

Научная статья

Научная специальность

5.1.3 «Частноправовые (цивилистические) науки»

УДК 349.222

DOI <https://doi.org/10.26516/2071-8136.2025.1.72>

ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ПАРАДИГМ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

© **Комков С. А., 2025**

Иркутский государственный университет, г. Иркутск, Россия

Отмечается, что для научного анализа трудовправовой действительности представляется необходимым использование, наряду с другими методами познания, метода моделирования. Указывается, что метод моделирования тесно связан с категорией парадигмы. Замечается, что парадигму трудового права можно понимать как научную модель правового познания социально-трудовых отношений и норм трудового права. Утверждается, что использование метода моделирования позволяет сформулировать существующие закономерности и особенности развития содержания норм и архитектоники современного трудового права России. Отражается мнение, что неучитывание в содержании правовых норм объективных особенностей развития общественных, в том числе производственных, отношений способствует правовому нигилизму со стороны тех же работодателей, а также влечет различные нарушения со стороны работодателей в отношении трудовых прав и интересов работников. Приводится пример устаревшей правовой конструкции определения трудовой функции наемного работника. Указывается, что содержание парадигмы трудового права тесно связано с его идеологией. Утверждается, что влияние идеологии на парадигму трудового права претерпевало серьезные изменения в зависимости от особенностей политического режима, действовавшего в определенный исторический этап развития Российского государства. Устанавливается вывод, что в современной российской практике применения норм трудового права парадигма административизма не утратила своего значения. Так, во многих организациях оптимальной системы локальных нормативных правовых актов или вообще не существует или коллективно-договорное регулирование носит лишь формальный характер. Отмечается, что законодатель, руководствуясь сугубо конъюнктурными, субъективными интересами работодателей, являющихся, как правило, собственниками средств производства, существенно ограничил права работников и их представителей, в первую очередь профессиональных союзов, в управлении организацией и защите прав трудящихся. Обосновывается вывод, что изучение технологической парадигмы трудового права позволит выявить не только субъективные, но и объективные основания совершенствования трудового законодательства.

Ключевые слова: трудовправовая парадигма, технологическая парадигма трудового права, метод научного моделирования, идеология трудового права, парадигма административизма, парадигма трудового договора, парадигма единого трудового правоотношения, парадигма трудовправовых партнерских отношений.

THE CONCEPT AND TYPES OF PARADIGMS IN LABOR LAW

© **Komkov S. A., 2025**

Irkutsk State University, Irkutsk, Russian Federation

It is noted that for the scientific analysis of labor law reality it seems necessary to use, along with other methods of cognition, the modeling method. It is indicated that the modeling method is closely related to the category of paradigm. It is noted that the paradigm of labor law can be understood as a scientific model of legal cognition of social and labor relations and labor law norms. It is argued that the use of the modeling method allows us to formulate the existing patterns and features of the development of the content of norms and the architectonics of modern labor law in Russia. The opinion is reflected that failure to take into account the objective features of the development of social, including industrial, relations in the content of legal norms contributes to legal nihilism on the part of the same employers, and also entails various violations by employers in relation to the labor rights and interests of employees. An example of an outdated legal structure for determining the labor function of an employee is given. It is indicated that the content of the paradigm of labor law is closely related to its ideology. It is argued that the influence of ideology on the paradigm of labor law has undergone serious changes depending on the characteristics of the political regime that operated at a certain historical stage of the development of the Russian state. It is concluded that in modern Russian practice of applying labor law norms, the paradigm of administrativeism has not lost its significance. Thus, in many organizations, the optimal system of local regulatory legal acts either does not exist at all, or collective bargaining regulation is only formal. It is noted that the legislator, guided by purely opportunistic, subjective interests of employers, owners of the means of production, significantly limited the rights of employees and their representatives,

primarily trade unions, in managing the organization and protecting the labor rights of workers. The conclusion is substantiated that the study of the technological paradigm of labor law will reveal not only subjective, but also objective grounds for improving labor legislation.

