплачиваемую работу. При этом почти 18 % пенсионеров, проживающих в городах, обладают необходимым для этого состоянием здоровья, уровнем профессионального образования и квалификации. Это немногочисленное, но уже демографически значимое поколение пожилых людей в России, которое в условиях депопуляции населения, способно играть важную роль в экономике страны [3, с. 151–153].

Представляется, что демографические тенденции указывают на необходимость безотлагательного решения, как минимум, двух задач. Во-первых, это разработка и принятие специальных мер в области политики занятости, обеспечивающих доступ пожилых людей к возможностям трудоустройства и их конкурентоспособность на рынке труда. Во-вторых, это создание системы долгосрочного ухода за пожилыми людьми.

Решение первой задачи в значительной степени зависит от адаптации рынка труда и изменений в трудовом законодательстве. Пенсионное законодательство также может способствовать решению этой задачи, но может и существенно осложнить его. К сожалению, именно так произошло в 2016 году, когда выплата пенсии работающим пенсионерам стала

осуществляться без учета индексации и корректировки.

Решение второй задачи требует поиска кардинально новых подходов, например, на стыке социального обслуживания и медицинской помощи. Для пожилых людей медицинские услуги входят в перечень жизненно важных потребностей. При этом многие пожилые люди нуждаются в постоянной специализированной гериатрической помощи. Считаем, что наиболее эффективным средством удовлетворения потребности пожилых людей в данном виде услуг является модель комплексной гериатрической службы, сочетающей медицинское и социальное обслуживание. Подобные модели используются за рубежом [21; 26]. Первые шаги к этому сделаны и в России. Стратегией действий в интересах граждан старшего поколения в РФ до 2025 года предусмотрено создание в лечебных учреждениях гериатрических отделений и кабинетов. С 2018 года гериатрическая медицинская помощь включена в программу обязательного медицинского страхования. Однако пока речь идет о сугубо медицинской помощи, что, по нашему мнению, не решает проблему, поскольку болезни старческого возраста требуют не столько лечения, сколько долговременного ухода и поддержания качества жизни.

Таким образом, перспективы развития парадигмы российского права социального обеспечения в контексте демографических тенденций связаны с переходом от привычного отношения к пенсионерам как к получателям социальных выплат и услуг, к их независимому, самостоятельному и экономически активному статусу. Во-вторых, система долгосрочного ухода за нуждающимися в этом пожилыми людьми должна сочетать медицинское и социальное обслуживание в целях удовлетворения потребностей стареющего населения в получении специализированных гериатрических услуг.

3. Изменения в трудовых отношениях и в структуре занятости населения оказывают непосредственное влияние на систему социального обеспечения. Взаимосвязь трудового права и права социального обеспечения наиболее очевидна в области социального страхования, поскольку страхование осуществляется в период трудовой деятельности. Любые изменения в трудовых отношениях отражаются на праве социального обеспечения. Уменьшение доли наемных работников, сокращение периода трудовой деятельности, появление категории так называемых независимых работников, рост масштабов самозанятости, неполной и нелегальной занятости – вот неполный перечень вы-

зовов XXI века, к которым право социального обеспечения должно адаптироваться.

Система социального страхования промышленных рабочих, возникшая на рубеже XIX–XX веков, со временем претерпевала параметрические и институциональные преобразования. Однако лежащие в ее основе принципы оставались неизменными: обязательный охват социальным страхованием всех лиц наемного труда и их семей, трёхстороннее участие в финансировании и управлении системой страхования, ответственность государства за эффективное функционирование системы социального страхования.

После Второй мировой войны право на социальное обеспечение признается в качестве одного из основных прав человека. Международное сообщество в лице МОТ заявляет о своем намерении распространить социальное обеспечение на всех нуждающихся в нем и предоставить каждому гарантию основного дохода. Эта была новая универсальная парадигма, преодолевшая ограничения сугубо страхового подхода. Впервые она была отражена в рекомендациях МОТ 1944 года № 67 об обеспечении дохода и № 69 о медицинском обслуживании, а позднее – в юридически обязательной Конвенции 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения № 102 и Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 года.

