

## ТЕОРИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

УДК 349.2

### Эволюция парадигмы трудового права и факторы, ее опосредующие

Ю. В. Иванчина

Уральский государственный юридический университет им. В. Ф. Яковлева,  
Российская Федерация, 620137, Екатеринбург, ул. Комсомольская, 21

**Для цитирования:** Иванчина, Юлия В. 2023. «Эволюция парадигмы трудового права и факторы, ее опосредующие.» *Ежегодник трудового права* 13: 7–25.

<https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.101>

Автор, основываясь на парадигмальном подходе, разработанном Т. Куном, анализирует эволюцию парадигмы трудового права. Показана необходимость выявления факторов, влияющих на формирование парадигмы и ее развитие. Выделено два фактора, влияющих на парадигмальный процесс. Вневременной фактор — это потребности как одна из фундаментальных категорий общественной науки и основа жизнедеятельности человека. Речь идет о социально значимых потребностях, процесс удовлетворения которых требует правовой регламентации. Темпоральный фактор — господствующий тип общества и экономики, определяющий способ производства материальных благ, который характеризуется преобразованиями в сфере применения наемного труда, изменением места и роли человека в производственном процессе, влиянием на объемы и способы удовлетворения потребностей. Указанные факторы когерентны, находятся в постоянной взаимосвязи. В статье выделены этапы эволюционирования парадигмы трудового права. Первый этап — допарадигмальный. В России он длится с момента появления свободной рабочей силы и основ ее правового регулирования до момента обособления трудового права. Это период первоначального накопления и обобщения научных знаний о трудовом праве, завершившийся появлением учения Л. С. Таля о трудовом договоре, которое легло в основу парадигмы трудового права. Следующий этап господства парадигмы — «нормальная наука», когда все последующие научные исследования опираются на достижения, уже признанные научным сообществом, а именно на учения о трудовом договоре и трудовом правоотношении. В настоящее время парадигма трудового права переживает кризис. Сформированные в науке трудового права подходы не соответствуют реалиям времени, поскольку парадигма была сформирована в рамках индустриального типа общества и экономики, а в настоящее время происходит переход к информационному типу. Сделан вывод о том, что трудо-

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2023

вое право находится на пороге научной революции, которая должна привести к смене парадигмы.

*Ключевые слова:* парадигма трудового права, допарадигмальный этап, нормальная наука, научный кризис, научная революция, социально значимые потребности, информационный тип общества и экономики.

## 1. Введение

Развитие общества как цивилизационный процесс непрерывно. Оно связано с процессом развития техники, технологий и накоплением знаний обществом и, как следствие, выходом его на качественно новый уровень прогресса, связанный с переходом на новую стадию общественной эволюции, приводящей к смене типа общества и экономики. В последнее время активное распространение получил историко-стадиальный подход к типизации цивилизационного процесса, где технико-технологический критерий выступает основой выделения аграрной (доиндустриальной), промышленной (индустриальной) и информационной (постиндустриальной) цивилизации. Особую актуальность приобретает теория постиндустриального общества, основоположниками которой считаются А. Турен (Турен 1998), Д. Белл (Белл 2004) и Э. Тоффлер (Тоффлер 2009), а также У. Ростоу (Rostow 1959), который также стоял у ее истоков.

В России информационный (постиндустриальный) тип общества с инновационной экономикой только складывается, однако в последние годы этот процесс принял достаточно динамичный, а порой и форсированный характер. Происходящие в связи с этим активные преобразования в обществе и экономике неизбежно отражаются на правовой системе, которая не может не отразить эти изменения. Как верно отмечает Т. Н. Радько, правотворческая деятельность государства имеет целью совершенствование правовой системы, приведение ее в соответствие с социально-экономическими потребностями (Радько 1974, 28). Поэтому подвергаются переосмыслению многие понятия, категории и их содержание.

Так, в последние десятилетия важным объектом научного внимания в рамках различных областей знания становятся вопросы, связанные с научной парадигмой. Чаще всего к парадигме обращаются в естественных науках, однако гуманитарные и социальные науки не становятся исключением. Понятие «парадигма» устойчиво вошло в научный оборот, в систему научного знания и получило широкое распространение благодаря работе американского историка и философа Т. Куна «Структура научных революций» (Кун 1977). О возможности применения учения о парадигме в праве одним из первых заявил американский ученый-правовед Г. Дж. Берман в книге «Западная традиция права: эпоха формирования» (Берман 1998). Впоследствии изучение правовой парадигмы получает широкое распространение (Cohen 2002; Войниканис 2014; Желдыбина 2019). Не стало исключением исследование парадигмы трудового права (Лебедев 2018; Томашевский 2009; Васильева и Шуралева 2018) как самостоятельной отрасли права.

Обращение к парадигме трудового права представляется абсолютно закономерным в условиях перехода к постиндустриальному (информационному) обществу, когда встает вопрос о ее трансформации. Это обусловлено изменением типа общества и экономики, которое всегда характеризуется интенсивными преобразо-

ваниями в сфере применения наемного труда, и, как следствие, изменением места и роли человека в производственном процессе. Однако нередко это сводится к попытке формирования дефиниции (Павельева 2015; Мирошниченко и Шарый 2017) понятия парадигмы. В таком случае смысл понятия подменяется словами, а содержание и сущностное значение отождествляются с кратким определением понятия. Вместе с тем это не умаляет роли и значимости выработки дефиниции, поскольку, как указывает С. Ю. Головина, «понятие должно выражать сущность предмета, заключать в себе первичную (обобщенную) информацию о нем» (Головина 1997, 54). Представляется, что необходимо концентрироваться не столько на понятии парадигмы трудового права, сколько на природе ее формирования, смысле и значении для трудового права как самостоятельной отрасли права, т. е. на ее объективных сущностных свойствах, а также на формах ее внешнего проявления.

Несмотря на то что понятие «парадигма» вошло в систему научных знаний еще во второй половине XX в., оно до сих пор не получило однозначного понимания. Так, В. А. Ельчанинов полагает, что парадигма — это «совокупность знаний, методов и ценностей, которые безоговорочно разделяются членами научного сообщества» (Ельчанинов 2011, 204). По мнению Б. Е. Рощина, парадигма представляет собой фундаментальную, исходную концептуальную схему (определенную формулу), модель постановки проблем и их решения, систему соответствующих исследовательских методов. Парадигма — это теория, воплощенная в системе понятий, выражающих существенные особенности реальной действительности. Специфику научной парадигмы определяет соответствующая идеология, поскольку именно идеология лежит в основе формирования парадигмы (Рощин 2011, 311).

Что касается дефиниции парадигмы трудового права, отметим отсутствие какого-либо единообразия. В частности, В. М. Лебедев утверждает, что под парадигмой трудового права можно понимать систему основополагающих понятий, которые позволяют трактовать его как отрасль права. Кроме того, он указывает, что речь должна идти не только об абстрактных юридических формах, но и об их сущностном наполнении (Лебедев 2018, 12). Указанная позиция в части проведения параллели между парадигмой и самостоятельностью отрасли права, а также относительно важности сущностного наполнения парадигмы, на наш взгляд, обоснованна и заслуживает поддержки.