Keywords: labor law paradigm, technological paradigm of labor law, method of scientific modeling, ideology of labor law, paradigm of administrativeism, paradigm of labor contract, paradigm of single labor legal relationship, paradigm of labor-law partnership relations.

Введение

Предметом науки трудового права являются, в частности, общественные отношения, составляющие предмет отрасли трудового права, нормы трудового права и взаимосвязи между ними. Результатом научных исследований должно быть наиболее рациональное и адекватное правовое регулирование трудовых отношений между работником и работодателем. Такое правовое регулирование должно обеспечивать защиту прав и интересов сторон трудовых отношений. Для решения научных задач представляется необходимым использование, наряду с другими методами познания, метода моделирования. В этом случае знания о непосредственно интересующем исследователя объекте получают путем изучения другого, более доступного для исследования объекта, который объединяется с первым общностью характеристик, определяющих качественно-количественную специфику обоих объектов [2, с. 156; 10, с. 15]. Изучаемый объект или модель представляет собой средство отображения, воспроизведения той или иной части действительности с целью ее более глубокого познания [12, с. 12]. В. М. Лебедев указывал, что построение и анализ любой новой модели исследуемого социального явления, в том числе и правового, будет определенным вкладом в его изучение, поможет выявить новые, ранее неизвестные науке его характеристики. Модель в таких случаях обычно позволяет восполнить и пробелы законодательства, упущения нормотворческих органов [9, с. 130].

Метод моделирования тесно связан с категорией парадигмы. В научной литературе отмечается, что парадигма выступает в качестве исходной концептуальной схемы, *модели постановки проблем* и их решения, методов исследования, господствующих в течение определенного исторического периода, теории, воплощенной в системе понятий, которые выражают существенные черты действительности [12, с. 12]. В литературе встречаются разные определения парадигмы. Н. В. Демидов полагает, что трудовая парадигма представляет собой совокупность фундаментальных установок, представлений, ценностей и реализуемых на их основе методов постановки и решения задач в

области трудового регламентации, реализующих государственную политику управления трудом [3, с. 102–103]. Другими словами, автор понимает парадигму как особенность метода трудового права. В этой же работе парадигма определяется как мировоззренческая концепция, согласно которой осуществляются трудовое нормотворчество и правореализация [3, с. 108]. Здесь, как видно, этот же автор ставит знак тождества между парадигмой трудового права и его идеологией. Нами ранее отмечалось, что под парадигмой трудового права понимается система основополагающих понятий, которые позволяют трактовать его как отрасль права [7, с. 51]. С учетом сказанного, помимо вопроса о понятии трудовой парадигмы, возникает вопрос о ее соотношении со смежными категориями, такими как идеология, принципы, понятийный аппарат, система и структура (архитектоника) трудового права.

Материалы и методы исследования

В качестве нормативно-правовой базы при написании данной статьи были использованы следующие акты законодательных органов: Конституция РФ; федеральные законы и подзаконные нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения по трудовому праву. Методологической основой данной статьи являются такие общенаучные методы, как логический, диалектический, исторический, системный, моделирования, а также специальные методы, обеспечившие комплексный подход к изучению темы: сравнительно-правовой и формально-юридический. Единство методов анализа и синтеза позволило не только исследовать содержание норм трудового права, но и сделать выводы об особенностях их применения.

Результаты исследования

Парадигму (в переводе с греческого языка – пример, образец, *модель* [11, с. 435]) трудового права можно понимать как научную модель правового познания социально-трудовых отношений и норм трудового права. Такое определение данной категории позволяет при исследовании трудовых вопросов использовать метод научного моделирования. Сущность метода мо-

делирования в юридической науке заключается в построении исходной концепции, модели, отражающей в своих существенных особенностях объективные правовые реалии. Ранее метод моделирования использовался нами для исследования вопросов о сроках в трудовом праве. В связи с этим юридический срок определялся как закрепленная в законе, подзаконных, локальных нормативных правовых актах, договорах и соглашениях субъектов юридическая модель объективно существующего времени, используемая в правовом регулировании общественных отношений [8, с. 14–15].

