

## 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-

© Васильева Ю. В., Шуралева С. В., 2018



## III. LABOR LAW AND SOCIAL WELFARE LAW

**Information for citation:**

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.

UDC 349.2: 341.9

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

**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: vasilev95@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

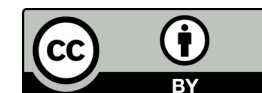
Articles in DB “Scopus” / “Web of Science”:

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

© Vasilyeva Yu. V., Shuraleva S. V., 2018



мы трудового права как системы основополагающих понятий, закономерно стей, 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.

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

### Information in Russian

### 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: vasilyev95@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 парадиг-

**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 вопросы<sup>1</sup>.

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

<sup>1</sup> 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, 5<sup>th</sup> and 6<sup>th</sup> April, 2018.

мы: 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 парадигмы 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 под системы 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

*“In times of turbulence the biggest danger is to act with yesterday’s logic”.*

Peter Drucker

### Introduction

Globalization and regionalization, impressive rates of the development of digital technologies, success in research related to the creation of artificial intelligence, 3D printing, robotics, the latest information and communication technologies, including a variety of computer devices and applications to them, having access to the Internet, – all this is a source of incredible opportunities and large-scale social transformations, the consequences of which are difficult to predict now.

At the national and international level, the impact of technological innovations on employment and labor economics, the exercise of workers’ labor rights are discussed: the disappearance and emergence of professions, unemployment, digital platforms for job search, digital inequality, public ad-

ministration in the sphere of labor, the realization of the freedom of association under the new conditions, rights of workers to privacy, freedom of information, safe working conditions, protection of personal data, other issues<sup>1</sup>.

In parallel with the transformation of relations in the sphere of labor, there will be interrelated changes in the economy and the legal regulation of social security relations.

No less important for understanding the future processes is the assessment of the current situation: what are the features of Russian labor law and social security law at the

<sup>1</sup> In the spring of 2018 alone, for example, the following conferences were devoted to this problem: the International Scientific and Practical Conference “The Economic Function of Labor Law: Past, Present, Future” (“The Eighth Pashkov Readings”) on March 2–3, 2018, held within the framework of the II International Labor Forum; 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, April 5–6, 2018.

современном этапе, что повлияло на их становление? На наш взгляд, это возможно сделать на уровне исследования парадигмы<sup>1</sup>.

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, казался бы, пройден, чего точно нельзя сказать об отечественной пенсионной системе, которая на протяжении предшествующих 20 лет постоянно подвергается реформированию. Необходимо 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 смыслах<sup>2</sup>. 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-

<sup>2</sup> 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.

present stage, what influenced their development. In our opinion, this can be done at the level of researching the paradigm<sup>1</sup>.

The main features of the paradigms of domestic labor law and social security law were formed in the industrial Soviet era. In the constantly changing conditions, from the standpoint of legislation and judicial practice it can be seen that the existing mechanisms of legal regulation are often ineffective in solving emerging problems.

The crisis of Russian labor law, acutely felt in the 1990s, seems to have been passed, what definitely cannot be said about the domestic pension system, which has been constantly reformed over the past 20 years. It is necessary to search for new solutions that should become an adequate response to external challenges, to the needs of modern society and a particular person.

These and other circumstances testify to the relevance of the research into the paradigms of domestic labor law and social security law. But first it is necessary to agree on terms.

### 1. At the Origins of Modern Understanding of the Paradigm

From the semantic point of view, the word “paradigm” (from the Greek *paradeigma* – an example, a sample) has several meanings. For instance, in philosophy, sociology, the paradigm means 1) a strictly scientific theory embodied in a system of concepts expressing the essential features of reality; 2) an original conceptual framework, the model of problem formulation and solution, research methods that dominate a certain historical period in the scientific community [17, p. 978].

The concept of paradigm was developed by the American historian and philosopher of science Thomas Kuhn (1922–1996) in the work *The Structure of Scientific Revolutions* (1962). The scientist unlearns the myth according to which scientific knowledge is reduced to simple cumulative growth and accumulation of scientific knowledge, contrasts it with the theory of nonlinear development of science (from normal science, through overcoming a crisis that can be solved by a scientific revolution,

which means the change of the dominant paradigm), shows the conditions and mechanisms of such transitions. In *The Structure of Scientific Revolutions*, the notion “paradigm” is mentioned in several senses<sup>2</sup>. Later, in the *Supplements* of 1969, T. Kuhn singled out two main meanings of the term “paradigm”: on the one hand, it means the entirety of beliefs, values, technical means, etc., which is characteristic of members of a certain community (sociological meaning). On the other hand, it points to one kind of element in this entirety – specific solutions to puzzles that, when used as models or examples, can replace explicit rules as the basis for solving unresolved puzzles of normal science. In philosophical terms, T. Kuhn considered the second meaning more valuable [9, pp. 272–273, 281–286].

To avoid misunderstandings, the scientist proposed to call the paradigm in the sociological sense a disciplinary matrix. Disciplinary – because it takes into account the usual affiliation of researchers to a particular discipline, matrix – because it is made up of ordered elements that require further specification. The components of the disciplinary matrix are: symbolic generalizations (those expressions that scientists use without disagreement and can be formalized), metaphysical parts of the paradigm, values and patterns (concrete puzzle solutions or paradigm in the second sense) [9, pp. 273–281].

Without claiming to perform an exhaustive analysis, we will briefly outline the basic ideas about the paradigm put forward by T. Kuhn, as well as subsequently his critics.

The paradigm is closely related to the term “normal science”, which “means research firmly based on one or more past achievements, which for some time have been recognized by a certain scientific community as the basis for its further practical activities” [9, p. 31]. According to T. Kuhn’s opinion, these are achievements that, on the one hand, can attract a group of supporters from

<sup>2</sup> Note that in the philosophy of science T. Kuhn’s concept of paradigm is used in a sense close to the meaning of “episteme” (from the Greek “episteme” – knowledge), which is a basic concept in the “archeology of knowledge” concept presented in the work of Michel Foucault *The Order of Things*. The paradigm and episteme are united by the idea of the discontinuity of knowledge systems in different historical periods. Their difference is due to the different contexts of formation of these notions: paradigm refers to intrascientific rules, while episteme – to the cultural and historical aspects of knowledge systems.

<sup>1</sup> 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».

<sup>1</sup> Recently, there has been a growing interest in this problem, as evidenced by, for example, holding of the III International Scientific and Practical Conference “The Paradigm of Labor and Social Law in the Era of Building a Post-Industrial Society” on October 23–24, 2015 in Minsk and Grodno.

курующих 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 невысказано 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

competing directions of scientific research for a long time, and on the other hand, are open enough for new generations of scientists to find in their framework unsolved problems of any kind. Achievements that have these two characteristics, the author calls “paradigms”.

The paradigm gives a number of undoubted advantages:

- forms a commonality of rules and standards of scientific practice for scientists whose activities are based on the same paradigms, which ensures continuity in the tradition of a particular direction of research. The paradigm is what unites the members of a scientific community. A scientific community consists of people recognizing a certain paradigm [9, p. 264];

- gives a scientist an opportunity to adopt a paradigm without evidence and immediately begin researching those phenomena that are of interest for a group of scientists sharing this paradigm; the paradigm “like a decision made by a court within the framework of a general law ... is an object for further elaboration and concretization in new or more difficult conditions” [9, p. 50];

- makes scientists explore a certain fragment of nature as deeply as it would be unthinkable in other circumstances;

- gives a criterion for the choice of puzzle problems that can be considered in principle decidable as long as this paradigm is accepted without proof (the fact that the problem has a solution is guaranteed by the paradigm itself), and also determines the rules for acceptable solutions of such problems and the ways to achieve them.

Certainly, the paradigm may impose certain limitations, for example, isolate the scientific community from some socially significant problems, but on the whole, the formation of a paradigm is a sign of the maturity of the development of science.

Despite the fact that the main goal of normal science is developing the current paradigm and it is to a small extent focused on major discoveries, research using a paradigm should be a particularly effective stimulus for changing the same paradigm. Drawing an analogy with social revolutions, T. Kuhn calls this scientific revolutions. Like the choice between competing political institutions, the choice between competing paradigms, according to the scientist, is the choice between incompatible models of community life. However, if a social revolution radically changes all spheres of society,

a revolution within the framework of one of the scientific traditions does not necessarily cover equally other spheres [9, p. 88].