Н. В. Демидов полагает, что трудовая парадигма — это совокупность фундаментальных установок, представлений, ценностей и реализуемых на их основе методов постановки и решения задач в области трудовой регламентации, реализующих государственную политику управления трудом (Демидов 2017). Здесь интересным и перспективным видится рассмотрение парадигмы как совокупности фундаментальных установок, поскольку совокупность несколько больше, чем система. Совокупность элементов, в частности научных представлений, не всегда предполагает нахождение их в настолько тесной взаимосвязи друг с другом и взаимозависимости друг от друга, как элементов системы. Составляющие совокупности более независимы, хотя и не абсолютно автономны.

К. Л. Томашевский определяет парадигму трудового права как концептуальное направление развития трудового права во всех его пониманиях на определенном историческом отрезке времени, что отображается не только в его основных понятиях, но и в принципах, задачах, функциях, особенностях предмета и метода тру-

дового права (Томашевский 2009, 102–103). К. Л. Томашевский указывает на то, что парадигма — это развитие трудового права в определенный исторический отрезок времени. Как уже было отмечено, активные преобразования, происходящие в обществе и экономике в процессе эволюционирования и предполагающие их переход на качественно новый уровень, неизбежно отражаются на правовой системе, т. е. предполагают определение направления дальнейшего развития трудового права.

Наиболее объемное понимание парадигмы трудового права России представлено Ю. В. Васильевой и С. В. Шуралевой: «...это система 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 правоприменительной деятельности» (Васильева и Шуралева 2018, 462). Представленное определение вообрало в себя ряд значимых признаков парадигмы — не только указание на определенный исторический этап, но и на наличие закономерностей как взаимосвязи между реальностью и ее правовой регламентацией, как формы проявления ее сущности. Безусловно, изменение типа общества и экономики изменяет систему основополагающих понятий науки.

Представляется, что парадигма — это не только совокупность сформировавшихся и разделяемых членами научного сообщества на определенном этапе исторического развития фундаментальных научных взглядов и представлений о трудовом праве как самостоятельной отрасли права (ее предмете, методе, принципах и иных системообразующих элементах, и их сущностном наполнении) под влиянием господствующей идеологии, но и о закономерностях, подходах к правовому регулированию общественных отношений, входящих в ее предмет.

## 2. Основное исследование

Работы Т. Куна (Кун 1977; 2014) послужили не только отправной точкой для активного введения в научный оборот понятия парадигмы. В них был изложен новый методологический подход к периодизации и эволюции науки — парадигмальный подход. Его суть заключается в том, что парадигма является своего рода критерием, позволяющим проследить развитие науки, выявить основные этапы ее функционирования, осуществить их периодизацию в процессе эволюционирования. Согласно данному подходу, в процессе становления и развития науки можно выделить ряд основных этапов. Первый этап обозначен как допарадигмальный, предшествующий формированию парадигмы. За ним следует этап господства парадигмы, по словам Т. Куна, «нормальной науки». После наступает этап кризиса «нормальной науки» и этап научной революции, который приводит к смене парадигмы.

Вместе с тем представляется, что для выявления парадигмы, например той или иной отрасли права, в частности трудового права, а также раскрытия основных этапов ее становления и развития необходимо в первую очередь выявить факторы, обуславливающие как формирование парадигмы, так и ее дальнейшее эволюционирование.

На наш взгляд, существует два основополагающих когерентных фактора, влияющих на парадигмальный процесс. Первый, *вневременной фактор*, — это потребности. «Потребности — одна из фундаментальных категорий общественной науки.

Ни одна область современного общественного знания не обходится без этого понятия. Экономические науки, социология, демография, теория управления — все они апеллируют к потребностям человека, причем каждая из отраслей знания усматривает в этой категории свой собственный аспект» (Здравомыслов 1977, 6). По словам Д. А. Керимова, потребности имеют «не менее важное значение и для юридической науки, ибо только при наличии объективной общности в системе потребностей индивидов... может возникнуть, существовать и действовать право как специфическое средство, способствующее удовлетворению их жизненно необходимых потребностей» (Керимов 1972, 118).

Сложно отрицать, что потребность объективна по своей природе и она является основой жизнедеятельности. При этом следует отметить, что в качестве исходного вневременного фактора выступают не все потребности, а только социально значимые, процесс удовлетворения которых требует правовой регламентации. Социально значимые потребности — это «набор отдельных устойчивых (типичных) потребностей, требуемых для восполнения недостатка жизненных условий, благ, необходимых для сохранения и развития человека, социальных групп и общества в целом, удовлетворение которых невозможно без вступления в общественные отношения и закрепления их в нормах права» (Иванчина 2017, 24).

Например, необходимость в удовлетворении базовых (физиологических) потребностей у человека существовала всегда, поскольку «первая волевая цель, ранее всего намеченная человеком, указана ему природой — это поддержание, сохранение его собственного существования» (Иеринг 1881, 49). Вместе с тем до определенного момента потребность в еде, жилье и одежде могла быть удовлетворена человеком самостоятельно. Например, в условиях первобытнообщинного строя для этого не требовалось правовой регламентации.

Однако уже в рамках цивилизационного процесса, когда по мере развития техники, технологий, а также накопления знаний общество выходит на качественно новый уровень развития, приводящий к смене типа общества и экономики, самостоятельное удовлетворение базовых потребностей становится невозможным. Человеку для удовлетворения своих, даже физиологических, потребностей (в еде, жилье и одежде) приходится вступать в общественные отношения. В этот момент указанные потребности приобретают статус социально значимых.

Поскольку тип общества и экономики не только определяет преобладающий способ производства материальных благ, но и характеризуется интенсивными преобразованиями в сфере применения наемного труда и изменением места и роли человека в производственном процессе, он неизбежно влияет на объемы и способы удовлетворения потребностей. Это приводит к выводу о том, что господствующий тип общества и экономики выступает в качестве второго — *темпорального фактора*, влияющего на парадигмальный процесс. Оба фактора когерентны, т.е. находятся в постоянной взаимосвязи. Потребность — это одна из движущих сил научно-технического и экономического прогресса, поскольку техника и технологии развиваются, а экономика функционирует в конечном счете для того, чтобы удовлетворять потребности общества, желания потребителей приобрести нужный товар или услугу. Вместе с тем развитие техники, технологий и экономики приводят к переходу на качественно новый уровень развития общества, что неизбежно отражается на объемах и способах удовлетворения потребностей.

Например, уже в рамках аграрного (доиндустриального) типа, несмотря на то что производственные отношения были примитивны, в основном применялся ручной труд, орудия труда были элементарными, а их использование совместно с ручной силой малопроизводительно, самостоятельное удовлетворение потребностей уже было затруднительным или вовсе невозможным. Более того, одним для удовлетворения своих потребностей было необходимо использовать труд других. Лица же, чей труд использовался, не имели других возможностей для удовлетворения своих потребностей, кроме как допустить использование своего труда.

Вместе с тем, как верно отмечал В. М. Догадов, не везде, где имеются отношения, связанные с применением труда, урегулированные нормами права, можно говорить о трудовом праве. В большинстве случаев, когда свободный гражданин прилагал свой труд к чужому хозяйству, то эти отношения регулировались нормами гражданского обязательственного права (Догадов 1927, 5–6). Это было обусловлено тем, что производственные отношения из-за минимального количества свободной рабочей силы не были развиты.