Использование метода моделирования в науке трудового права позволяет сформулировать существующие закономерности и особенности развития содержания норм и архитектоники современного трудового права России. В противном случае мы будем сталкиваться с рядом негативных тенденций. Так, ученые-трудовики в своих исследованиях вынуждены будут находиться в пределах лишь изучения содержания норм трудового права. Это позволяет выявлять противоречия и неточности в содержании норм трудового права и формулировать их новую редакцию без уяснения объективных тенденций необходимости правового регулирования социально-трудовых отношений. Как результат – современное российское трудовое законодательство содержит много устаревших правил правового регулирования отношений между работником и работодателем. Использование предыдущего правового опыта, в том числе ранее действовавших правовых конструкций, имеет положительное значение с точки зрения познания эволюции и преемственности правового регулирования социально-трудовых отношений. Однако неотражение в содержании правовых норм в достаточной мере объективных особенностей развития общественных, в том числе производственных, отношений способствует правовому нигилизму со стороны тех же работодателей. В правоприменительной практике встречаются различные нарушения со стороны работодателей в отношении трудовых прав и интересов работников. В одной из научных статей нами отмечалось, что правовой нигилизм со стороны руководителей организаций приводит к чрезмерной эксплуатации работников работодателями, а также повышенному травматизму и смертности на рабочих местах. Согласно официальным данным Министерства труда и социальной защиты РФ, традиционно более 75 % несчастных случаев вызваны причинами орга-

низационного характера и так называемым человеческим фактором (неудовлетворительной организацией производства работ, нарушениями требований охраны труда, недостатками в обучении, нарушениями трудовой дисциплины) [7, с. 53]. Примеров устаревших правовых конструкций в трудовом законодательстве можно привести достаточное количество. Например, согласно ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), под трудовой функцией понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, по профессии, специальности с указанием квалификации, а также конкретный вид поручаемой физическому лицу работы¹. Такое понимание трудовой функции характерно для советской плановой экономики. В рыночных условиях хозяйствования с реализацией данного определения на практике возникают сложности. Для современных производственных условий трудовая функция – это не обязательно работа по определенной профессии, специальности или должности. Нередко трудовая функция у конкретного работника представляет собой выполнение определенного круга работ, которые работник обязался выполнять по трудовому договору. Такое понимание трудовой функции в большей степени характерно для организаций малого бизнеса. Нередко в небольшой компании бухгалтеру может дополнительно поручаться выполнение работы кассира и инспектора по кадрам. Легальное определение трудовой функции не характерно для трудовых договоров, в которых в качестве работодателя выступают физические лица или религиозные организации. В соответствии с ч. 1 ст. 303 ТК РФ, при заключении трудового договора с работодателем – физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную федеральными законами работу, определенную этим договором. На основании ч. 2 ст. 344 ТК РФ при заключении трудового договора с религиозной организацией работник обязуется выполнять любую не запрещенную федеральными законами работу, определенную этим договором. В таких договорах можно фиксировать трудовую функцию путем указания любой работы, не запрещенной законом.

В то же время новое понимание содержания трудовой функции не является основанием для несоблюдения такого отраслевого принципа трудового права, как определенность трудовой

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (дата обращения: 10.01.2025).

функции. Работодатель не вправе требовать от наемного работника выполнения обязанностей, не обусловленных трудовым договором. В соответствии с ч. 1 ст. 379 ТК РФ, в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. Например, педагогические работники профессионального образовательного учреждения вправе отказаться от проведения профориентационных мероприятий с учащимися средних общеобразовательных школ, если в их трудовых договорах не предусмотрено соответствующих обязанностей.