Во второй половине XX века происходит активное развитие национальных систем социального обеспечения. Расширяется охват программами социального обеспечения, увеличивается их финансирование, формируется модель общества всеобщего благоденствия (Welfare State), ключевую роль в котором играет государство. Парадигма права социального обеспечения в послевоенном мире основывается на таких ценностях, как социальная справедливость, солидарность, коллективизм.

Однако впоследствии быстрая глобализация финансовых рынков и трудовых ресурсов, увеличение миграционных потоков, рост неформальной экономики, а затем и мировой финансовый кризис приводят к возникновению новых проблем в области социального обеспечения. В 90-е годы XX века на смену модели «Welfare State» приходят иные социальные ценности, в частности личная ответственность человека за свое благополучие. Переосмысливается роль государства в социальной сфере, выдвигаются идеи приватизации социального обеспечения или его отдельных институтов.

В это же время, благодаря технологическим достижениям, в индустриально развитых стра-

нах резко повышается производительность труда, сокращая долю работающих в отраслях промышленности. Происходят серьезные изменения в условиях труда, появляются новые и гибкие формы занятости. Если добавить к перечисленному нарастающие демографические проблемы, то станет понятно, что в настоящее время перед большинством стран стоит задача поиска путей развития социального обеспечения в XXI веке.

Этот общемировой процесс совпал по времени с распадом Советского Союза и началом социально-экономических преобразованиями в Российской Федерации. В 90-е годы XX века России пришлось одновременно решать непростые задачи поиска национальной модели социального обеспечения и интеграции в международное сообщество государств. Все описанные выше проблемы и тенденции в развитии трудовых отношений проявились в России, хотя и с небольшим запозданием.

Результатом поиска выхода из кризиса стало кардинальное изменение парадигмы социального обеспечения, выразившееся, как уже было сказано, в переходе от сугубо государственной модели к трем относительно автономным организационно-правовым формам. Вместе с тем оставалась еще одна базовая идея построения советской системы социального обеспечения – принцип солидарности поколений. Но в силу факторов, о которых речь шла выше, и этот принцип стал подвергаться корректировке. В 90-е годы XX века в соответствии с рекомендациями Всемирного Банка в России всерьез обсуждали переход к сугубо накопительной пенсионной системе. Данные рекомендации были практически воплощены в Чили и ряде других латиноамериканских стран. Перспектива была вполне реальной и для России, но, к счастью, этого не произошло.

Теперь, располагая аналитическими материалами ОЭСР и МОТ, можно с уверенностью судить о правильности этого решения. Приватизация пенсионной системы сама по себе не повышает качества управления, напротив, приводит к снижению размеров пособий. Страны, осуществившие такие реформы, со временем были вынуждены в той или иной мере реставрировать прежнюю солидарную систему [28; 29, pp. 35–63].

Тем не менее реформы пенсионной системы неизбежны. Об этом много написано как в России, так и за рубежом [16; 24; 25; 30]. Но эти изменения должны начинаться не с отказа от принципа солидарности, составляющего «твердое ядро» парадигмы социального обеспечения, а с параметрических реформ, входящих в ее

«защитный пояс» и адаптирующих ее к изменениям. Именно таким путем пошли развитые европейские страны, которые сохранили принцип финансирования пенсий из текущих взносов в качестве основы своих пенсионных систем [29, pp. 55–56].

В заключение отметим, что еще одним важнейшей характеристикой парадигмы современного социального обеспечения, составляющим ее «твердое ядро», является принцип общей ответственности государства за эффективное функционирование системы социального обеспечения, закрепленный в конвенции МОТ № 102 о минимальных нормах социального обеспечения. Думается, что в периоды кризиса следование этому принципу особенно важно. В современном мире социальное обеспечение уже не может рассматриваться лишь как финансовое бремя государства. Напротив, наличие в стране адекватной системы социального обеспечения помогает справляться с последствиями экономического кризиса, содействует продуктивной занятости, поддерживает совокупный спрос и уверенность людей в своем будущем. Как точно отмечено в Глобальном пакте о рабочих местах (2009 г.), социальное обеспечение в XXI веке выполняет роль автоматического социального и экономического стабилизатора, а также основного компонента комплексных антикризисных стратегий.