Кроме того, при аграрном (доиндустриальном) типе основной отраслью экономики являлось сельское хозяйство. В то же время следует отметить, что важнейшим достижением аграрного экономического развития, подготовившим почву к переходу к индустриальному типу общества и экономики, стало создание мануфактуры как формы кооперации, основанной на разделении труда.

«На протяжении всего периода развития человечества смена исторических форм организации общества влекла за собой смену форм организации труда. Обзор известных современной науке форм организации труда показывает, что правовая регламентация трудовых отношений появляется с появлением наемного труда и усиливается по мере его распространения» (Кузьменко 2005, 53). В свою очередь, распространение наемного труда связано не столько с наличием свободной рабочей силы (в России — после отмены крепостного права), сколько с поступательным переходом к индустриальному типу общества и экономики. Отправной точкой формирования указанного типа послужила первая промышленная революция. К концу XIX в. — началу XX в. в России аграрный тип общества и экономики сменила аграрно-промышленная стадия, которая была переходной на пути к индустриальному типу. Отрасли, в которых прежде применялся крепостной труд, где господствовала крепостная мануфактура, теперь переживали трудный процесс перехода к наемному труду.

В этот период происходит и смена способов удовлетворения потребностей. Как верно отмечал Р. Иеринг, «мать права — нужда», а «природа дала нам только потребности и рассудок для лучшего их удовлетворения» (Иеринг 1896, 149–150). Если в рамках аграрного типа общества и экономики большинство физиологических потребностей могло быть удовлетворено посредством приложения своего личного труда (например, в еде — с помощью работы на земельном участке), то для удовлетворения потребности в одежде было необходимо вступать в общественные отношения по купле-продаже товаров. Денежные средства, необходимые для этого, могли быть заработаны как путем продажи части выращенных продуктов, так и предложения каких-либо ремесленных услуг или путем найма. В условиях формирования индустриального общества и экономики, когда наблюдается рост промышленности и городов, начинает превалировать наемный труд и удовлетворение

этих же физиологических потребностей самостоятельно становится крайне затруднительно, а порой — вообще невозможно. Работник за проделанную работу получает заработную плату, которая позволяет ему удовлетворить его потребности, оплатив еду, одежду, жилье. Как справедливо отмечает Г. В. Мальцев, человеческое поведение, в сущности, есть не что иное, как адаптивная форма жизнедеятельности, обеспечивающая в каждом случае наиболее благоприятный режим удовлетворения потребностей (Мальцев 2011, 132).

Таким образом, базовые потребности человека, без удовлетворения которых невозможно поддержание его жизнедеятельности, вне зависимости от типа общества и экономики остаются неизменными. Однако «фактором эволюции является постепенное видоизменение жизненных условий и общественного сознания» (Таннон 1904, 79), приводящее к изменению типа общества и экономики, которое влечет за собой изменение объемов и способов удовлетворения этих потребностей. Следовательно, социально значимые потребности — это вневременной фактор, который существует вне зависимости от чего-либо. Тогда как тип общества и экономики — это темпоральный фактор, поскольку господствующий в определенный период времени тип обуславливает объемы и способы удовлетворения потребностей. Эти факторы когерентны и взаимообусловлены.

Все это невозможно без правового опосредования. Право как явление общественной жизни — неотъемлемая составляющая цивилизационного процесса, определяющая границы свободы, закрепляющая основополагающие права и порядок их реализации. По мере появления правовых норм, направленных на регулирование той или иной группы общественных отношений, наступает потребность в их научном осмыслении.

Основываясь на парадигмальном подходе Т. Куна, можно указать, что процесс становления и развития науки начинается с допарадигмального этапа, который предшествует формированию парадигмы. Полагаю, что говорить о зарождении науки — допарадигмальном этапе — можно только после того, как осознана объективно существующая потребность в правовом регулировании определенной группы общественных отношений, которые впоследствии составят ядро той или иной отрасли права, выразившаяся вовне в принятии группы норм, т. е. в начале процесса отраслеобразования. Именно он выступает отправной точкой формирования ее парадигмы как совокупности представлений и фундаментальных установок относительно развития отрасли, ее ценностных ориентиров, подходов к правовому регулированию общественных отношений, которые в результате составят ее предмет.

Социально значимые потребности, в частности потребности субъектов трудового права, выступают не только предпосылкой появления норм права (их удовлетворение невозможно без вступления в общественные отношения), но и тем фактором, той сущностной силой, которая способна объединить множество самостоятельных, разнородных элементов (предмет, метод, принципы, функции) в одну систему, а также удерживать указанные элементы в соединенном состоянии. Социально значимые потребности выступают как системообразующий фактор отрасли, обуславливающий взаимодействие, взаимозависимость и взаимообусловленность системообразующих элементов отрасли, а также выступающий предпосылкой для их интеграции в единую и целостную систему — отрасль права.

Следовательно, говорить о формировании, зарождении парадигмы трудового права на допарадигмальном этапе можно только после того, как наемный труд становится объектом пристального внимания и правового регулирования, а именно во второй половине XIX в. В России это было непосредственно связано с отменой крепостного права и появлением свободной рабочей силы. Так, К. М. Варшавский отмечал, что «с появлением наемного труда становится все более ощутительно, и все сильнее обозначается потребность в законодательном регулировании, причем в более специализированном законодательстве, по своему содержанию ограждающем интересы слабой стороны трудового отношения» (Варшавский 1924, 12).

А. М. Лушников также указывает, что предпосылки формирования трудового права как самостоятельной отрасли «были связаны с бурным развитием капиталистических отношений, обострением “рабочего вопроса”, расширением рынка наемного труда, своеобразным “социальным заказом” политического режима на разработку соответствующего законодательства, появление которого, в свою очередь, стимулировало научный интерес к правовому регулированию труда» (Лушников 2010, 12).

Согласно теории Т. Куна, «первоначальное накопление фактов [на допарадигмальном этапе] является деятельностью, гораздо в большей мере подверженной случайностям, чем деятельность, которая становится привычной в ходе последующего развития науки» (Кун 1977, 35). В действительности история развития и становления науки трудового права — живое подтверждение этой теории.

Как справедливо отмечает А. М. Лушников, «говорить о становлении науки трудового права России ранее 80-х гг. XIX в. не приходится. Более того, в конце прошлого века шло количественное накопление обобщений и комментариев законодательства и правоприменительной практики. Качественный уровень, связанный с определением предмета, метода, принципов, выделением основных институтов трудового права появляется уже скорее в исследованиях XX в.» (Лушников 2010, 11–12).

Действительно, на данном (допарадигмальном) этапе идет процесс накопления знаний и норм права, служащих основой для этих знаний. По мере появления основ правового регулирования труда они начинают подвергаться обобщению и последующему научному анализу. По существу, все начинается с первых попыток инкорпорации фабричного законодательства, которые были предприняты отечественными учеными и практиками в конце XIX в. — начале XX в. Например, в 1885 г. в свет выходит «Сборник русских фабричных законов» под редакцией М. А. Саблина, а в 1898 г. появляется «Справочная книга для чинов фабричной инспекции, фабрикантов и заводчиков: полный сборник узаконений о найме рабочих на фабрики, заводы и мануфактуры, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих, о фабричной инспекции, о надзоре за заведениями фабрично-заводскими», составителем которого выступил А. И. Кобеляцкий (Лушников 2010, 13).