Содержание парадигмы трудового права тесно связано с его идеологией. Как известно, идеология – это система идей, представлений, понятий, выраженная в различных формах общественного сознания, присущая определенному этапу развития гражданского общества, государства [9, с. 630]. Трудовое право не может быть вне идеологии. Идеология современного трудового права России выражается в целях и задачах трудового законодательства, закрепленных в ст. 1 ТК РФ. Влияние идеологии на парадигму трудового права претерпевало серьезные изменения в зависимости от особенностей политического режима, действовавшего в определенный исторический период развития Российского государства. Так, применительно к советскому трудовому праву в научной литературе выделяется парадигма административизма. Н. В. Демидов под парадигмой административизма понимает доминирующее регулирование трудовых и связанных с ними отношений централизованным методом путем установления государственными органами СССР подробных нормативных предписаний для максимально широкого круга общественных отношений в сфере труда [3, с. 103]. Такое мнение представляется обоснованным. В плановой социалистической экономике локальное регулирование социально-трудовых отношений являлось не самостоятельным видом правового регулирования отношений между работником и работодателем, а лишь доурегулированием, способом детализации централизованных норм трудового права применительно к конкретному предприятию, учреждению или организации. В то время ни о каком серьезном развитии коллективно-договорной и индивидуально-договорной практики не могло быть и речи. В рыночных

условиях хозяйствования российский законодатель в качестве приоритета при регулировании социально-трудовых отношений устанавливает защиту прав и интересов не только работника, но и работодателя. Нормы трудового права должны способствовать достижению оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства [7, с. 52]. В связи с этим договорному регулированию социально-трудовых отношений отдается приоритет [1, с. 55–66; 4, с. 121–131; 5]. Нормы трудового права, установленные государством, должны применяться только тогда и постольку, когда и поскольку локальные нормы не урегулировали правовое положение сторон трудовых отношений или установили правила, ухудшающие уровень прав и гарантий работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Тем не менее парадигма административизма применительно к современной практике применения норм трудового законодательства не утратила своего значения. Так, во многих организациях оптимальной системы локальных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения, нет. Зачастую коллективно-договорное регулирование носит лишь формальный характер. В случае возникновения трудовых конфликтов наиболее эффективной защитой трудовых прав с точки зрения работников является, как правило, государственная защита. Граждане часто обращаются за защитой не в комиссии по трудовым спорам, к общественным и третейским организациям, а в судебные органы, государственную инспекцию труда или прокуратуру. Так, только за январь 2023 г. органами прокуратуры РФ в сфере оплаты труда было выявлено 10 698 случаев нарушений трудового законодательства, направлено 2620 исков, заявлений в суд, удовлетворено и прекращено 1691 дело ввиду добровольного удовлетворения требований прокурора, внесено 1898 представлений, к дисциплинарной ответственности привлечено 691 лицо, по постановлению прокурора привлечено 840 лиц к административной ответственности, направлено 49 материалов для решения вопроса об уголовном преследовании в порядке п. 2 ч. 2 ст. 37 Уголовно-процессуального кодекса РФ¹, возбуждено 34 уголовных дела.


¹ Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации: федер. закон Российской Федерации от 18 дек. 2001 г. № 174. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34481 (дата обращения: 10.01.2025).

Неэффективность несудебных, негосударственных, общественных способов защиты прав и интересов работников обусловлена рядом причин. К числу таковых можно отнести исторический опыт правового регулирования трудовых отношений в советский период, а также содержание действующего трудового законодательства. Законодатель, руководствуясь не объективными закономерностями развития производственных отношений, а сугубо конъюнктурными, субъективными интересами работодателей, являющихся, как правило, собственниками средств производства, существенно ограничил права работников и их представителей, в первую очередь профессиональных союзов, в управлении организацией и защите трудовых прав трудящихся. Так, из Трудового кодекса РФ изъят такой квазисубъект, как трудовой коллектив работников. Права первичных профсоюзных организаций, касающиеся принятия ключевых локальных нормативных правовых актов и решения вопросов об увольнении большинства наемных работников, носят, согласно ст. 372 и 373 ТК РФ, лишь совещательный характер. Институт рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам практически не действует. Такая ситуация подчеркивает несоответствие действующего трудового законодательства содержанию общественных отношений в сфере наемного, подчиненного работодателю труда. В результате в науке гражданского права даже выдвинуто совершенно необоснованное мнение о более эффективных по сравнению с трудовыми гражданско-правовых способах защиты прав работников [6, с. 514].