The process of changing the paradigm begins with the detection of an anomaly, in which there is a discrepancy between the research results and what was predicted by the paradigm. The more accurate and developed the paradigm, the more sensitive this paradigm is for the detection of an anomaly.

Anomalies lead to in-depth researches in the relevant field. The result can be, first, adaptation of the paradigm to the anomaly, and second, recognition of the fact that currently the problem has no solution, and third, emergence of a new competing paradigm. The latter is related to the awareness of a certain part of the scientific community, sharing the dominant paradigm, that it “ceased to function adequately in the research on that aspect of nature to which this paradigm itself paved the way” [9, p. 148].

The perception of a new paradigm can lead to a change in the focus of research: old problems can be declared “unscientific”, and vice versa; other problems, previously recognized as insignificant or trivial, become a source of scientific discoveries.

Since a new paradigm is born from the old one, it usually absorbs its conceptual framework. But in the new paradigm, the old terms, concepts and experiments turn out to be in a new relationship with each other. Therefore, the inevitable result is a “misunderstanding” between the two competing schools [9, p. 225].

The work of T. Kuhn gave rise to many discussions. For example, Karl Popper criticized the notion of “normal science”. Imre Lakatos called in doubt T. Kuhn’s irrational approach in describing the transition from one paradigm to another, and also noted that criticism of the paradigm is a lengthy process, and incipient paradigms should be treated with condescension. Only constructive criticism with the help of rival programs leads to real success.

Subsequently, I. Lakatos formulated his own concept of growth and development of scientific knowledge in his work *Falsification and Methodology of Research Programs* [11]. He introduced the notion of a research program (in a certain sense, an analogue of T. Kuhn’s paradigm), by which he understood a theory (or a set of interrelated theories) which is in the process of development.

Lakatos put forward the hypothesis that all research programs have a “solid core”, which

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-

represents the basic and therefore unchanging ideas of this program. For such a prohibition of the change in the core, I. Lakatos introduces a special term – negative heuristics. This is a kind of “protective belt” around the core.

In order to respond to new circumstances and facts that are not completely consistent with the theory, it must have positive heuristics. This is a theoretical possibility of changing and developing the “refutable variants” of the research program, specifying the “refutable protective belt”, being safe for the integrity of the “solid core” of the theory.

The “protective belt” must withstand the main impact from the checks, adapt, be altered, or even be completely changed, if the interests of “defense” so require. If all this gives a progressive shift in problems, the research program can be considered successful. It is unsuccessful if this leads to a regressive shift in problems [11].

According to I. Lakatos, “normal science” of T. Kuhn is in fact nothing more than a research program that seized the monopoly. In reality, research programs enjoy a complete monopoly very rarely, and not for very long. The history of science has been and will be the history of the rivalry of research programs, but it was not and should not be an alternation of periods of normal science, the sooner rivalry begins, the better for progress [11].

Despite critical remarks, nowadays the concept of the development of science and scientific knowledge of T. Kuhn is recognized by the scientific community, as is the theory of research programs of I. Lakatos. In our opinion, in a number of cases it develops and clarifies T. Kuhn’s concept of the paradigm. And yet the question arises: to what extent are theories based on the analysis of the historical data of mathematics, physics, astronomy, chemistry, biology applicable to jurisprudence?

## 2. On the Paradigm in Law

J. G. Berman, one of the first to comment on the possibility of applying the paradigm in law, noted that the interaction of revolution and evolution in Western law demonstrates an impressive parallel to the interaction of revolution and evolution in natural science. In Western law, as in Western natural sciences, it is implied that there will be changes in these conditions, that these changes will be assimilated into the existing system or paradigm, that if they are not assimilated, they will be accepted as anomalies, but if too many changes will

not be able to assimilate, then at some point the system itself will require a radical change [2].

Recognizing the validity of this comparison, we note that it is possible to make other analogies. For example, the extension of the scope and accuracy of the paradigm in law may be related to the development of the doctrine of the legal system, the development of the general paradigm of law and legal paradigms at the level of individual branches, the elimination of the defects in legal regulation, the search for more successful legal constructions, based on judicial practice and, first of all, legal positions of higher courts.

The unconstrained acceptance of a paradigm for a law student means that it is not necessary to re-define and prove key categories in law (for example, employment legal relationship, employment contract, pension), that it is possible to take for granted the existing achievements in order to immediately start working over a specific problem at a level that would not be possible in the absence of a paradigm.

The paradigm in the law also determines the urgent directions for posing problems. For example, in the framework of the Soviet paradigm of labor law, employee turnover was viewed as a negative phenomenon, and the search for ways to prevent it and stabilize the labor collective was considered an urgent task. A similar problem was being solved by social security law, using for this purpose the tool of continuous labor experience. Now, on the contrary, the emphasis is shifted in favor of labor mobility, and this very phenomenon is recognized as objective, positively influencing economic development.

At the same time, it is important to show the peculiarities of the application of the paradigm concept in law. Without any claim to completeness, we will note some of them.

Firstly, law is determined by the development of social relations, it depends on the level of development of technology and culture in society. The crisis occurs when the proposed solutions to problems on the basis of a generally accepted theory cease to satisfy the needs of society. Therefore, we agree: the causes of the crisis of a legal paradigm are connected mainly with external factors [2].

However, internal causes of the crisis are also possible. For example, G. Davidov and B. Langille point to internal challenges when labor

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, p. 1].

Во-вторых, системность права позволяет говорить как об общей парадигме национально-го 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 происходит 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 взаимосвязаны, 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.

lawyers themselves increasingly question whether their discipline is conceptually coherent, relevant to the new empirical realities of the world of labor, and normatively salient in the world as we now know it [26, p. 1].

Secondly, the systemic nature of law allows us to speak of both the general paradigm of national law and the paradigms of its various branches (for example, labor, civil, administrative law); at the international level – of the paradigm of international law, including international labor law.

Thirdly, in the case of law, there is a time lag. New technologies, scientific development change the life of society, but this does not happen at once. Unlike natural science laws, natural phenomena, which act independently of human will, but can be found, social relations are created by people. New social relations need to “mature”, the quality must grow into quantity, and this takes time. Anomaly in this case will be not a violation of the nature of “expectations inspired by the paradigm”, but the emergence of social relations that are difficult or impossible to place within the framework of this legal paradigm without distorting the essence.

“Anomalistic” relations can be observed for a certain time, and only after long discussions in the academic and in political circles, with the emergence of a critical mass of examples from judicial practice, changes also occur in legislation. However, there are cases when the political decision is ahead of the formation of the doctrinal position [2] What can turn out to be a real challenge for one legal system will not be relevant for another one for a long time.

Observing public relations or being a participant in them at a certain stage of development, a scientist is at risk of making hasty conclusions, considering an inessential (as it will turn out in the future) anomaly as evidence of the “failure” of the paradigm, and vice versa.

Fourthly, the choice and legitimation of a particular model of legal regulation takes place in appropriate historical conditions. Therefore, before evaluating the legal paradigm of past years, it is necessary to understand, could it have been in some other way, and if so, would it have been more effective?

Fifthly, public relations can be settled on the basis of various legal concepts, each of which con-

tains a rational essence. A consequence of this may be the existence of several competing paradigms (multiparadigmality). In law this is clearly demonstrated by the existence of different approaches to the essence of law (natural law, normative, materialistic, psychological, sociological and other theories of law). However, as already noted, I. Lakatos considered the history of science precisely as a rivalry of research programs (paradigms).

It seems that for the legal science multiparadigm is more characteristic than for law-making, law enforcement or teaching law. But since these spheres are interconnected, the existence of different paradigms (at the general or branch level) is also felt in the practical perspective.

In addition, when we speak about law, we cannot consider the evolution of the world outlook in isolation from legislative and law enforcement practices. Because of the special nature of law, in which theory and practice are more closely interrelated than in other fields of science and culture, a change in theory is absolutely necessary when insoluble problems arise.

Thus, parallels between paradigms in natural sciences and in jurisprudence are possible, but taking into account certain features.