Впоследствии эти обобщения легли в основу первых парадигмальных наблюдений. В результате формируются зачатки тех теорий, которые последователи смогли объяснить наилучшим образом. Например, появляются труды И. Х. Озерова «Борьба общества и законодательства с дурными условиями труда» (Озеров 1901), В. П. Литвинова-Фалинского «Фабричное законодательство и фабричная ин-



спекция в России» (Литвинов-Фалинский 1904), А. А. Микулина «Нужды рабочих. Сборник статей по рабочему вопросу» (Микулин 1905), А. Н. Быкова «Фабричное законодательство и развитие его в России» (Быков 1909).

По мнению В. М. Лебедева, «в основу выделения трудового права в самостоятельную отрасль была положена парадигма особого — трудового договора, — отличного от других гражданско-правовых договоров» (Лебедев 2018, 13). Речь идет о труде Л. С. Таля «Трудовой договор: цивилистическое исследование» (Таль 1913), в котором он обосновал специфику трудового договора и в котором, как справедливо отмечает А. М. Лушников, «были отражены зачатки общей доктрины трудового права» (Лушников 2022, 64).

Однако представляется, что говорить о появлении парадигмы трудового права в тот момент все же преждевременно. Речь идет о завершающей стадии допарадигмального периода. Во-первых, трудового права как самостоятельной отрасли еще не существовало. Во-вторых, это был период, когда накопленные знания стали отправной точкой для становления и развития науки. Безусловно, учение Л. С. Таля, выработанное на данном этапе развития науки, было определяющим и на его основе в дальнейшем сформируется парадигма трудового права. По существу, работа Л. С. Таля обобщила и подвела итог парадигмальным наблюдениям, которые сформировались к тому времени и послужили переходом от случайных научных наблюдений (допарадигмального этапа) к «нормальной науке», этапу, когда появляется устойчивая парадигма.

«Нормальная наука», — писал Т. Кун, — означает исследование, прочно опирающееся на одно или несколько прошлых научных достижений — достижений, которые в течение некоторого времени признаются определенным научным сообществом как основа для его дальнейшей практической деятельности» (Кун 1977, 28). Так, первыми учениками Л. С. Таля можно назвать И. С. Войтинского, В. М. Доганова и К. М. Варшавского, которые продолжили развивать его учение (Лушников 2022, 68), и это позволяет говорить о переходе к этапу «нормальной науки» и появлению парадигмы трудового права. Более того, учение о трудовом правоотношении Н. Г. Александрова (Александров 1948) было продолжением учения Л. С. Таля, но оно вывело науку на качественно новый уровень. Именно учения Л. С. Таля и Н. Г. Александрова определили траекторию развития науки на нескольких последующих десятилетиях. «Эта общность установок и видимая согласованность, которую они обеспечивают, представляют собой предпосылки для “нормальной науки”, т. е. для генезиса и преемственности в традиции того или иного направления исследования» (Кун 1977, 29).

Считаю, что всего этого не было бы — ни допарадигмального этапа, ни перехода к «нормальной науке» — если бы не присутствовали оба фактора: вневременной и темпоральной. Иными словами, если бы не возникла потребность в правовом регулировании активно складывающейся новой группы общественных отношений, ведь фабричное законодательство появляется и начинает развиваться только тогда, когда потребность в нем была осознана обществом и государством.

Сам Л. С. Таль, отмечал, что материальные и этические интересы общества настоятельно требовали вмешательства законодателя и контроля государства за положением рабочих. Возникло движение в пользу реформы существующих и составления новых уложений с целью приспособления их к потребностям современ-

ной жизни (Таль 1912, 4). Однако побудительным мотивом появления основ правового регулирования наемного труда выступили социально значимые потребности работников, удовлетворение которых посредством норм гражданского права в тот момент уже было неэффективно. Так, А. А. Микулин указывал, что нужды<sup>1</sup> рабочих, наиболее настоятельные, в тот момент проявились в достаточной мере, и было необходимо наметить пути, по которым должно идти законодательство с целью удовлетворения главнейших из них (Микулин 1905, 7–13).

Вместе с тем следует обратить внимание на тот факт, что, как справедливо отмечает Е. Б. Хохлов, труд представляет собой имманентное качество человека и человеческого общества, поэтому очевидно, что в той мере, в какой это явление проявило себя в социальной среде, оно подвергалось социальному воздействию, включая, разумеется, и правовое регулирование (Хохлов 2013, 6–7).

Однако до определенного момента, в частности, в России — до момента появления свободной рабочей силы (отмены крепостного права) и перехода от аграрного типа общества и экономики к индустриальному, с правовым регулированием единично возникающих общественных отношений по применению наемного труда «справлялось» гражданское право. Только тогда, когда наемный труд получает массовое распространение, в ходе первой промышленной революции становится очевидным, что имеющиеся подходы к правовому регулированию данных отношений не соответствуют социально значимым потребностям сторон, в них вступающих, и наступает настоятельная потребность в изменении подходов к правовому регулированию. Темпоральный фактор оказался ключевым.

Появление фабричного законодательства было обусловлено техническим прогрессом (начинающейся промышленной революцией). «Промышленная революция есть качественное изменение предметов, средств труда и организации производства, влекущее за собой существенные социальные последствия, в конечном счете, переход общества из одного состояния в другое» (Хохлов 2013, 758). Именно в такие моменты, по мнению Г. Дж. Бермана, старый закон отказывал в том смысле, что он оказывался неспособен вовремя откликнуться на перемены, происходившие в обществе (Берман 1998, 37).

Развитие техники, технологий и накопление знаний, как было отмечено выше, приводит к переходу на новую стадию общественной эволюции, приводящую к смене типа общества и экономики. Зарождение основ трудового права в России приходится на момент перехода от аграрного (доиндустриального) типа общества и экономики к промышленному (индустриальному) типу. Гражданское право, регулирующее отношения, связанные с применением труда, оказалась эффективно только в рамках аграрного (доиндустриального) периода развития общества и экономики, когда данные правоотношения носили единичный характер. В рамках промышленного (индустриального) типа правоотношения, связанные с применением наемного труда, становятся массовыми, параллельно с ними появляются коллективные правоотношения. Следовательно, образующаяся в этот момент парадигма трудового права формируется под активным влиянием зарождающегося индустриального типа общества и экономики.

---

<sup>1</sup> Термины «нужда» и «потребность» являются синонимичными категориями. Кроме того, определение понятия «потребность» осуществляется через указание на нужду (надобность) в чем-либо (Ожегов 1994, 494).

Более того, можно говорить о том, что парадигма гражданского права в части подходов к использованию труда в тот момент переживала кризис — «научную революцию», что привело впоследствии к ее трансформации.

Об окончательном становлении парадигмы трудового права можно говорить только после обособления трудового права как самостоятельной отрасли. Основы парадигмы трудового права, безусловно, были заложены Л. С. Талем. Именно он разработал не только концепцию трудового договора, которая нашла отражение в современном трудовом законодательстве и с некоторыми видоизменениями стала разделяема многими советскими и современными учеными, но и стоял у истоков теории коллективного договора (Таль 1909), концепции работодательской власти и внутреннего трудового распорядка (Таль 1918; Лушников 2010, 17). Он сформировал основы теории трудового права.