Выводы

1. Концепции роста и развития научного знания, парадигмы (научно-исследовательской программы), обоснованные Т. Куном и И. Лакатосом с учетом определенных особенностей применимы и в праве. Эти особенности, на наш взгляд, связаны с зависимостью права от общественных отношений, вследствие чего причинами кризиса юридической парадигмы во многом являются внешние факторы. В отличие от естественнонаучных законов, которые можно обнаружить, общественным отношениям необходимо «созреть», общество должно осознать потребность их регулирования правом. Отсюда фактор «временного запаздывания», когда в большинстве случаев право оформляет отношения, которые уже сложились. Общественные отношения могут быть урегулированы на базе различных правовых концепций, каждая из которых имеет «рациональное зерно» и имеет право на существование, поэтому для права характерна мультипарадигмальность, а выбор определенной модели правового регулирования детерминирован историческими условиями.

2. Предлагаем под парадигмой трудового права понимать систему основополагающих по-

нятий, закономерностей, принципов, ценностей, отражающих сущность отечественного трудового права на определенном историческом этапе, которая проявляется в его задачах, функциях, особенностях предмета и метода, принципах, источниках, а также в правосознании и в правоприменительной деятельности. Думается, такой подход может быть использован и при конструировании парадигмы права социального обеспечения.

3. В промышленно развитых странах (прежде всего Европы и Северной Америки) трудовое право появилось как способ разрешить противоречия между трудом и капиталом. В конце XIX века Россия также вступила на капиталистический путь развития, познав «все прелести дикого капитализма». Однако Октябрьская революция 1917 года навсегда изменила ход российской и мировой истории, заложила основу уникальной и в чем-то передовой для своего времени парадигмы трудового права, повлиявшей на развитие международного трудового права и трудового права ведущих промышленно развитых капиталистически стран. И хотя после распада СССР и перехода к рыночной системе хозяйствования парадигмы трудового права и права социального обеспечения существенно трансформировались, отдельные правовые институты хранят отпечаток советской индустриальной эпохи.

4. В вопросе о современной парадигме трудового права хотелось бы сделать акцент на следующем:

– в России под социальным партнерством подразумеваются как двусторонние отношения между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями), так и трехсторонние отношения (с участием государства и иных властных структур) с преобладанием последних. Стремление работодателей быть социально ответственными, установление и реализация дополнительных гарантий для работников во многом зависят от экономической ситуации в стране;

– свобода труда в российском трудовом праве приобрела реальные правовые очертания, широкое использование принудительного труда и наказание за то, что человек не хочет трудиться по найму («тунеядство») ушли в прошлое; свобода труда не безгранична, однако ее существенные ограничения для определенных категорий работников обусловлены особенностями их профессиональной деятельности;

– система источников трудового права развивается, в том числе в связи с участием России в интеграционных объединениях. Помимо международного и национального уровня необхо-

димо выделять и источники трудового права на наднациональном уровне. Успешное функционирование ЕАЭС дает ученым основания говорить о евразийском трудовом праве как о новой доктринальной категории;

– экспансия трудового права, в том числе за счет включения в его сферу отношений нетипичной занятости, постепенно обозначает границы новой парадигмы нетипичных трудовых отношений. Современное трудовое право должно активно участвовать в формировании правовых рамок для новой парадигмы, предлагать обществу новые, отвечающие социальной справедливости модели будущих трудовых отношений.

5. Парадигму права социального обеспечения в современной России определяют следующие факторы:

– переход от сугубо государственной системы социального обеспечения к трем относительно автономным организационно-правовым формам: социальному страхованию, государственной социальной помощи и государственному социальному обеспечению за счет средств бюджета;

– сочетание нормативного и договорного регулирования отношений по социальному обеспечению, при ведущей роли нормативного государственного регулирования;

– сохранение принципа солидарности как институциональной основы функционирования обязательного социального страхования;

– недостаточный учет возрастающего влияния на систему социального обеспечения процессов старения населения, недостаточность специальных мер и услуг, адресованных пожилым людям.