Without touching in the present work upon the complex of problems connected with the types of legal understanding, we shall confine ourselves to the proposition that the consideration of the paradigm of labor law exclusively from the positions of sources and legal norms enshrined in them does not allow us to see the whole picture. Therefore, when constructing the labor paradigm, it is necessary to apply a broader approach based on the system of legal norms fixed in the sources and in doctrinal statements, ideological attitudes of those who create, study and apply labor law and social security law.

### **3. The Paradigm of Labor Law of Russia: General Approaches**

In the Russian science of labor law, one of the first scientists who turned to study the paradigm of labor law was V. M. Lebedev. The scientist rightly points out the close connection between the paradigm of labor law and the ideology that underlies the paradigm, determines not only the essence of its individual concepts, but also the system as a whole.

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 трудовую парадигму предлагает понимать совокупность фундаментальных установок, представлений, ценностей и реализуемых на их основе методов постановки и решения задач в области трудовой 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 трудовую 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 и с-

We should agree with the conclusion of V. M. Lebedev about the opportunities that researching the paradigm opens in determining the further direction of the development of labor law, in programming of law-making and law enforcement activities, as well as in the educational process. Under the paradigm of labor law, the scientist proposes to understand a system of fundamental concepts that allow for interpreting it as a branch of law. In this case, we should talk not only about abstract legal forms but also about their essential content [12, pp. 12, 33].

K. L. Tomashevski, recognizing this definition as interesting from a scientific point of view, points out that the paradigm should not be limited only to the fundamental concepts and interpretation of labor law as a branch of law. This interpretation, according to the scientist, is closer to the concept of the dogma of labor law, although it does not fully convey it.

The paradigm of labor law is defined by K. L. Tomashevski as a conceptual direction of the development of labor law in all its senses in a certain historical period of time, which is expressed not only in the basic concepts, but also in its principles, tasks, functions, features of the subject and method of labor law [18, pp. 102–103]. Further it is noted that attempts to define the paradigm of labor law will have a “subjective author’s connotation”.

Subsequently, the scientist will formulate the main features of the paradigm of the Belarusian labor law:

- 1) general employment instead of the idea of freedom of labor (from the right to work to the duty to work);
- 2) the wide scope of the use of contracts as types of fixed-term employment agreement;
- 3) the main stimulus to work is the strengthening of the requirements for labor and executive discipline (as a manifestation of the preponderance of the economic function to the detriment of the protective one);
- 4) the use of atypical forms of employment is limited and is not regulated by law;
- 5) collective-contractual regulation of relations in the sphere of labor is inferior to legislative, local and individual-contractual regulation [19, pp. 158–162].

N. V. Demidov under the labor legal paradigm proposes to understand an aggregate of fundamental guidelines, ideas, values and methods of setting and solving problems in the field of labor legal regu-

lation that implement the state policy of labor management [5, pp. 102–103].

The above definitions of the paradigm have their merits, since they demonstrate various aspects of this complex phenomenon.

In the definition of the paradigm proposed by N. V. Demidov, it seems important to consider the paradigm as a set of fundamental guidelines, ideas and values, which brings it closer to the disciplinary matrix of T. Kuhn. It seems, however, that this definition will be precise only in relation to the paradigm of labor law characterized by administrative features.

In our opinion, the paradigm of labor law is manifested not only in labor legal regulation, through which it helps to implement the state policy of labor management. Its purpose is wider. It is disclosed through both rulemaking and law enforcement. Besides the state regulation, local normative acts, the contractual regulatory subsystem (collective agreements and agreements within the national system), private initiatives of corporations (codes of conduct, global, general collective agreements, framework agreements, etc.) are developing.

Without a system of fundamental concepts, a commonality of rules and standards is impossible, both in scientific research and in practical activities. This provides continuity. Successful acquirement of the conceptual framework is one of the most important tasks for a student studying law in order to become a member of the professional community in the future. However, following K. L. Tomashevski, we agree that the paradigm of labor law cannot be limited to this.

It seems that the purpose of the paradigm of labor law is to characterize its current state (in the terminology of I. Lakatos, “solid core” and “protective belt”).

The “solid core” of the branch of labor law is the principles, patterns, ideas underlying it, understanding of which once contributed to the recognition of labor law as an independent branch of law (“labor is not a commodity”, recognition of the worker as a more vulnerable party in labor relations, the principle of freedom of association, the prohibition of forced labor, freedom of labor, the idea of decent work). A retreat from them would mean abandoning the paradigm of labor law in general. They find the external expression in the subject, goals, ways of solving the problems facing labor law, in the system of its



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 хозяйской 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. Таль.

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

sources, as well as in the characteristics of its subsystems – collective and individual labor law.

The “protective belt” is accessory theories, principles, models of legal regulation – helps the paradigm to adapt to new conditions without changing the “solid core”, to show the necessary flexibility (differentiated approach to subjects of labor law on the side of the worker and employer), to provide, when required, the expansion of labor law, including through the regulation of atypical employment, etc.

On the whole, we support the broad concept of the paradigm of labor law proposed by K. L. Tomashovski. However, we think that the definition of the paradigm through the conceptual directions of development is not accurate enough, since the direction of development is usually associated with the term “tendency”, which is generally defined as the direction of development of a phenomenon, thought, idea [17, p. 1332].

Tendencies in the development of labor law in academia are given increased attention. A capacious characterization of tendencies in comparison with the regularities is given by A. M. Lushnikov, M. V. Lushnikova. Unlike regularities, which are always retrospective and are defined in the “here and now” coordinates, for tendencies “here and now” is only a starting point. Tendencies are always promising. Tendencies can reflect weak, only emerging connections of legal phenomena, can be short-term, inconsistent. Regularities are the basis for determining tendencies. Without revealing the regularities, it is impossible to determine tendencies, which in the future, with a certain degree of probability, can become regularities. Tendencies are “pre-regularities of future development”, their function is predominantly prognostic [14, pp. 6-7].

The paradigm of labor law, like the regularities that make up its most important part, performs primarily ontological, epistemological and heuristic functions. At the same time, tendencies may indicate the strengthening of the existing paradigm, or signal about anomalies that either will be eventually adapted by the paradigm, or lead to the emergence of a competing paradigm.

The paradigm of labor law is quite “inert”, reflects the current state of things, tendencies determine the direction of its development. The task of a researcher is to “grasp” the outlines of the para-

digm, the regularities of its development, to trace their features and external manifestation, to predict, in accordance with the tendencies, the directions in which its transformation will take place.

Summing up the preliminary results, we propose the paradigm of Russia’s labor law to be defined as a system of fundamental concepts, regularities, principles, values reflecting the essence of the Russian (Soviet) labor law at a certain historical stage, which manifests itself in its tasks, functions, features of the subject and method, principles, sources, as well as in the legal awareness and law enforcement. It seems that a similar approach can be applied to Russian social security law.

As previously noted, the study of the paradigm of labor law only from the standpoint of legal categories does not allow us to see the true facts of the matter. To understand in what conditions the modern paradigm of labor law was being formed in Russia and abroad, it is necessary to briefly mention the social processes that contributed to this.

It is obvious that in each country labor law acquired specific features, adjusted for certain historical events, political, economic and cultural peculiarities. But if you focus on the “broad strokes”, the following points are seen.

Labor law appears in order to resolve the social contradictions between labor and capital. In the 19th century, it became obvious that competition between workers in the labor market is a “race to the bottom”, and only the union of workers combined with legislation protecting workers’ rights can prevent this. It became increasingly obvious that the regulation of the relations of personal hiring by civil law, which implies equality of parties and the autonomy of their will, does not correspond to the essence of hired labor, based on the unequal position of the parties and the subordination of the worker to the employer’s power. In the field of law, at the turn of the 19th and 20th centuries, theoretical foundations for the perception of the employment contract as an independent legal institution were laid by the German lawyers V. Endeman and F. Lotmar, the Russian professor L. S. Tal.

Restricting the virtually unlimited freedom of the contract, which allowed for cruel exploitation of the labor of workers, labor law, step by step,

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 немислимо 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, p. 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, p. 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, p. 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-

establishes minimum standards of labor in terms of labor safety, limitation of working hours, restriction of the exploitation of women and child labor, legalization of trade unions, etc. Thus, labor law was assigned the role of a “safety valve”, which constrained the protest moods of the numerically growing working class.