Плеяда ученых — учеников и последователей Л. С. Таля — развивала теорию трудового права. Так, И. С. Войтинский внес большой вклад в развитие теории советского трудового права, издав один из первых учебников по трудовому праву (Войтинский 1925). Большое значение имела теория трудового правоотношения, разработанная Н. Г. Александровым (Александров 1948). В дальнейшем этими вопросами занимались Л. Я. Гинцбург (Гинцбург 1977) и В. Н. Скобелкин (Скобелкин 1999). Это далеко не полный перечень ученых-трудовиков, внесших существенный вклад в развитие науки трудового права. В пределах одной научной статьи обозначить всех не представляется возможным, однако можно утверждать, что все исследования развивались в рамках одной парадигмы, ядро которой составляло учение о трудовом договоре и трудовом правоотношении, реализуемом в рамках индустриального типа общества и экономики. Вплоть до конца 90-х гг. прошлого столетия данная парадигма господствовала и это был период «нормальной науки» в парадигмальном процессе.

Так, отмечает Т. Кун, в наши дни такие достижения излагаются, хотя и редко в их первоначальной форме, учебниками — элементарными или повышенного типа. Эти учебники разъясняют сущность принятой теории, иллюстрируют многие или все ее удачные применения и сравнивают эти применения с типичными наблюдениями и экспериментами. До того как подобные учебники стали общераспространенными, они долгое время неявно определяли правомерность проблем и методов исследования каждой области науки для последующих поколений ученых. Это стало возможно благодаря двум существенным особенностям этих трудов. Их создание было в достаточной мере беспрецедентным, чтобы привлечь на длительное время группу сторонников. В то же время они были достаточно открытыми, чтобы новые поколения ученых могли в их рамках найти для себя нерешенные проблемы любого вида (Кун 1977, 28). Действительно, обратившись сегодня к учебникам по трудовому праву, мы можем обнаружить основу теории, сформированной Л. С. Талем и развитой его последователями. Столь длительное существование теорий обусловлено и тем, что «нормальная наука» часто подавляет фундаментальные новшества, потому что они неизбежно разрушают ее основные установки» (Кун 1977, 22).

Однако можно предположить, что эта позиция вызовет возражения, поскольку за весь период существования трудового права как самостоятельной отрасли подходы к правовому регулированию трудовых отношений неоднократно меня-

лись. Следовательно, это не могло не отражаться на парадигме трудового права. В действительности можно обнаружить, как менялось законодательство, например, под влиянием господствующей в тот или иной период времени идеологии, что оказывало непосредственное влияние на научные подходы.

Так, А. М. Лушников пишет о том, что «трудовое право в существенно большей степени было идеологизировано по сравнению с другими отраслями права. Трудо-правовая проблематика напрямую соприкасалась с такими находящимися в центре внимания вопросами, как диктатура пролетариата и обострение классовой борьбы, темпы экономического развития и социалистического строительства, профсоюзное движение и его взаимоотношение с коммунистической партией» (Лушников 2010, 25). «Круг обсуждаемых учеными проблем в советский период был ограничен прямыми идеологическими установками» (Лушников 2010, 26). Например, концепция наемного (несамостоятельного) труда была объявлена «вредительской», поскольку не вписывалась в идеологию, в связи с чем была надолго забыта.

Как представляется, весь период существования данной парадигмы речь не шла о кардинальном изменении подходов к правовому регулированию, к появлению концептуально новых научных взглядов на основы трудового права. Полагаем, что происходили трансформационные процессы, которые были обусловлены идеологией, а также социально-экономическими и политическими преобразованиями. Например, произошла смена экономической системы, когда наша страна в конце 80-х — начале 90-х гг. прошлого века перешла от плановой экономики с государственной монополией на средства производства к рыночной экономике с многообразием форм собственности. Это не могло не отразиться на подходах к правовому регулированию трудовых отношений, а также на научном осмыслении происходящего.

Поскольку все процессы, происходящие в обществе и экономике, оказывают непосредственное влияние на право, ибо оно является одним из элементов структуры общества, следовательно, все обозначенное не могло не оказывать воздействия на развитие как учения о праве, так и о его роли в общественной жизни, а также на парадигму той или иной отрасли права. В то же время кардинального воздействия на парадигму трудового права не было, поскольку процесс протекал в рамках господства индустриального типа общества и экономики.

С момента обособления трудового права как самостоятельной отрасли и до начала XXI века это был этап господства парадигмы трудового права, основоположником которой выступил Л. С. Таль, по словам Т. Куна, «нормальной науки». После этого всегда наступает этап кризиса «нормальной науки» и этап научной революции, который приводит к смене парадигмы.

Представляется, что парадигма трудового права как раз сейчас находится на этапе кризиса «нормальной науки». Это предопределено тем, что в настоящее время наша страна находится в стадии переходного периода к постиндустриальному (информационному) типу общества с инновационной экономикой. «Новые явления, о существовании которых никто не подозревал, вновь и вновь открываются научными исследованиями, а радикально новые теории опять и опять изобретаются учеными. История даже наводит на мысль, что научное предприятие создало исключительно мощную технику для того, чтобы преподносить сюрпризы подобного рода» (Кун 1977, 79). В первую очередь речь идет об открытиях в естественных науках, об активном развитии техники и технологий, что меняет даже привычный

уклад жизни. Цифровые технологии проникли во все сферы жизнедеятельности человека, даже традиционная покупка необходимых товаров превращается в виртуальное посещение магазина.

Переход на новую стадию общественной эволюции всегда «характеризуется определенной ступенью развития производительных сил общества и соответствующим этой ступени историческим типом экономических производственных отношений, которые зависят от нее и определяются ею» (Илющечкин 1996, 98).

Мы свидетели того, как в последние десятилетия процессы цифровизации повлияли на рынок труда, на условия и порядок применения труда. Общество столкнулось с ранее никому не известной платформенной занятостью, с самозанятостью. Появление таких форм применения труда в рамках индустриального общества и экономики было невозможно представить, впрочем, как и работу, выполняемую дистанционно (удаленно).

Поскольку основы правового регулирования труда, а также и парадигма трудового права возникли в рамках индустриального типа, они оказываются малорезультативными, а порой и неэффективными в условиях перехода к информационному типу общества и экономики. Согласимся с Т. Куном в том, что каждое новое открытие, в том числе в рамках цифровизации, обуславливает «отказ научного сообщества от той или иной освященной веками научной теории в пользу другой теории, несовместимой с прежней» (Кун 1977, 23).

Отсутствие в трудовом законодательстве норм, соответствующих реалиям времени, указывает на наличие кризиса, который всегда предшествует научной революции. При этом нужно отметить, что термин «революция» предполагает обозначение им этапа появления не только новой теории, но также и всего периода, необходимого для укоренения этой теории, признания ее научным сообществом.