– Перспективы развития парадигмы российского права социального обеспечения в контексте демографических тенденций связаны:

– с изменением привычного отношения к пенсионерам как к получателям социальных выплат и услуг: пенсионеры должны рассматриваться как независимая, самостоятельная, экономически активная социальная группа;

– формированием системы долгосрочного ухода, сочетающего медицинское и социальное обслуживание в целях удовлетворения потребностей пожилых людей в получении специализированных гериатрических услуг на постоянной основе.

Вместе с тем необходимо сохранять принцип солидарности как основу, составляющую «твердое ядро» парадигмы социального обеспечения, и закрепленный в международных нормах принцип общей ответственности государ-

ства за эффективное функционирование системы социального обеспечения.

Предложенное видение парадигм трудового права и права социального обеспечения выражает мнение авторов и не претендует на полноту и завершенность.

Библиографический список

1. Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992. 236 с.
2. Войниканис Е. А. Парадигмальный сдвиг в современном праве // Философия политики права: сб. науч. работ. М., 2010. Вып. 1. С. 138–161.
3. Гендерные стереотипы в современной России / под ред. И. Б. Назаровой, Е. В. Лобза. М.: МАКС Пресс, 2007. (Разд. «Старшее поколение как объект социальных стереотипов», автор – Е. В. Доброхлеб). 306 с.
4. Головина С. Ю. Современные тенденции в трудовом праве России // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: материалы Междунар. науч.-практ. конф. М., 2007. С. 9–37.
5. Демидов Н. В. Административизм как парадигма советского трудового права // Актуальные проблемы Российского права. 2017. № 4(77). С. 102–109. DOI: 10.17803/1994-1471.2017.77.4.102-109.
6. Захаров К. В. Правовая регламентация создания и деятельности трехсторонних комиссий в России и аналогичных им органов за рубежом: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2013. 23 с.
7. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран: учебник. М.: Эксмо, 2006. 608 с.
8. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М.: ЗАО «бизнес-школа «Интел-Синтез» совместно с ООО «Журнал “Управление персоналом”», 2003. 160 с.
9. Кун Т. Структура научных революций. М., 2015. 320 с.
10. Куренной А. М. Социальное государство и социальное партнерство: как соединить усилия? // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 3–7.
11. Лакатос И. Фальсификация и методология научно-исследовательских программ. URL: <http://scorcher.ru/art/theory/any/lacatosh.php> (дата обращения: 14.02.2018).
12. Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма) / под ред. В. М. Лебедева. М., 2007. 301 с.
13. Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права. М., 2013. 328 с.
14. Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. М., 2017. 272 с.
15. Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс права социального обеспечения. М.: Юстицинформ, 2008. 600 с.
16. Роик В. Д. Пенсионная система России: вызовы XXI века и пути модернизации. СПб.: Питер, 2012. 256 с.
17. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. 4-е изд. М.: Сов. энцикл., 1989. 1632 с.
18. Томашевский К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников) / науч. ред. О. С. Курылева. Минск, 2009. 335 с.
19. Томашевский К. Л. Парадигма трудового права Беларуси в начале XXI в. // Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества: сб. науч. тр. по итогам III Междунар. науч.-практ. конф. (Минск – Гродно, 23–24 окт. 2015 г.). Минск, 2015. С. 155–162.
20. Томашевский К. Л. Системы источников трудового права государств-членов ЕАЭС: теория и практика: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2017. 55 с.
21. *A Good Life in Old Age? Monitoring and Improving Quality in Long-term Care.* OECD Health Policy Studies. OECD Publishing, 2013. 268 p.
22. *Ageing and Employment Policies: Denmark 2015: Working Better with Age.* OECD Publishing, Paris, 2015. 160 p.
23. *Arthurs H. Labour Law After Labour // The Idea of Labour Law / Ed. by B. Langille, G. Davidov.* Oxford: Oxford University Press, 2011. Pp. 13–29.
24. *Barr N., Diamond P. Reforming pensions: Principles and policy choices.* Oxford: Oxford University Press, 2008. 368 p.
25. *Biggs S. Negotiating Ageing: Cultural Adaptation to the Prospect of a Long Life.* 2017. 178 p.
26. *Davidov G., Langille B. Understanding Labour Law: A Timeless Idea, a Time-Out Idea, or an Idea Whose Time Has Now Come? // The Idea of Labour Law / Ed. by B. Langille, G. Davidov.* Oxford: Oxford University Press, 2011. Pp. 1–10.
27. *Freedland M., Kountouris N. The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law // The Idea of Labour Law / Ed. by B. Langille, G. Davidov.* Oxford: Oxford University Press, 2011. Pp. 190–208.