B. Hepple connects the origin of modern conceptions of labor law with a response to what German scholars at the late 19<sup>th</sup> century described as a ‘social question’ – a set of problems arising from industrialization, poverty, unemployment and strikes as well as the legal assessment of trade unions and collective agreements. We should agree with the scientist’s conclusion that labor legislation is the outcome of struggle between different social groups, and of competing [31, p. 42].

Here it is necessary to make a reservation that the concept of “labor law” in the Soviet and then in the Russian system of law, as in the states of continental Europe, covers individual and collective labor law. On the contrary, in the law of the countries of the Anglo-Saxon legal system, for example, in the law of United States, labor law is generally associated with the regulation of collective labor relations [8, pp. 7–9].

This terminological difference is not only of semantic interest. It indicates totally different approaches to labor law. In the United States, labor law and employment law are understood as two legal independent disciplines, only loosely interconnected. Such a separation would be unthinkable in Continental Europe, where the two parts are conceived of as closely interrelated parts of an overarching entity. These terminological and at the same time conceptual differences show how much labor law is embedded in the cultural, legal, political traditions of the respective countries. This different perception goes much further and is also reflected in the structural appearance of the laws of different countries [36, p. 43]. Taking this into account, we will use the terms “individual labor law” and “collective labor law” in the future, despite the fact that such a division is not provided for in Russian legislation and is used mainly in doctrine.

Labor law appeared in the industrialized countries of Europe, North America, Asia, as well as in Australia and New Zealand as a result of the evolution of capitalism in the 19<sup>th</sup> and 20<sup>th</sup> centuries, and formed into an independent, full-blooded industry, which reached its peak in the 1950–70s [8, pp. 7–9].

Despite the significant differences in political, cultural, legal nature, we can say that by the middle of the 20<sup>th</sup> century in these countries develops an industrial paradigm of labor law with distinctive features. The subject of individual labor law was recognized as relations in the sphere of hired (dependent), collective labor. The industrial labor was organized in accordance with a certain technology (for example, a conveyor), which united several dozens, or even hundreds, or thousands of people in one place, and it was perceived as “model” relations.

The Philadelphia Declaration of the International Labor Organization (ILO) stated as its first principle: “Labor is not a commodity”. This insight is of utmost importance because it makes perfectly clear that the labor markets are essentially different from other ones, and so they cannot be regulated under the norms of civil law [37, p. 44]. Another essential characteristic is inequality between the employee and the employer in labor relations, personal dependence of the former, and his subordination to the “master’s power” of the latter. Hence the main objective of individual labor law is to protect the worker in the process of labor activity from a material point of view, to ensure his health, safety, respect for human dignity. In the classic sense, individual labor relations were based on a full-time employment contract, providing for a normal *eight-hour working day* and a five-day working week. Other forms of labor relations were, rather, an exception to the general rule.

H. Sinzheimer, the most prominent father of German labor law, stressed that labor law cannot be perceived as merely law regulating employment relations, but has to cover all the needs and risks which have to be met in an employee’s life, including the law on creating of job opportunities. He considered social security law in its broadest sense as also being inseparable part of labor law. The traditional distinction between public law and private law no longer played a role in this comprehensive understanding of labor law as an autonomous legal discipline [37, p. 44].

It is noteworthy that this approach was implemented in the Soviet labor legislation. Thus, all the Codes of labor laws (hereinafter – the Labor Codes) of the Russian Socialist Federative Soviet Republic (hereinafter – the RSFSR) contained norms regulating the social insurance of workers and employees. For example, Art. 175 of the Labor Code of the RSFSR of 1922 stipulated

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 бл агодаря 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 приобретает 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.

that social insurance covers all persons of hired labor, regardless of whether they are employed in state, public, cooperative, concession, rent, mixed or private enterprises, institutions or farms, or private individuals, regardless of the nature and duration of their work and the way they are paid. The Labor Code of the RSFSR of 1971 contained a separate chapter “State Social Insurance”. The current Labor Code of the Russian Federation (hereinafter – the Labor Code of the Russian Federation) did not take this concept into account.

In the field of collective labor law, the main emphasis was placed on the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the special role of trade unions in the sphere of labor, the right to strike; the employers’ right to lockout was either rejected or severely restricted. The right of workers to participate in the management of the organization was proclaimed and actively implemented. This process (not universal for collective labor law in general) has become most widespread in Europe. Even with the considerable differences in the legislation of states available due to the legislative activity of the European Union, this is an increasingly widespread European phenomenon.

In Russia, the conditions for the development of capitalist relations were formed after the reforms of the early 1860s (first of all, the abolition of serfdom). This was facilitated by the development in the 1860s-80s of industry (mining and manufacturing), concentration of manufacture, and the emergence of large industrial centers. Gradually a free labor market was being formed, an intensive proletarianization of the population was taking place, class contradictions were emerging, which are inherent in the early capitalist stage of social development. These contradictions, which were fully manifested in countries such as Britain, France and Germany, having entered upon the path of industrial modernization earlier than Russia, were also inherent in post-reform Russia, which tasted all the “delights” of wild capitalism during the period of the initial accumulation of capital [7, p. 17].

Leaving behind the scope of our research the reasons why class contradictions in the society were resolved not by evolution but by revolutionary means, we state that Russian factory legislation,

although it developed quite rapidly, could not become a “safety valve”. The October Revolution of 1917 forever changed the world history, the history of Russia, laid the foundation for a unique paradigm of Soviet labor law, which was advanced in its time, and at the same time became the catalyst for the formation of international labor law, as well as the labor law of the leading industrialized capitalist countries.

At this point, Soviet Russia (subsequently the USSR) and capitalist countries went their separate ways. Henceforward labor law acquired a powerful ideological function. In the Soviet state, it demonstrated the advantages of the socialist tradition, according to which there was no place for the exploitation of man by man, the slogan “He who does not work, neither shall he eat” was proclaimed. In capitalist countries, the development of labor law (mainly collective labor law) was based on the idea that the capitalist model provides well-being for workers, their voice can be heard in the framework of social partnership, through the active involvement of employees in decision-making, etc. In Anglo-American countries at various times, labor law was regarded as a means to make workers obey the tenets of Christian morality, to give them a sense of membership in “one nation”, to prevent them from destroying “that property which is the source of their own support and comfort in life”, to wean them from materialism or radical ideologies, to give them a stake in the success of the enterprise and/or the capitalist system, to restore their capacity to consume and hence their incentives and opportunities to produce etc. [23, pp. 13–14].

After the October Revolution of 1917, labor law developed rapidly. For example, the Decree of the Soviet of People’s Commissars of the RSFSR “On the eight-hour working day” was adopted on October 29, 1917. It established 8 working hours a day, 48 hours a week. The Decree also provided for breaks for rest and meals, prohibited using labor of minors under the age of 16 at night (from 9 pm to 5 am). Minors under the age of 14 were not admitted to working as employees. The Resolution of the Soviet of People’s Commissars of the RSFSR of June 14, 1918, “On Leaves” introduced two-week paid leaves to all employees who had worked for at least 6 months without interruption.

История российского трудового права в миниатюре отражает историю нашей страны. Периоды ужесточения трудовых норм 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.

The history of Russian labor law is a microcosm of the history of our country. Periods of tightening of the rules were replaced by periods of liberalization of labor legislation.

To replace the Labor Code of the RSFSR of 1918, which embodied the ideas of military communism (first of all, universal labor service and labor mobilization, state control of trade unions), a fundamentally new Labor Code of 1922 came into force, which regulated labor relations under the conditions of the “new economic policy”, which assumed the transition to the market within the limits clearly defined by the state, freedom of labor, manifested through the employment contract, the revival of collective-contractual regulation of labor.

The rejection of the New Economic Policy and the policy of industrialization and collectivization, which demanded an incredible strain and concentration of all (including labor) resources of the country, turned the development of domestic labor law to the direction of state compulsion to labor under penalty of the law, increased penalties for violation of labor discipline, strengthening centralization in the regulation of labor, deteriorating working conditions, reducing level of legal guarantees for workers. State control of trade unions, from early years of Soviet power, reached its peak. The sole trade union body – the All-Union Central Council of Trade Unions (AUCCTU) – was entrusted with the tasks of public administration of important aspects of labor and labor relations, being granted a monopoly in addressing this issues [7, p. 53]. In scientific literature is stated that the distinguishing feature of the Soviet labor law paradigm, especially in the Stalin period, was so called “administrativism”.