Кроме того, каждая революция порождает новую или значительно обновленную теорию, и та степень, с которой она будет соответствовать новым условиям, отражаясь в законодательстве, будет служить показателем успеха революции. Следует согласиться с Г. Дж. Берманом в том, что «каждую великую революцию можно рассматривать не столько как слом, сколько как переделку. Каждая из них должна была найти компромисс с прошлым, но каждая также преуспела в создании нового права, которое воплощало многие из тех главных целей, за которые эта революция сражалась» (Берман 1998, 38).

Как верно отмечают Ю. В. Васильева и С. В. Шуралева, «необходим поиск новых решений, которые должны стать адекватным ответом на внешние вызовы, потребности современного общества, конкретного человека» (Васильева и Шуралева 2018, 457). Научное сообщество сейчас находится в этом поиске, многие высказываемые точки зрения вызывают оживленные дискуссии. Это характерные черты кризиса «нормальной науки». Любой кризис, даже научный, протекает болезненно, поскольку «создание других новых теорий по понятным причинам вызывает такую же реакцию со стороны тех специалистов, чью область компетенции они затрагивают. Для этих специалистов новая теория предполагает изменение в правилах, которыми руководствовались ученые в практике нормальной науки до этого времени» (Кун 1977, 23).

Однако, как верно отмечает сам же Т. Кун, «если мы больше не можем избежать нормальностей, разрушающих существующую традицию научной практики, — на-

чинаются нетрадиционные исследования, которые в конце концов приводят всю данную отрасль науки к новой системе предписаний (commitments), к новому базису для практики научных исследований» (Кун 1977, 23).

### 3. Выводы

Всегда «фактором эволюции является постепенное видоизменение жизненных условий и общественного сознания» (Танон 1904, 79), приводящее к смене типа общества и экономики. На смену аграрному (доиндустриальному) типу общества и экономики пришел индустриальный. Сейчас происходит переход к постиндустриальному (информационному) типу общества и экономики.

Это означает, что изменения, происходящие в социально-экономической, политической и общественной жизни, вызываемые в том числе процессом эволюционирования общества и экономики, будут неизбежно влиять на парадигмальный процесс в трудовом праве. Изменение типа общества и экономики ведет к преобразованиям в сфере применения наемного труда, а значит, к изменению места и роли человека в производственном процессе, а также к изменению объема и способов удовлетворения потребностей основных участников данного процесса. Это напрямую воздействует на процесс эволюционирования научных представлений об основе отрасли трудового права и правовом регулировании общественных отношений, входящих в ее предмет.

Например, в период индустриального типа общества и экономики вопрос о рабочем месте не становился объектом пристального внимания со стороны научного сообщества, поскольку рабочее место всегда было стационарным и находилось под прямым контролем работодателя. С развитием цифровизации и внедрением цифровых технологий появляются удаленные рабочие места, становится возможным применение дистанционного труда. Поэтому неудивительно появление теоретического обоснования правового регулирования труда дистанционных работников, которое привлекает все большее внимание ученых, как и иные нетипичные формы занятости, появление которых было обусловлено происходящими изменениями.

В настоящее время мы находимся на рубеже очередного этапа эволюционного развития — перехода к информационному обществу с инновационной экономикой. Несмотря на то что постиндустриальный (информационный) тип общества и экономики в России только начинает складываться, его влияние как на производственные процессы, так и на рынок труда уже достаточно ощутимо, что привело к кризису парадигмы трудового права. Изменения, которые вносятся в законодательство, не решают проблемы в целом. В связи с этим многие ученые говорят о необходимости смены парадигмы трудового права.

Как известно, конкуренция — двигатель прогресса, в том числе «конкуренция между различными группами научного сообщества является единственным историческим процессом, который эффективно приводит к отрицанию некоторой ранее общепринятой теории или к признанию другой» (Кун 1977, 26), выводя науку на качественно новый уровень. Представляется, что к поиску новой парадигмы трудового права должны подключиться представители всех научных школ трудового права, которых на территории России достаточно для того, чтобы провести в жизнь научную революцию.

В результате научной революции парадигма трудового права России, как и все направления общественного развития, протекающие в нашей стране, претерпев трансформацию, должны выйти на качественно новый уровень. Это приведет к переосмыслению подходов к правовому регулированию трудовых отношений и иных, непосредственно с ними связанных, в современных условиях. При этом необходимо понимать, что «усвоение новой теории требует перестройки прежней и переоценки прежних фактов, внутреннего революционного процесса, который редко оказывается под силу одному ученому и никогда не совершается в один день» (Кун 1977, 24).

Полагаем, что при поиске новых подходов к правовому регулированию трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, инициирующих появление новых научно обоснованных теорий, на основе которых могло бы развиваться трудовое право, необходимо опираться на господствующий тип общества и экономики и социально значимые потребности субъектов трудового права. Это два основополагающих когерентных фактора, влияющих на парадигмальный процесс. Потребности выступают в качестве вневременного фактора, а тип общества и экономики — это темпоральный фактор.

Считаем, что формирование новой парадигмы с учетом этих факторов позволит сформировать трудовое право, соответствующее реалиям времени. Как отмечает Г.В. Мальцев, «право, которое не имеет убежденного союзника в лице того, кому оно адресует свои нормы, является слабым и ничтожным» (Мальцев 2011, 121). Следовательно, если в нормах права не отражаются насущные, базовые потребности индивидов (в обобщенной форме), социальных групп и общества в целом, они утрачивают свою регулятивную функцию. То, что люди поступают согласно юридическим нормам, имеет, в сущности, простое объяснение: это соответствует их потребностям (Мальцев 2011, 267).

Подытожим исследование высказыванием Т. Куна о том, что «история наводит на мысль, что путь к прочному согласию в исследовательской работе необычайно труден» (Кун 1977, 34), но он необходим, поскольку может повлиять на качество жизни, повысив его.

## Библиография

- Александров, Николай Г. 1948. *Трудовое правоотношение*. Москва: Юридическое издательство МЮ СССР.
- Белл, Даниел. 2004. *Грядущее постиндустриальное общество. Образец социального прогнозирования*. Москва: Academia.
- Берман, Гарольд Дж. 1998. *Западная традиция права: эпоха формирования*. Москва: Инфра-М, Издательство МГУ, Норма.
- Быков, Александр Н. 1909. *Фабричное законодательство и развитие его в России*. Санкт-Петербург: Правда.
- Варшавский, Константин М. 1924. *Трудовое право СССР*. Ленинград: Academia.
- Васильева, Юлия В., и Светлана В. Шуралева. 2018. «К вопросу о становлении и современном состоянии парадигм российского трудового права и права социального обеспечения.» *Вестник Пермского университета. Юридические науки* 41: 454–477.
- Войниканис, Елена А. 2014. *Право интеллектуальной собственности в цифровую эпоху. Парадигма баланса и гибкости*. Москва: Юриспруденция.
- Войтинский, Иосиф С. 1925. *Трудовое право СССР*. Москва, Ленинград: Госюриздат.