28. Gillion C. The development and reform of social security pensions: The approach of the International Labour Office // International Social Security Review. 2000. Vol. 53, № 1. Pp. 35–63.
29. Gillion C., Turner J. A., Bailey C., Latulippe D. (eds) Social security pensions: Development and reform. Geneva. International Labor Law Office. 2000. 769 p.
30. Hepple B. Labour Laws and Global Trade. Hart Publishing. Oxford and Portland. Oregon, 2005. 302 p.
31. Hepple B. Factors Influencing the Making and Transformation of Labour Law in Europe // The Idea of Labour Law / Ed. by B. Langille, G. Davidov. Oxford: Oxford University Press, 2011. Pp. 30–42.
32. Hyde A. The Idea of the Idea of Labour Law: A Parable // The Idea of Labour Law / Ed. by B. Langille, G. Davidov. Oxford: Oxford University Press, 2011. Pp. 88–100.
33. Pink D. Free Agent Nation: The future of Working for Yourself. Grand Central Publishing, 2001. 368 p.
34. Sankaran K. Informal Employment and the Challenges for Labour Law // The Idea of Labour Law / Ed. by B. Langille, G. Davidov. Oxford: Oxford University Press, 2011. Pp. 223–233.
35. Trends in Retirement and in Working at Older Ages // Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries. OECD Publishing. Paris, 2011. Pp. 39–48.
36. Vasilyeva Yu. V., Shuraleva S. V. Remote Work in Russia: Issues of Law Enforcement // Perm University Herald. Juridical Sciences. 2016. Issue 32. Pp. 216–225. DOI: 10.17072/1995-4190-2016-32-216–225.
37. Weiss M. Re-Inventing Labour Law // The Idea of Labour Law / Ed. by B. Langille, G. Davidov. Oxford: Oxford University Press, 2011. Pp. 43–56.
38. Zats N. The Impossibility of Work Law // The Idea of Labour Law / Ed. by B. Langille, G. Davidov. Oxford: Oxford University Press, 2011. Pp. 234–255.
39. *nauchnykh rabot* [Philosophy of Politics and Law: Collection of Scientific Works]. Moscow, 2010. Issue 1. Pp. 138–161. (In Russ.).
40. Dobrokhleb E. V. *Starshee pokolenie kak ob"ekt sotsial'nykh stereotipov* [The Older Generation as an Object of Social Stereotypes]. *Gendernye stereotipy v sovremennoy Rossii*; pod red. I. B. Nazarovoy, E. V. Lobza [Gender Stereotypes in Contemporary Russia; ed. by I. B. Nazarova, E. V. Lobza]. Moscow, 2007. 306 p. (In Russ.).
41. Golovina S. Yu. *Sovremennye tendentsii v trudovom prave Rossii* [Current Trends in the Labor Law of Russia]. *Sovremennye tendentsii v razvitiu trudovogo prava i prava sotsial'nogo obespecheniya: materialy Mezhdunar. nauch.-prakt. konf.* [Current Trends in the Development of Labor Law and Social Security Law: Proceedings of the International Scientific-Practical Conference]. Moscow, 2007. Pp. 9–37. (In Russ.).
42. Demidov N. V. *Administrativizm kak paradigma sovetskogo trudovogo prava* [Administrativizm as a Paradigm of Soviet Labor Law]. *Aktual'nye problemy Rossiyskogo prava – Actual Problems of Russian Law*. 2017. Issue 4 (77). Pp. 102–109. DOI: 10.17803/1994-1471.2017.7.4.102-109. (In Russ.).
43. Zakharov K. V. *Pravovaya reglamentatsiya sozdaniya i deyatel'nosti trekhstoronnikh komissiy v Rossii i analogichnykh im organov za rubezhom: avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk* [Legal Regulation of the Creation and Activity of Tripartite Commissions In Russia and of Similar Bodies Abroad: Synopsis of Cand. jurid. sci. diss.]. Moscow, 2013. 23 p. (In Russ.).
44. Kiselev I. Ya. *Trudovoe pravo Rossii i zarubezhnykh stran: uchebnik* [Labor Law of Russia and Foreign Countries: Textbook]. Moscow, 2006. 608 p. (In Russ.).
45. Kiselev I. Ya. *Novyy oblik trudovogo prava stran Zapada (proryv v postindustrial'noe obshchestvo)* [New Character of the Labor Law of the Countries of the West (a Breakthrough in the Postindustrial Society)]. Moscow, 2003. 160 p. (In Russ.).
46. Kuhn T. *Struktura nauchnykh revolyutsiy* [The Structure of Scientific Revolutions]. Moscow, 2015. 320 p. (In Russ.).
47. Kurennoy A. M. *Sotsial'noe gosudarstvo i sotsial'noe partnerstvo: kak soedinit' usiliya?* [Social State and Social Partnership: How to Join Efforts?]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom – Labor Law In Russia and Abroad*. 2015. Issue 4. Pp. 3–7. (In Russ.).