During the Great Patriotic War, these tendencies intensified even more under the influence of the military situation. For example, during the mass evacuation of military factories to the eastern regions of the country, the Decree of the Presidium of the Supreme Soviet of the USSR of December 26, 1941 “On the Responsibility of Workers and Employees of Enterprises of the Military Industry for Unauthorized Leave from Enterprises” was adopted. All workers and employees of the military industry enterprises were declared mobilized and assigned to the enterprises they worked at. Unauthorized leave from work was regarded as desertion and punished with imprisonment for a term of five to eight years.

After the death of I. V. Stalin in 1953 and the 20th Congress of the Communist Party of the Soviet Union in February 1956, a new period in the history

of our country began, accompanied by the liberalization of the Soviet state and social system. Along with this, the content and direction of the development of Soviet labor law were changing. In 1970, the Fundamentals of the legislation of the USSR and the Union Republics on labor were adopted, and later the Labor Code of the RSFSR of 1971 was introduced, which was in force until February 1, 2002. Along with the achievements of this period, researchers note some regressive trends, including a return to non-economic coercion to work in the form of combating “parasitism” – long-term living of an adult able-bodied person for non-labor revenue with evasion of socially useful work [7, p. 56].

After the collapse of the USSR, a complex process of transforming the paradigm of Soviet labor law began. In the new economic conditions of the early 1990s, much remained unclear, even the destiny of the employment contract.

Before the start of economic and social reforms, the types of employment contracts were stable, moreover, they did not develop. Among such contracts, the employment contract clearly dominated. The transition of the Russian economy to market relations, the recognition and protection of private, state, municipal and other forms of ownership gave scientists reason to assume that pluralism of forms of ownership could eliminate the monopoly of the employment contract, and it would lose its priority [1, pp. 83–84].

In the early 90s, researchers saw two scenarios. The first one was associated with a sharp decrease in legislative guarantees for workers, as a result of which the rules on the employment contract would become so flexible that they would be suitable for any form of ownership. The second way was the differentiation of the types of employment contracts (employment contract, employment contract at a corporate enterprise, contract of employment in commercial sector). At the same time, the employment contract would retain the existing level of guarantees, but would apply to workers of state and municipal enterprises. The employment contract at a corporate enterprise would regulate the relations of “working owners”, and the contract of employment in commercial sector would be used at private enterprises.

As a result, neither of the options was implemented. In the current Labor Code of the Russian Federation, which came into force on February 1, 2002, the basic provisions on the employment contract remained common to all employers. Features of labor regulation are provided by the differentiation of legal regulation.

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

Б. Хэппл 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 внутрироссийского, 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

#### 4. On the Paradigm of Labor Law of Russia in the Early 20<sup>th</sup> Century (problem statement)

B. Hepple refers economic development and policy, the changing nature of the state, the character of the labor movements, the growing influence of civil society, as well as ideology to the factors affecting the transformation of labor law in Europe. This approach does not exclude other factors lying in the legal sphere, for example, the difference in the legal methods of systems of Roman-German law and Common law [31, pp. 36–41]. We think, in general, these factors had an impact on Russian labor law with various degrees.

With the adoption of the Labor Code of the Russian Federation, we can talk about the completion of the stage of transformation of labor law, caused by the transition of Russia to the market economy, and the formation of a modern paradigm of Russian labor law.

The research into the modern paradigm of Russian labor law has not received sufficient development in scientific publications. At the same time, certain regularities, principles and other elements of the paradigm can be evidenced by trends regularly observed by the scientific community over a certain period of time.

A number of trends, identified by S. Golovina back in 2007 [4, pp. 9–37], in our opinion, can be recognized as elements of the modern paradigm of Russian labor law. Among them are *the following* theses:

– on the scope of the labor law, represented by four models: the model of the full coverage of labor legislation (regulation of “classical” labor relations, even if they are formalized by a contract of civil law nature); the model of the labor law functioning taking into account the specific features provided for by federal laws and other normative legal acts (labor of persons working in the organizations of the Armed Forces of the Russian Federation and federal executive bodies which provide military service, workers performing alternative civilian service, artistic intellectuals and professional athletes, municipal employees, workers of prosecution bodies and institutions, etc.); model of the residual application of labor legislation, i.e. in the part which is not regulated by a special law (state civil servants, judges); model of selective application of labor legislation (labor of convicted persons); the differentiation of relations in the sphere of labor is also indicated in foreign literature [38];

– on the mobility of the subject matter of labor law, in particular the inclusion of new types of relations in its subject, conditioned by informatization and globalization, enrichment due to the development of “border” regulation of issues at the intersection of labor, civil, procedural, administrative law;

– on the development of a system of sources of labor law at the international, federal, regional, municipal, local levels; the emergence of transnational corporations (TNCs) in the Russian market and the conclusion of new types of social partnership agreements, both domestic and supranational (corporate agreements), international framework agreements, social codes of TNCs;

– on the improvement of the quality of the Labor Code of the Russian Federation under the influence of the implementation of the norms of international legal acts.

This corresponds to the conclusions about the expansion of labor law and the increasing flexibility in the legal regulation of labor relations, identified as trends in the development of labor law and labor rights by A.M. Lushnikov and M.V. Lushnikova [14, p. 12].

We would like to make some additions to the above theses.

1. The transformation of the paradigm of labor law in the course of transition from the socialist way of life to capitalist relations, the democratization of social relations brought new priorities and values, including the concept of social partnership and the idea of freedom of labor.

The idea of social partnership (or “social dialogue”) appeared in the West as a reaction to the revolutionary events in Russia and was supposed to show the possibility of a “peaceful outcome” of the many strikes and other labor conflicts that determined the high level of social tension in the sphere of labor relations. Under socialism, this concept was criticized because it contradicted the thesis of the class struggle between the proletariat and the capitalists.

It seems that we still cannot speak about the commonality of positions and interests between workers and employers at the deep level. But in a civilized society and in a state that seeks to become genuinely social, a social dialogue between workers and employers is necessary.

In international labor law, social partnership is seen primarily as a system of

всего, как система взаимоотношений между трудящимися и предпринимателями<sup>1</sup>.

Согласно ст. 23 Трудового кодекса РФ, с оциальное 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 смещению 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. Научкой 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 дискуссий<sup>2</sup>; вопросам, связанным с инициативами ТНК, уделяется значительное внимание в зарубежной и отечественной литературе [13, с. 154–171; 30].

<sup>2</sup> Подобной точки зрения по поводу международных рамочных соглашений придерживаются, например, А. М. Лushnikov, 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 преимущества перед национальным законодательством.

relationships between workers and entrepreneurs<sup>1</sup>.

According to Art. 23 of the Labor Code of the Russian Federation, social partnership in the sphere of labor is a system of relationships between worker (representatives of workers), employers (employers' representatives), government bodies, local self-government bodies aimed at ensuring the coordination of the interests of workers and employers in matters of regulation of labor relations and other directly related to them relations.

This understanding of social partnership is closer to the notion of tripartism – the basis for the functioning of the International Labor Organization. The Decree of the President of the RSFSR of November 15, 1991 No. 212 “On Social Partnership and the Resolution of Labor Disputes (Conflicts)” in many respects contributed to the confusion of these concepts, as far as in order to create a social partnership system, set the practice of concluding general agreements on social and economic issues, tripartite sectoral tariff agreements with the participation of the state, trade unions and entrepreneurs.

Therefore, the position, according to which the terms “social partnership” and “tripartism” have a common sphere, but on the whole do not coincide in content, seems to be justified. The term “social partnership” refers to the relationship only between the worker and the employer, and in cases where there is a participation of not only workers and employers but also public authorities is required, the terms “tripartism”, “tripartite relations”, “tripartite cooperation” and other similar terms must be used [6, p. 6].

In terms of the implementation of social partnership in practice against the backdrop of the weakening trade unions (which is typical not only of Russia) [13, pp. 154–155; 23, pp. 17, 33] alarming is the fact that employers consider the labor legislation reflecting the economic inequality between the worker and the employer as an obstacle to the innovative development of the economy and a deterrent to the further development of the labor market, cre-

ation of new jobs and effective employment. Business is ready to talk about its social responsibility only in a serenely situation [10, pp. 4–5].