- Гинцбург, Леонид Я. 1977. *Социалистическое трудовое правоотношение*. Москва: Наука.
- Головина, Светлана Ю. 1997. *Понятийный аппарат трудового права*. Екатеринбург: Уральская государственная юридическая академия.
- Демидов, Николай В. 2017. «Административизм как парадигма советского трудового права.» *Актуальные проблемы Российской права* 4 (77): 102–103.
- Догадов, Василий М. 1927. *Очерки трудового права*. Ленинград: Прибой.
- Ельчанинов, Валентин А. 2011. «Значение парадигм в научном познании.» *Известия Алтайского государственного университета* 2–2: 203–205.
- Желдыбина, Татьяна А. 2019. «Научная парадигма в теории права.» *Правосудие* 1 (2): 101–117.
- Здравомыслов, Андрей Г. 1977. *Жизненные потребности трудящихся и их удовлетворение в условиях развитого социализма*. Москва: Знание.
- Иванчина, Юлия В. 2017. *Функции трудового права сквозь призму социальных потребностей*. Екатеринбург: УИУ РАНХиГС.
- Иеринг, Рудольф. 1881. *Цель в праве*. Санкт-Петербург: Издание Н. В. Муравьева.
- Иеринг, Рудольф. 1896. «Задача и метод истории права.» *Журнал Министерства юстиции* 2: 143–157.
- Илющечкин, Василий П. 1996. *Теория стадийного развития общества (история и проблемы)*. Москва: Восточная литература.
- Керимов, Джангир А. 1972. *Философские проблемы права*. Москва: Мысль.
- Кузьменко, Александр В. 2005. *Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования*. Санкт-Петербург: Юридический центр «Пресс».
- Кун, Томас. 1977. *Структура научных революций*. Москва: Прогресс.
- Кун, Томас. 2014. *После «Структуры научных революций»*. Москва: АСТ.
- Лебедев, Владимир М. 2018. *Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования*. Москва: Норма, Инфра-М.
- Литвинов-Фалинский, Владимир П. 1904. *Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России*. Санкт-Петербург: Тип. А. С. Суворина.
- Лушников, Андрей М. 2010. *Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени (сравнительно-правовое исследование)*. Ярославль: Ярославский государственный университет.
- Лушников, Андрей М. 2022. «Л. С. Таль и В. М. Гордон: двойной портрет к юбилею.» *Ежегодник трудового права* 12: 63–75.
- Мальцев, Геннадий В. 2011. *Социальные основы права*. Москва: Норма, Инфра-М.
- Микулин, Александр А. 1905. *Нужды рабочих. Сборник статей по рабочему вопросу*. Киев: Т-во «Печатня С. П. Яковлева».
- Мирошниченко, Леонид Н., и Валерий И. Шарый. 2017. «Понятия “парадигмы” и “парадигмального подхода” в истории и методологии науки.» *Новая наука: от идеи к результату* 1–3: 194–198.
- Ожегов, Сергей И. 1994. *Словарь русского языка*. Екатеринбург: Урал-Советы (Весть).
- Озеров, Иван Х. 1901. *Борьба общества и законодательства с дурными условиями труда*. Санкт-Петербург: Тип. В. Киршбаума.
- Павельева, Татьяна Ю. 2015. «Понятие парадигмы.» *Пробелы в российском законодательстве* 5: 206–209.
- Радько, Тимофей Н. 1974. *Методологические вопросы познания функций права*. Волгоград: Высшая следственная школа.
- Рошин, Борис Е. 2011. «Российское трудовое право как юридическая наука: особенности генезиса.» *Вестник Костромского государственного университета* 17 (2): 310–315.
- Скобелкин, Владимир Н. 1999. *Трудовые правоотношения*. Москва: Вердикт-1 М.
- Таль, Лев С. 1909. *Тарифный (коллективный) договор как институт гражданского права*. Санкт-Петербург: Тип. т-ва «Общественная польза».
- Таль, Лев С. 1912. *Пути и цели реформы законодательства о найме труда*. Москва: И. Н. Кушнерева и Ко.
- Таль, Лев С. 1913. *Трудовой договор: цивилистическое исследование*. Ярославль: Тип. губернского правления.



- Таль, Лев С. 1918. *Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий*. Ярославль: Тип. губернского правления.
- Танон, Луи. 1904. *Эволюция права и общественное сознание*. Санкт-Петербург: Тип. А. С. Суворина.
- Томашевский, Кирилл Л. 2009. *Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников)*. Минск: Белорусский государственный университет.
- Тоффлер, Элвин. 2009. *Третья волна*. Москва: АСТ.
- Турен, Алэн. 1998. *Возвращение человека действующего. Очерк социологии*. Москва: Научный мир.
- Хохлов, Евгений Б. 2013. *История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных систем*. Санкт-Петербург: Издательский дом Санкт-Петербургского университета.
- Cohen, Jean L. 2002. *Regulating Intimacy: A New Legal Paradigm*. New Jersey: Princeton University Press.
- Rostow, Walt W. 1959. "The stages of economic growth." *The Economic History Review, New Series* 12 (1): 1–16.

Статья поступила в редакцию 19 мая 2022 г.;  
рекомендована к печати 8 июля 2022 г.

Контактная информация:

Иванчина Юлия Валерьевна — д-р юрид. наук, проф.; Julia.ivanchina@gmail.com

## Evolution of the labour law paradigm and factors mediated

Yu. V. Ivanchina

Ural State Law University named after V. F. Yakovlev,  
21, Komsomolskaya ul., Yekaterinburg, 620137, Russian Federation

**For citation:** Ivanchina Yulia, V. 2023. "Evolution of the labour law paradigm and factors mediated." *Russian Journal of Labour & Law* 13: 7–25. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.101> (In Russian)

Based on the paradigm approach by T. Kuhn, the author analyzes the evolution of the labour law paradigm. The necessity of identifying the factors influencing the formation of the paradigm and its development is shown. Two factors influencing the paradigm process are singled out. The timeless factor is socially significant needs, which process of satisfaction requires legal regulation. The temporal factor is the type of society and economy, which determines the production of goods, characterized by transformations of employment of wage labour, a change in the role of an individual in the production process, and the impact on the volumes and methods of satisfying needs. These factors are coherent, are in constant relationship. The article highlights the stages of evolution of the labour law paradigm. The first stage is pre-paradigm. In Russia, it lasts from the moment of the emergence of a free labour force and the foundations of its legal regulation until the separation of labour law. This is the period of initial accumulation of scientific knowledge about labour law, which ended with the appearance of the book by L. S. Tal on the employment contract, which formed the basis of the labour law paradigm. The next stage is "normal science", when all scientific research is based on achievements already recognized by the scientists — on the doctrine of the employment contract and the employment relationship. Currently the paradigm is in crisis. The approaches formed earlier do not correspond to the time, since the paradigm was formed within the framework of the industrial type of society and economy, and now there is a transition to the information type. It is concluded that labour law is on the verge of a scientific revolution, which should lead to a paradigm shift.

**Keywords:** labour law paradigm, pre-paradigm stage, normal science, scientific crisis, scientific revolution, socially significant needs, informational type of society and economy.