References

1. Bugrov L. Yu. *Problemy svobody truda v trudovom prave Rossii* [Problems of Freedom of Labor in the Labor Law of Russia]. Perm, 1992. 236 p. (In Russ.).
2. Voynikanis E. A. *Paradigmaly'nyy sdvig v sovremennoy prave* [Paradigmatic Shift in Modern Law]. *Filosofiya politiki prava: Sbornik*

11. *Lakatos I. Fal'sifikatsiya i metodologiya nauchno-issledovatel'skikh programm* [Falsification and the Methodology of Scientific Research Programmes]. Available at: <http://scorcher.ru/art/theory/any/lacatosh.php> (accessed 14.02.2018). (In Russ.).
12. *Lebedev V. M. Sovremennoe trudovoe pravo (Opyt trudopravovogo komparativizma)*; Lebedev V. M., Voronkova E. R., Mel'nikova V. G.; pod red. V. M. Lebedeva [Contemporary Labor Law (Experience of Labor Legal Comparativism)]; Lebedev V. M., Voronkova E. R., Mel'nikova V. G.; ed. by V. M. Lebedev]. Moscow, 2007. 301 p. (In Russ.).
13. *Lyutov N. L. Effektivnost' norm mezhdunarodnogo trudovogo prava* [Effectiveness of Norms of International Labor Law]. Moscow, 2013. 328 p. (In Russ.).
14. *Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. Trudovye prava v XXI veke: sovremennoe sostoyanie i tendentsii razvitiya* [Labor Rights in the 21st Century: Current State and Development Trends]. Moscow, 2017. 272 p. (In Russ.).
15. *Lushnikova M. V., Lushnikov A. M. Kurs prava sotsial'nogo obespecheniya* [The Course on Social Security Law]. Moscow, 2008. 600 p. (In Russ.).
16. *Roik V.D. Pensionnaya sistema Rossii: vyzovy XXI veka i puti modernizatsii* [Pension System of Russia: Challenges of the 21st Century and Ways of Modernization]. St. Petersburg, 2012. 256 p. (In Russ.).
17. *Sovetskiy entsiklopedicheskiy slovar'*; Gl. red. A. M. Prokhorov [Soviet Encyclopedic Dictionary; ed. by A. M. Prokhorov]. 4th ed. Moscow, 1989. 1632 p. (In Russ.).
18. *Tomashevskiy K. L. Ocherki trudovogo prava (Istoriya, filosofiya, problemy sistem i istochnikov)*; K. L. Tomashevskiy; nauch. red. O. S. Kuryleva [Essays on Labor Law (History, Philosophy, Problems of Systems and Sources)]; K. L. Tomashevskiy; ed. by O. S. Kuryleva]. Minsk, 2009. 335 p. (In Russ.).
19. *Tomashevskiy K. L. Paradigma trudovogo prava Belarusi v nachale XXI v.* [The Paradigm of the Labor Law of Belarus in the Beginning of the 21st Century]. *Paradigma trudovogo i sotsial'nogo prava v epokhu postroeniya postindustrial'nogo obshchestva. Sbornik nauch. trudov po itogam III Mezhdunar. nauch.-prakt. konferentsii* [The Paradigm of Labor and Social Law in the Era of Building a Postindustrial Society. Proceedings of III International Scientific-Practical Conference (Minsk-Grodno, October 23–24, 2015)]. Minsk, 2015. Pp. 155–162. (In Russ.).
20. *Tomashevskiy K. L. Sistemy istochnikov trudovogo prava gosudarstv-chlenov EAES: teoriya i praktika: avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk* [Systems of Sources of Labor Law of the EAEU Member States: Theory and Practice: Synopsis of Cand. jurid. sci. diss.]. Moscow, 2017. 55 p. (In Russ.).