2. The principles of freedom of labor, including the right of everyone to freely dispose of their abilities to labor, to choose the kind of activity and profession, the prohibition of discrimination and forced labor, are developed in legal norms implemented in practice. An invaluable contribution to the development of the idea of the freedom of labor in Russia was made by L. Yu. Bugrov [1]. The use of forced labor on a Soviet-era scale, the criminal punishment for “parasitism” is a thing of the past. Freedom of labor manifests itself at the level of individual labor law institutions, for example, at the level of concluding, changing and terminating an employment contract. Essential restrictions on labor freedom for certain categories of workers, primarily state and municipal employees, are related to the specific character of their professional activities and are fixed by law.

3. The system of sources of labor law continues to develop due to Russia's participation in regional integration associations. Science and practice confirm the existence of a triune system of sources of labor law, which includes not only international, national, but also supranational sources. The latter are at the junction of systems of international and national law and include acts of supranational bodies of the Union State of Belarus and Russia, decisions of the Eurasian Economic Commission within the framework of the EAEC, model laws of the CIS [20, p. 11]. The international framework agreements concluded by international associations of trade unions and employers, global collective treaties (agreements) and codes of conduct of TNCs are also referred to supranational level, which, however, is the subject of scientific discussions; issues related to the initiatives of TNCs are given considerable attention in foreign and domestic literature [13, pp. 154–171; 30]<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> A similar point of view on international framework agreements is shared, for example, by A. M. Lushnikov, K. L. Tomashvskiy. N. L. Lyutov, objecting to the assignment of these agreements to the supranational level, argues that international framework agreements do not have a formal legal force and do not have an advantage over national legislation.

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

<sup>1</sup> See, for example, ILO Convention No. 98 (Convention concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively).

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 являющегося 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 размывает 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-

4. The scope of Russian labor law in recent years is indeed expanding. Without dwelling on all directions, we will note the expansion by including labor relations of atypical employment in the labor law orbit. In 2013, into the Labor Code of Russia was introduced Chapter 49.1 “Specific features of the regulation of labor of remote workers”. Previously, remote work (“telework”, “remote work”, “freelance”) was not legally regulated and could be carried out within the framework of civil law relations or outside the legal boundaries [37, pp. 216–225].

In 2014 the Labor Code of the Russian Federation was supplemented with Art. 56.1. “Prohibition of loan labor”, which refers to the labor carried out by a worker under the order of the employer in the interests, under the management and control of an individual or legal entity that is not the employer of that worker. Thus, under the discussion about the need for the legalization of loan labor in Russia was drawn a line.

Simultaneously with the prohibition of loan labor in the Labor Code of the Russian Federation, a new Chapter 53.1 “Specific features of the regulation of labor of workers sent temporarily by the employer to other individuals or legal entities under a contract for the provision of labor of workers (employees)”. This chapter allows a private employment agency to enter into an employment contract with a worker, sent temporarily for work at the receiving party, with the obligatory condition for the worker to perform the labor function on behalf of the employer in the interests, under the management and control of an individual or a legal entity that is not an employer for this worker. The list of cases when it is possible is limited by legislation.

The development of atypical relations blurs the already fuzzy boundaries between the labor and civil law contracts. Foreign literature is actively discussing the need to extend the norms of labor law to “persons like workers” (or “quasi-workers”), the problem of precarious work [8, pp. 14–21; 27; 34].

On the one hand, these examples show that the range of persons whose labor rights are protected is expanding. At the same time, the emergence of a subsystem of legal norms regulating atypical labor relations that do not correspond to one or several signs of the “classical” employment relationship, as defined by ILO Recommendation No. 198 on labor relations, leads to an even greater heterogeneity in the subject of labor law, which, in our opinion, in-

dicates anomalies. And it may well indicate the maturation of a new paradigm of labor law, which at a certain stage will begin to compete with the “classical” one. Atypical labor relations have always existed (for example, fixed-term employment contracts, labor relations with homeworkers). However, they never reached a “critical mass”. Of course, even under the influence of digitalization, not all labor relations will become atypical. But we do not exclude that the “classical” labor relationship will lose their leading position.

Legal regulation of atypical labor relations is associated with the need for greater “flexibility” of working conditions for certain categories of workers, which almost always means fewer labor rights and guarantees for them. And here the question arises where is the boundary between reasonable flexibility and “race to the bottom”. For example, Art. 312.5 of the Labor Code of the Russian Federation, which allows for termination of employment contracts with remote workers on the grounds provided for in the employment contract is criticized [13, p. 253].

The growth of atypical employment not only deprives workers of their rights, benefits, feelings of individuality and self-esteem. The widening of the “chasm” and the numerical superiority in favor of persons who are not protected by labor law can contribute to a new political trend, when “unprotected” workers support the withdrawal of the remnants of benefits from workers who are protected by labor law [23, pp. 18–22].

Against the backdrop of technological innovation, this scenario is not utopian at all. The emergence of a world where the dominant paradigm is a series of transactions between a worker and a company, rather than a long relationship, was described by D. Pink in his book *Free Agent Nation: The Future of Working for Yourself*, published back in 2001 [32].

Atypical labor relations are and will be an economic and social reality. It is not necessary to have the gift of foresight to assert: against the backdrop of technological breakthroughs, they will acquire new forms, will rapidly change and become more complex. Under these conditions, labor law must overcome the “delay effect”. It is necessary not so much to acknowledge the *fait accompli*, adjusting to them, as to offer the society new fair models of future relations.

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. Лушниковой 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].

The Russian labor law needs to accept this challenge not only from a practical point of view, but also at the level of theory.

### 5. The Paradigm of Russian Social Security Law in the Early 21<sup>st</sup> Century (problem statement)

Transformation of the Russian social security law in the late 20th century and early 21st century is influenced by three key factors.

First, it is the transition of Russia to market economic relations and the consolidation of the diversity of forms of ownership. In the 1990s, a multi-unit system, funded from different sources (state budget, extra-budgetary insurance funds, non-state funds), replaces the unified state social security.

Second, these are demographic changes that have a tremendous impact on the social security system. Most clearly, these changes are manifested in the ageing of the population. In reality, the scale of changes affects the whole age structure of the population, affects all aspects of the life of society without exception.

Third, these are the above-mentioned changes which are taking place in the labor relations and in the structure of employment in general. Gradual transition from the model of industrial labor, characteristic of the first half of the 20<sup>th</sup> century, to more flexible and incomplete forms of employment, the emergence of so-called independent workers and self-employed persons, require rethinking of the basic principles of social insurance. For example, the principle of “compulsory participation” in compulsory social insurance systems does not always work, since it leaves out a significant part (up to 40%) of economically active population outside the legal boundaries [16, p. 25].

The definition of the paradigm of social security law in the 21<sup>st</sup> century should take into account these factors. In the science of social security law, this problem has not been adequately researched. At the same time, scientists have repeatedly turned to the issue of transformation of the social security law and the trends of its development.

1. Among the first scientists who worked on this problem, were A. M. Lushnikov and M. V. Lushnikova. They rightly point out that social security law, the formation of which falls on the Soviet period, was formed at that time exclusively

as a public branch of law, had a uniform subject and method of legal regulation, unified principles of the state system of social security, the system of state equalization. The social sphere was under strict state control.

As a result of political and economic changes in Russia in the 1990s, objective changes in the law of social security occurred. They were manifested in a significant complication of the system of legal regulation of social security relations, specialization of certain legal regimes of social insurance, social assistance and state social security [15, p. 431]. Thus, instead of a single state system of social security, three basic organizational and legal forms were formed.

In addition, according to M. V. Lushnikov and M. V. Lushnikova, the subject of the branch is expanding due to the social-security relations stemming from social security contracts. The new shape of social security law is characterized by the unity of public and private principles of legal regulation. The future of social security law in the 21<sup>st</sup> century is associated with the determination of its place in the human rights system of the information society, shifting the emphasis from the economic person to the individual, its personal benefits, and shifting value priorities from the sphere of economic and physical security of a person to the sphere of subjective well-being and quality of life [15, pp. 580–581].