Говоря о видах парадигм в трудовом праве, можно выделить, в частности, как отдельные парадигмы (например, трудового договора, единого трудового правоотношения, трудовых партнерских отношений), так и технологическую парадигму трудового права в целом [7, с. 51; 9, с. 129]. В науке трудового права отмечалось, что имеются достаточные основания для формулировки технологической парадигмы трудового права, предопределяющей в значительной степени содержание той его части, которую можно именовать системой локальных норм организации, а в известной мере и всего трудового права [9, с. 129]. Нами ранее отмечалось, что изучение технологической парадигмы трудового права позволит выявить не только субъективные, но и объективные основания совершенствования трудового законодательства.

Трудовое право должно быть реально действующим правом. Его нормы только тогда могут быть эффективны, когда они имеют объективное содержание, т. е. соответствуют тем производственным отношениям, которые они призваны урегулировать. Другими словами, ученые не должны ничего придумывать. Им необходимо должным образом проанализировать производственные, технологические отношения, выявить их основные закономерности и предложить правовые конструкции, которые бы способствовали нормальному развитию производственных отношений [7, с. 52].

Обсуждения и заключения

Исследование проблемы парадигмы трудового права требует ответа, в частности, на вопрос о природе изучаемой правовой категории. Субъективной или объективной категорией является трудовая парадигма? Учет только субъективного характера парадигмы препятствует выявлению объективных закономерностей развития действующего трудового законодательства. В результате при нормотворчестве в трудовом праве приоритет будет отдаваться субъективным желаниям и устремлениям законодателей, политических партий и крупных работодателей. С другой стороны, учет только объективных особенностей трудовой парадигмы не предполагает в известной степени взаимосвязь парадигмы с субъективными факторами нормотворчества в трудовом законодательстве, в том числе правовой идеологии. Думается, что более рациональным с точки зрения эффективности научного познания трудовой действительности является выявление объективно-субъективного характера парадигмы трудового права. В связи с этим представляет научный интерес более глубокое исследование взаимосвязей парадигмы трудового права с его идеологией и принципами, а также роли и значения технологической парадигмы для определения объективных оснований развития системы отрасли и содержания норм трудового права. Другими словами, изучение технологической парадигмы трудового права позволит выявить не только субъективные, но и объективные основания совершенствования трудового законодательства. 

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агашев Д. В. О проблеме формирования института сделок в трудовом праве России // Вестник Томского государственного университета. Право. 2012. № 2. С. 55–66.

2. Андреев И. Д. О методах научного познания. М. : Наука, 1964. 184 с.
3. Демидов Н. В. Административизм как парадигма советского трудового права // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 4. С. 102–109.
4. Дивеева Н. И. Договорные основы трудового права России. Барнаул : АГУ, 1999. 154 с.
5. Дивеева Н. И., Ногайлиева Ф. К. О сделках в трудовом праве и праве социального обеспечения // Ежегодник трудового права. 2023. С. 106–118.
6. Комков С. А. К вопросу об отраслевой природе трудового договора (памяти профессора В. М. Лебедева) // Академический юридический журнал. 2023. № 4. С. 514–521.
7. Комков С. А. Понятие технологической парадигмы российского трудового права // Сибирский юридический вестник. 2018. № 2. С. 50–55.
8. Комков С. А. Сроки в трудовом праве Российской Федерации. Иркутск : ИГУ, 2006. 138 с.
9. Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга первая. М.: Статут, 2007. 301 с.
10. Моделирование как метод научного исследования (гносеологический анализ) / Б. А. Глинский, Б. С. Грязнов, Б. С. Дынин, Е. П. Никитин М. : МГУ, 1965. 248 с.
11. Словарь русского языка : в 4 т. / под ред. А. П. Евгеньева. М. : Русский язык, 1981. Т. 1. 702 с.
12. Штофф В. А. Роль моделей в познании. Л. : ЛГУ, 1963. 126 с.