21. *A Good Life in Old Age? Monitoring and Improving Quality in Long-term Care*. OECD Health Policy Studies. OECD Publishing, 2013. 268 p. (In Eng.).
22. *Ageing and Employment Policies: Denmark 2015: Working Better with Age*. OECD Publishing, Paris, 2015. 160 p. (In Eng.).
23. *Arthurs H. Labour Law after Labour. The Idea of Labour Law*; ed. by B. Langille, G. Davidov. Oxford University Press, 2011. Pp. 13–29. (In Eng.).
24. *Barr N., Diamond P. Reforming Pensions: Principles and Policy Choices*. Oxford, Oxford University Press, 2008. 368 p. (In Eng.).
25. *Biggs S. Negotiating Ageing: Cultural Adaptation to the Prospect of a Long Life*. 2017. 178 p. (In Eng.).
26. *Davidov G., Langille B. Understanding Labour Law: A Timeless Idea, a Time-Out Idea, or an Idea Whose Time Has Now Come? The Idea of Labour Law*; ed. by B. Langille, G. Davidov. Oxford University Press, 2011. Pp. 1–10. (In Eng.).
27. *Freedland M., Kountouris N. The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law. The Idea of Labour Law*; ed. by B. Langille, G. Davidov. Oxford University Press, 2011. Pp. 190–208. (In Eng.).
28. *Gillion C. The Development and Reform of Social Security Pensions: The Approach of the International Labour Office. International Social Security Review*. Vol. 53. 2000. Issue 1. Pp. 35–63. (In Eng.).
29. *Gillion C., Turner J.A., Bailey C., Latulippe D.* (eds.) *Social Security Pensions: Development and Reform*. Geneva. International Labor Law Office, 2000. 769 p. (In Eng.).
30. *Hepple B. Labour Laws and Global Trade*. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon, 2005. 302 p. (In Eng.).
31. *Hepple B. Factors Influencing the Making and Transformation of Labour Law in Europe. The Idea of Labour Law*; ed. by B. Langille, G. Davidov. Oxford University Press, 2011. Pp. 30–42. (In Eng.).

32. Hyde A. The Idea of the Idea of Labour Law: A Parable. *The Idea of Labour Law*; ed. by B. Langille, G. Davidov. Oxford University Press, 2011. Pp. 88–100. (In Eng.).
33. Pink D. Free Agent Nation: The Future of Working for Yourself. Grand Central Publishing, 2001. 368 p. (In Eng.).
34. Sankaran K. Informal Employment and the Challenges for Labour Law. *The Idea of Labour Law*; ed. by B. Langille, G. Davidov. Oxford University Press, 2011. Pp. 223–233. (In Eng.).
35. Trends in Retirement and in Working at Older Ages. *Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*. OECD Publishing, Paris. 2011. Pp. 39–48. (In Eng.).
36. Vasilyeva Yu. V., Shuraleva S. V. Remote Work In Russia: Issues of Law Enforcement. *Perm University Herald. Juridical Sciences*. 2016. Issue 32. Pp. 216–225. DOI: 10.17072/1995-4190-2016-32-216–225. (In Eng.).
37. Weiss M. Re-Inventing Labour Law. *The Idea of Labour Law*; ed. by B. Langille, G. Davidov. Oxford University Press, 2011. Pp. 43–56. (In Eng.).
38. Zats N. The Impossibility of Work Law. *The Idea of Labour Law*; ed. by B. Langille, G. Davidov. Oxford University Press, 2011. Pp. 234–255. (In Eng.).