Thus, according to the opinion of the scientists, the essential factors determining the paradigm of social security law in modern Russia are the transition from a purely state social security system to three relatively autonomous organizational and legal forms, the optimal combination of state and contractual regulation of social security relations, a focus on improving level and quality of human life.

2. The influence of demographic processes on the functioning of social insurance systems, and in particular pension insurance, was deeply researched by Prof. V. D. Roik. Based on the experience of industrially developed European countries that have faced the problem of population ageing much earlier than other regions of the world, the scientist proves the need not only for reforming but for changing the paradigm of pension system and rethinking the role of pensioners in society [16, pp. 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

Social insurance systems emerged in the late 19<sup>th</sup> – early 20<sup>th</sup> centuries and reached their development in the 1950s. In the middle of the last century, the basic parameters of national social security systems were formed. The age structure of the population and the indicators of labor activity at that time were fundamentally different from the current ones. Life expectancy was on average 10–15 years shorter, and the length of working life, on the contrary, was longer. People began to work as soon as they were allowed by their mental and physical abilities, and worked as long as they had physical capacity [16, p. 25].

Nowadays, especially in developed countries, the situation has changed dramatically: people have started to live longer, the period of receiving a pension has increased, while the period of work (accordingly, the period of insurance) is steadily declining.

The increase in the life expectancy of people in all countries of the world, the high rate of ageing of the population, the increase in the proportion of the elderly and very elderly in the structure of society will lead to a significant increase in social security costs already in the coming decades. In developed European countries, where the elderly make up almost a fifth part of the population, about a fifth part or even a quarter of the GDP is already spent on their material security and medical care. If the existing trend persists, the pension and health insurance systems will reach their critical parameters within the next 12–15 years [16, pp. 50–51].

At the same time, in Russia social security costs are three times lower than in a number of OECD countries (Germany, Sweden, France): 13% and 30% respectively. In the opinion of V. D. Roik, in the coming years our state will have to significantly increase its social expenditures. The question is, due to what mechanisms and in what volumes. The most important institution of elderly population – pension insurance – is in a state of financial instability. The budget deficit of the Pension Fund of the Russian Federation has acquired a stable character with a tendency to increase. Paradoxically, the scientist writes, but the Russian society is not sufficiently aware of such a serious global challenge as population ageing [16, pp. 50–51].

It is important to note that demographic changes do not mean only an increase in the cost of social security. The majority of pensioners of the

21st century are radically different from their peers who lived in the middle of the last century. Now many of them are healthy, active people with high qualifications. One of the modern trends of the OECD countries is the concept of active ageing, which allows elderly people to remain in demand among members of society who lead an independent way of life [35, pp. 39–48; 22].

In Russia, the situation is somewhat different. According to demographers, in the country there is a so-called pathological social ageing, when the average life expectancy of Russians falls short not only of the parameters of developed countries, but also of the life expectancy that took place during the Soviet period. The situation is exacerbated by the significantly lower level and quality of life of older Russians, compared to their foreign counterparts living in OECD countries. This applies to both material resources, and the state of health and ability to work [3, pp. 151–153]. Insufficiency of material security in old age, as well as social and medical services addressed directly to elderly people, leads to the displacement of the vast majority of elderly Russians beyond the boundaries of the full life.

Research shows that for a number of reasons, both economic and legal, Russian pensioners have very little chance of finding qualified and well-paid jobs. At the same time, almost 18% of pensioners living in cities have the necessary health, vocational education and qualifications. This is a small but already demographically significant generation of elderly people in Russia, who, under conditions of depopulation, can play an important role in the country's economy [3, pp. 151–153].

It seems that demographic trends indicate the need for an urgent solution of at least two tasks. Firstly, it is the development and adoption of special measures in the field of employment policies that would ensure access of elderly people to job opportunities and their competitiveness in the labor market. Secondly, it is the creation of a system of long-term care for the elderly.

The solution of the first task depends to a large extent on the adaptation of the labor market and changes in labor legislation. Pension legislation can also help solve this problem, but it can also significantly complicate it. Unfortunately, this is exactly what happened in 2016, when pension payments to working pensioners started

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 претерпела 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-

to be made without taking into account indexation and adjustment.

The solution of the second task requires the search for radically new approaches, for example, at the intersection of social services and medical care. For the elderly, health services are on the list of vital needs. At the same time, many elderly people need constant specialized geriatric care. We believe that the most effective means of meeting the needs of elderly people in this type of services is the model of an integrated geriatric service combining medical and social services. Similar models are already used abroad [21, 26]. The first steps to this have been done in Russia. The strategy of actions in the interests of citizens of the older generation in the Russian Federation until 2025 provides for the establishment of geriatric departments and offices in medical institutions. Since 2018, geriatric medical care has been included in the compulsory health insurance program. However, now it only concerns medical care, which, in our opinion, does not solve the problem, since the diseases of old age require not so much treatment as long-term care and maintenance of quality of life.

Thus, the prospects for the development of the paradigm of Russian social security law in the context of demographic trends are associated with the transition from the habitual attitude towards pensioners as recipients of social payments and services, to their independent and economically active status. Secondly, the long-term care system for elderly people who are in need of this must combine medical and social services to meet the needs of the ageing population for getting specialized geriatric services.

3. Changes in labor relations and in the structure of employment have a direct impact on the social security system. The relationship between labor law and social security law is most evident in the field of social insurance, since insurance is carried out during the period of work. Any changes in the employment relationship are reflected in the social security law. The reduction in the share of wage earners, the reduction in the period of work, the emergence of the category of so-called independent workers, the growth of self-employment, incomplete and illegal employment – this is the incom-

plete list of the challenges of the 21<sup>st</sup> century to which social security law must adapt.

The system of social insurance of industrial workers, which appeared at the turn of the 19<sup>th</sup> and 20<sup>th</sup> centuries, underwent parametric and institutional transformation over time. However, the underlying principles remained unchanged: mandatory coverage of all workers of hired labor and their families by social insurance, tripartite participation in the financing and management of the insurance system, state responsibility for the effective functioning of the social insurance system.

After the Second World War, the right to social security is recognized as one of the basic human rights. The international community, in the person of the ILO, declares its intention to extend social security to all people who are in need of it and to provide everyone with a basic income guarantee. This was a new universal paradigm that overcame the limitations of a purely insurance approach. For the first time, it was reflected in the ILO Income Security Recommendation No. 67 of 1944 and ILO Medical Care Recommendation No. 69, and later on – in the legally binding ILO Social Security (Minimum Standards) Convention of 1952 (No. 102) and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights 1966.

In the second half of the 20<sup>th</sup> century, active development of national social security systems is taking place. The coverage of social security programs is expanding, their funding is increasing, a model of the Welfare State is forming, a key role in which is played by state. The paradigm of social security law in the post-war world is based on values such as social justice, solidarity, and collectivism.

However, subsequently the rapid globalization of financial markets and labor, the increase in migration flows, the growth of the informal economy, and then the global financial crisis, lead to new problems in the field of social security. In the 1990s, the Welfare State model was replaced by other social values, in particular, the personal responsibility of an individual for his well-being. The role of the state in the social sphere is rethought, and the ideas of privatization of social security or its individual institutions are put forward.

At the same time, thanks to technological advances, labor productivity in industrialized

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-

countries sharply increases, reducing the share of workers in industry. Serious changes take place in working conditions, new and flexible forms of employment are emerging. If we add to the listed the growing demographic problems, it becomes clear that nowadays most countries are faced with the issue of finding ways to develop social security in the 21<sup>st</sup> century.

This global process coincided with the collapse of the Soviet Union and the beginning of socio-economic transformations in the Russian Federation. In the 1990s, Russia had to simultaneously solve the difficult tasks of searching for a national model of social security and integration into the international community of states. All the above problems and trends in the development of labor relations have manifested themselves in Russia, albeit with a little delay.

The result of the search for a way out of the crisis was a radical paradigm shift, expressed, as already said, in the transition from a purely state model to three relatively autonomous organizational and legal forms. At the same time, there was one more basic idea of building a Soviet social security system – the principle of solidarity of generations. But due to the factors discussed above, this principle began to be adjusted. In the 1990s, in accordance with the recommendations of the World Bank in Russia, the transition to a strictly defined contribution pension system was seriously discussed. These recommendations have been practically implemented in Chile and a number of other Latin American countries. The prospect was quite real for Russia, but fortunately, this did not happen.