## References

- Alexandrov, Nikolai G. 1948. *Labour legal relationship*. Moscow: Iuridicheskoe izdatel'stvo Mfu SSSR Publ. (In Russian)
- Bell, Daniel. 2004. *The coming post-industrial society. A sample of social forecasting*. Moscow: Academia Publ. (In Russian)
- Berman, Harold J. 1998. *The Western tradition of law: The epoch of formation*. Rus. ed. Moscow: Infra-M, Moscow University Press, Norma Publ. (In Russian)
- Bykov, Alexander N. 1909. *Factory legislation and its development in Russia*. St Petersburg: Pravda Publ. (In Russian)
- Cohen, Jean L. 2002. *Regulating Intimacy: A New Legal Paradigm*. New Jersey: Princeton University Press.
- Demidov, Nikolay V. 2017. "Administrativism as a paradigm of Soviet labour law." *Aktual'nye problemy Rossiiskogo prava* 4 (77): 102–103. (In Russian)
- Dogadov, Vasily M. 1927. *Essays on labour law*. Leningrad: Priboi Publ. (In Russian)
- Ginzburg, Leonid Ya. 1977. *Socialist labour relations*. Moscow: Nauka Publ. (In Russian)
- Golovina, Svetlana Yu. 1997. *The conceptual apparatus of labour law*. Yekaterinburg: Ural State Law Academy Publ. (In Russian)
- Iering, Rudolf. 1881. *The goal is right*. St Petersburg: N. V. Murav'eva Publ. (In Russian)
- Iering, Rudolf. 1896. "The task and method of the history of law." *Zhurnal Ministerstva Iustitsii* 2: 143–157. (In Russian)
- Ilyushechkin, Vasily P. 1996. *Theory of the stage development of society (history and problems)*. Moscow: Vostochnaia literatura Publ. (In Russian)
- Ivanchina, Yulia V. 2017. *The functions of labour law through the prism of social needs*. Yekaterinburg: UIU RANEPa Publ. (In Russian)
- Kerimov, Dzhangir A. 1972. *Philosophical problems of law*. Moscow: Mysl' Publ. (In Russian)
- Khokhlov, Evgeny B. 2013. *The history of labour in the context of economic, political and mental systems*. St Petersburg: St Petersburg University Press. (In Russian)
- Kuhn, Thomas. 1977. *The structure of scientific revolutions*. Rus. ed. Moscow: Progress Publ. (In Russian)
- Kuhn, Thomas. 2014. *After the "Structure of scientific revolutions"*. Rus. ed. Moscow: AST Publ. (In Russian)
- Kuzmenko, Alexander V. 2005. *The subject of Russian labour law: Experience of system-legal research*. St Petersburg: Iuridicheskii tsentr "Press" Publ. (In Russian)
- Lebedev, Vladimir M. 2018. *Labour law: The experience of comparative legal research*. Moscow: Norma, Infra-M Publ. (In Russian)
- Litvinov-Falinsky, Vladimir P. 1904. *Factory legislation and factory inspection in Russia*. St Petersburg: A. S. Suvorina Publ. (In Russian)
- Lushnikov, Andrey M. 2010. *The Russian School of Labour Law and Social Security Law: Portraits against the background of time (comparative legal research)*. Yaroslavl: Yaroslavl State University Press. (In Russian)
- Lushnikov, Andrey M. 2022. "L. S. Tal and V. M. Gordon: Double portrait for the anniversary." *Russian Journal of Labour & Law* 12: 63–75. (In Russian)
- Maltsev, Gennady V. 2011. *Social foundations of law*. Moscow: Norma Publ., Infra-M Publ. (In Russian)
- Mikulín, Alexander A. 1905. *The needs of the workers. Collection of articles on the working issue*. Kiev: S. P. Iakovleva Publ. (In Russian)
- Miroshnichenko, Leonid N., and Sharyy, Valery I. 2017. "The concepts of 'paradigm' and 'paradigm approach' in the history and methodology of science." *Novaia nauka: Ot idei k rezul'tatu* 1–3: 194–198. (In Russian)
- Ozerov, Ivan H. 1901. *The struggle of society and legislation with poor working conditions*. St Petersburg: V. Kirshbauma Publ. (In Russian)
- Ozhegov, Sergey I. 1994. *Dictionary of the Russian language*. Yekaterinburg: Ural-Sovety (Vest') Publ. (In Russian)
- Pavelieva, Tatiana Yu. 2015. "The concept of a paradigm." *Probely v rossiiskom zakonodatel'stve* 5: 206–209. (In Russian)
- Radko, Timofey N. 1974. *Methodological issues of cognition of the functions of law*. Volgograd: Vysshiaia sledstvennaia shkola Publ. (In Russian)

- Roshchin, Boris E. 2011. "Russian labour law as a legal science: Features of genesis." *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta* 17 (2): 310–315. (In Russian)
- Rostow, Walt W. 1959. "The stages of economic growth." *The Economic History Review, New Series* 12 (1): 1–16.
- Skobelkin, Vladimir N. 1999. *Labour relations*. Moscow: Verdict-1 M Publ. (In Russian)
- Tal, Lev S. 1909. *Tariff (collective) agreement as an institution of civil law*. St Petersburg: Obshchestvennaia pol'za Publ. (In Russian)
- Tal, Lev S. 1912. *Ways and objectives of the reform of the legislation on employment*. Moscow: I. N. Kushnerev i Ko Publ. (In Russian)
- Tal, Lev S. 1913. *Employment contract: A civilistic study*. Yaroslavl: Tip. Gubernskogo Pravleniia Publ. (In Russian)
- Tal, Lev S. 1918. *Internal law and order of economic enterprises*. Yaroslavl: Tip. Gubernskogo Pravleniia Publ. (In Russian)
- Tanon, Louis. 1904. *The evolution of law and public consciousness*. Rus. ed. St Petersburg: A. S. Suvorin Publ. (In Russian)
- Toffler, Alvin. 2009. *The Third Wave*. Rus. ed. Moscow: AST Publ. (In Russian)
- Tomashevski, Kirill L. 2009. *Essays on labour law (History, philosophy, problems of systems and sources)*. Minsk: Belarusian State University Publ. (In Russian)
- Touraine, Alain. 1998. *The return of an active person. An essay on sociology*. Moscow: Nauchnyi mir Publ. (In Russian)
- Varshavsky, Konstantin, M. 1924. *Labour law of the USSR*. Leningrad: Academia Publ. (In Russian)
- Vasilyeva, Yulia V. and Svetlana V Shuraleva. 2018. "On the question of the formation and current state of paradigms of Russian labour law and social security law." *Vestnik Permskogo universiteta. Iuridicheskie nauki* 41: 454-477. (In Russian)
- Voitinsky, Joseph S. 1925. *Labour law of the USSR*. Moscow, Leningrad: Gosiurizdat Publ. (In Russian)
- Voynikanis, Elena A. 2014. *Intellectual property law in the digital age. The paradigm of balance and flexibility*. Moscow: Iurisprudentsiia Publ. (In Russian)
- Yelchaninov, Valentin A. 2011. "The meaning of paradigms in scientific cognition." *Izvestiia Altaiskogo gosudarstvennogo universiteta* 2–2: 203–205. (In Russian)
- Zdravomyslov, Andrey G. 1977. *The vital needs of workers and their satisfaction in the conditions of developed socialism*. Moscow: Znanie Publ. (In Russian)
- Zheldybina, Tatiana A. 2019. "Scientific paradigm in the theory of law." *Pravosudie* 1 (2): 101–117. (In Russian)

Received: May 19, 2022

Accepted: July 8, 2022

#### Author's information:

Yulia V. Ivanchina — Dr. Sci. in Law, Professor; Julia.ivanchina@gmail.com