REFERENCES

1. Agashev D.V. O probleme formirovaniya instituta sdelok v trudovom prave Rossii [On the problem of forming the institution of transactions in Russian labor law]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo* [Herald of Tomsk State University. Law], 2012, no. 2, pp. 55-66. (in Russian)
2. Andreev I.D. *O metodax nauchnogo poznaniya* [About the methods of scientific knowledge]. Moscow, Science Publ., 1964, 184 p. (in Russian)
3. Demidov N.V. Administrativizm kak paradigma sovetskogo trudovogo prava [Administrativism as a paradigm of soviet labor law]. *Aktualnye problem rossijskogo prava* [Actual problems of russian law], 2017, no. 4, pp. 102-109. (in Russian)
4. Diveeva N.I. *Dogovornye osnovy trudovogo prava Rossii* [Contractual foundations of Russian labor law]. Barnaul, ASU Publ., 1999, 154 p. (in Russian)
5. Diveeva N.I., Nogajlieva F.K. O sdelkax v trudovom prave i prave socialnogo obespecheniya [On transactions in labor law and

social security law]. *Ezhegodnik trudovogo prava* [Yearbook of Labor Law], 2023, pp. 106-118. (in Russian)

6. Komkov S.A. K voprosu ob otraslevoj prirode trudovogo dogovora (pamyati professora V.M. Lebedeva) [On the issue of the sectoral nature of the employment contract (in memory of Professor V.M. Lebedev)]. *Akademicheskij yuridicheskij zhurnal* [Academic Law Journal], 2023, no. 4, pp. 514-521. (in Russian)
7. Komkov S.A. Ponyatie texnologicheskoy paradigmy` rossijskogo trudovogo prava [The concept of the technological paradigm of Russian labor law]. *Sibirskij yuridicheskij vestnik* [Siberian Law Herald], 2018, no. 2, pp. 50-55. (in Russian)
8. Komkov S.A. *Sroki v trudovom prave Rossijskoj Federacii* [Terms in the labor law of the Russian Federation]. Irkutsk, ISU Publ., 2006, 138 p. (in Russian)
9. Lebedev V.M., Voronkova E.R., Melnikova V.G. *Sovremennoe trudovoe pravo (Opyt trudopravovogo komparativizma). Kniga pervaya* [Modern labor law (Experience of labor law comparativism). The first book]. Moscow, Statute Publ., 2007, 301 p. (in Russian)
10. Glinskij B.A., Gryaznov B.S., Dynin B.S., Nikitin E.P. *Modelirovanie kak metod nauchnogo issledovaniya (gnoseologicheskij analiz)* [Modeling as a method of scientific research (epistemological analysis)]. Moscow, MSU Publ., 1965, 248 p. (in Russian)
11. *Slovar russkogo yazyka* [Dictionary of the Russian language]. In 4 vol. Ed. A.P. Evgeniev. Moscow, Russian language Publ., 1981, 702 p. (in Russian)
12. Shtoff V.A. *Rol modelej v poznanii* [The role of models in cognition]. Leningrad, LSU Publ., 1963, 126 p. (in Russian)

Статья поступила в редакцию 12.12.2024; одобрена после рецензирования 18.01.2025; принята к публикации 29.01.2025

Received on 12.12.2024; approved on 18.01.2025; accepted for publication on 29.01.2025

Комков Сергей Александрович – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского права, Юридический институт, Иркутский государственный университет (Россия, 664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1), ORCID: 0000-0002-6039-8386, RSCI Author ID: 702349, Researcher ID ADT-0539-2022, e-mail: misterkomkov@mail.ru

Komkov Sergey Aleksandrovich – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Civil Law, Law Institute, Irkutsk State University (1, K. Marx st., Irkutsk, 664003, Russian Federation), ORCID: 0000-0002-6039-8386, RSCI Author ID: 702349, Researcher ID: ADT-0539-2022, e-mail: misterkomkov@mail.ru