Now, having analytical materials of OECD and ILO, it is possible to judge with confidence about the correctness of this decision. Privatization of the pension system does not in itself improve the quality of management, on the contrary, it leads to a reduction in amounts of benefits. Countries that implemented such reforms, over time, were forced to some extent restore the former solidary system [28; 29, pp. 35–63].

Nevertheless, the reforms of the pension system are inevitable. A lot has been written about this both in Russia and abroad [16, 24, 25, 30]. But these changes must begin not with the rejection of the principle of solidarity, which constitutes the “solid core” of the social security paradigm, but

with the parametric reforms, being part of the “protective belt” of the paradigm and adapting it to the changes. This is the way that was chosen by developed European countries that have retained the principle of financing pensions from current fees as the basis of their pension systems [29, pp. 55–56].

In conclusion, we shall note that another important characteristic of the paradigm of modern social security, which constitutes its “solid core”, is the principle of the overall responsibility of the state for the effective functioning of the social security system, as enshrined in ILO Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102). It seems that in times of crisis, adherence to this principle is especially important. In the modern world, social security can no longer be seen only as a financial burden of the state. On the contrary, the availability of an adequate social security system in the country helps to cope with the consequences of the economic crisis, promotes productive employment, supports aggregate demand and people’s confidence in their future. As accurately noted in the Global Jobs Pact (2009), social security in the 21st century serves as an automatic social and economic stabilizer, as well as the main component of comprehensive anti-crisis strategies.

### Conclusions

1. Concepts of growth and development of scientific knowledge, paradigm (research program), founded by T. Kuhn and I. Lakatos are applicable in law if we take into account the specific features. These features, in our view, are related to the dependence of law on public relations, therefore the causes of the legal paradigm crisis are external factors in many respects. Unlike laws of natural science, which can be found, public relations need to “mature”, society must realize the need for their regulation by law. Hence there is “time lag” factor, when in most cases the law formalizes the relations that have already taken shape. Public relations can be settled on the basis of different legal concepts, each of which has a “rational kernel” and has a right to exist, therefore, multiparadigmality is characteristic of law, and the choice of a specific regulatory model is determined by historical conditions.

2. We offer to understand under the labor law paradigm a system of fundamental

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 («гуневядство») 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-

concepts, regularities, principles, values, reflecting the essence of the national labor law at a certain point in history, which is evident in its objectives, functions, and features of the subject and method, principles, sources, as well as in the legal consciousness and in law enforcement activities. It seems that this approach can be used in the design of the paradigm of social security law.

3. In industrialized countries (primarily Europe and North America), labor law emerged as a way to resolve the contradictions between labor and capital. At the end of the 19<sup>th</sup> century, Russia also entered the capitalist path of development. However, the October Revolution of 1917 forever changed the course of Russian and world history, laid the foundation for a unique and somewhat advanced paradigm of labor law, which influenced the development of international labor law and the labor law of the leading industrialized capitalist countries. And although after the dissolution of the USSR and the transition to a market-based economic system, the paradigms of labor law and social security law have been substantially transformed, individual legal institutions have preserved the imprint of the Soviet industrial era.

4. In the issue of the modern paradigm of labor law, we would like to emphasize the following:

– in Russia, social partnership means both bilateral relations between workers (their representatives) and employers (their representatives) and tripartite relations (with the participation of the state and other power structures), with the predominance of the latter. The desire of employers to be socially responsible, the establishment and implementation of additional guarantees for workers largely depend on the economic situation in the country;

– freedom of labor in the Russian labor law has acquired real legal outlines; widespread use of forced labor and punishment for the fact that a person does not want to work for hire (“parasitism”) are things of the past; freedom of labor is not unlimited, but its significant limitations for certain categories of workers are due to the peculiarities of their professional activities;

– the system of sources of labor law is developing, including in connection with the participa-

tion of Russia in integration associations. In addition to the international and national level, it is necessary to identify sources of labor law at the supranational level. Successful functioning of the EAEU gives scientists a reason to talk about the Eurasian labor law as a new doctrinal category;

– the expansion of labor law, among other things, by including atypical employment in its sphere of relations, gradually marks the boundaries of a new paradigm of atypical labor relations. Modern labor law should actively participate in the formation of a legal framework for the new paradigm, and offer the society new models of future labor relations that would be in line with social justice.

5. The paradigm of social security law in modern Russia is determined by the following factors:

– transition from a purely state social security system to three relatively autonomous organizational and legal forms: social insurance, state social assistance and state social security at the expense of the budget;

– a combination of normative and contractual regulation of relations on social security, with the leading role of normative state regulation;

– preservation of the principle of solidarity – as an institutional basis for the operation of compulsory social insurance;

– insufficient consideration of the growing influence of population ageing processes on the social security system, the insufficiency of special measures and services addressed to elderly people.

Prospects for the development of the paradigm of Russian social security law in the context of demographic trends are related to:

– changing the habitual attitude towards pensioners as recipients of social payments and services: pensioners should be considered as an independent, economically active social group;

– the formation of a long-term care system that combines medical and social services to meet the needs of elderly people for specialized geriatric services on an ongoing basis.

At the same time, it is necessary to maintain the principle of solidarity as the basis that constitutes the “solid core” of the social security paradigm and the principle of the general responsibility of the state

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., Лушников М. В. Трудовое право в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. М., 2017. 272 с.
15. Лушников 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. Куралева. 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.

for the effective functioning of the social security system enshrined in international norms.

The proposed vision of the paradigms of labor law and social security law expresses the opinion of the authors and does not pretend to be full and complete.

#### 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 nauchnykh rabot* [Philosophy of Politics and Law: Collection of Scientific Works]. Moscow, 2010. Issue 1. Pp. 138–161. (In Russ.).
3. 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.).
4. Golovina S. Yu. Sovremennye tendentsii v trudovom prave Rossii [Current Trends in the Labor Law of Russia]. *Sovremennye tendentsii v razvitii 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.).
5. 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: 10.17803/1994-1471.2017.77.4.102-109. (In Russ.).
6. Zakharov K. V. Pravovaya reglamentatsiya sozdaniya i deyatel'nosti trekhstoronnikh komissiy v Rossii i analogichnykh im organov za rubezhom: avtoref. dis. ... kand. yurid. 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.).
7. Kiselev I. Ya. Trudovoe pravo Rossii i zarubezhnykh stran: uchebnik [Labor Law of Russia and Foreign Countries: Textbook]. Moscow, 2006. 608 p. (In Russ.).
8. 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.).
9. Kuhn T. *Struktura nauchnykh revolyutsiy* [The Structure of Scientific Revolutions]. Moscow, 2015. 320 p. (In Russ.).
10. 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.).
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]. 4<sup>th</sup> 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,

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.
28. *nauchnykh rabot* [Philosophy of Politics and Law: Collection of Scientific Works]. Moscow, 2010. Issue 1. Pp. 138–161. (In Russ.).
3. 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.).
4. Golovina S. Yu. *Sovremennye tendentsii v trudovom prave Rossii* [Current Trends in the Labor Law of Russia]. *Sovremennye tendentsii v razvitii 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.).
5. 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.).
6. Zakharov K. V. *Pravovaya reglamentatsiya sozdaniya i deyatelnosti 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.).
7. Kiselev I. Ya. *Trudovoe pravo Rossii i zarubezhnykh stran: uchebnik* [Labor Law of Russia and Foreign Countries: Textbook]. Moscow, 2006. 608 p. (In Russ.).
8. 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.).
9. Kuhn T. *Struktura nauchnykh revolyutsiy* [The Structure of Scientific Revolutions]. Moscow, 2015. 320 p. (In Russ.).
10. 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.).
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 21<sup>st</sup> 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. jurid. 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.).

#### References

#### References in Russian

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.

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]. 4<sup>th</sup> 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 21<sup>st</sup> Century]. *Paradigma trudovogo i sotsial'nogo prava v epokhu postroeniya post-industrial'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. jurid. 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.).
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. *Люттов 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. Курьева. Минск, 2009. 335 с.*
19. *Томашевский К. Л. Парадигма трудового права Беларуси в начале XXI в. // Парадигма*
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.*

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.).

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.