

# ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Н. В. Демидов\*

## Административизм как парадигма советского трудового права

**Аннотация.** В статье на примере советского законодательства 1920—1930-х гг. предлагается концепция административизма как нормотворческой парадигмы, свойственной трудовому праву. Содержание парадигмы понимается как регулирование трудовых и связанных с ними отношений централизованным методом путем установления государственными органами подробных нормативных предписаний для возможно большего круга общественных отношений. В качестве элементов административизма указываются: отсутствие фиксированного научно-теоретического выражения и обоснования, постоянное увеличение количества нормативных правовых актов федерального уровня, нарушение системности отраслевых источников, акцент на государственном надзоре и контроле в сфере труда, подверженность законодательства о труде влиянию политической конъюнктуры, ориентация правосознания на централизованное авторитарное разрешение трудовых проблем. Сделан вывод о наличии отдельных черт данной парадигмы у современного российского трудового права.

**Ключевые слова:** трудовое право России, законодательство о труде, парадигма трудового права, административизм, административное государство, авторитарные методы управления, история государства и права.

DOI: 10.17803/1994-1471.2017.77.4.102-109

**А**нтропологический метод изучения трудового права достаточно слабо разработан теоретически и нечасто применяется в отечественной юридической науке. Между тем он позволяет исследовать факторы развития правовой регламентации отношений по труду, которые не в полной мере постижимы средствами классической позитивистской методологии. Несмотря на выводы, не всегда формализуемые в русле догматической юриспруденции, наработки юридической антропологии способны существенно дополнить науку

трудового права. Как представляется, именно в антропологическом исследовательском поле располагается проблематика трудового мышления и правосознания. Одним из таких феноменов сознания субъектов трудового права является специальная отраслевая трудовая парадигма.

Под трудовой парадигмой (парадигма — от греч. *παράδειγμα* — пример, модель, образец) в рамках настоящей работы понимается совокупность фундаментальных установок, представлений, ценностей и реализуемых

---

© Демидов Н. В., 2017

\* Демидов Николай Вольтович, кандидат юридических наук, доцент Западно-Сибирского филиала Российского государственного университета правосудия (г. Томск), Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники  
fra\_nickolas@list.ru  
634034, Россия, г. Томск, ул. Пирогова, д. 7

на их основе методов постановки и решения задач в области трудового регламентации, реализующих государственную политику управления трудом. Предлагаемая трактовка исходит из современного понимания парадигмы в методологии науки<sup>1</sup> и уточнена с учетом специальной области применения.

Анализируя историческое развитие советского трудового права, возможно говорить о существовании в этот период единой отраслевой парадигмы. Таким модельным способом восприятия трудовых феноменов и дальнейшего регулятивного взаимодействия с ними выступает парадигма административизма.

Под парадигмой административизма понималось 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. Через эту призму осознавались проблемы и противоречия в сфере социально-трудовых отношений, ставились задачи и выбирались правовые средства. Сущность советского трудового административизма — в прямом «ручном» управлении отношениями в сфере труда посредством экспансивно расширяющегося объема нормативных правовых актов общегосударственного уровня.

Изучаемое явление по своей природе не сводится лишь к особенности отраслевого метода правовой регламентации общественных отношений. Будучи изначально используемым как один из подходов к правовому регулированию отношений по труду, в дальнейшем административизм порождает значимые аксиологические последствия. В сознании законодателя, правоприменителя, работника, работодателя нормы, исходящие напрямую от государства, вызывают наивысшее доверие, психологически воспринимаются как наиболее легитимные, эффективные, состоятельные, авторитетные. В дальнейшем эти установки в порядке обратной связи обуславливают расширение административизма как способа реакции на трудовые проблемы. Так, например, тру-

довые споры в рамках указанной парадигмы рассматриваются преимущественно государственными органами.

Рассмотрение спора во внесудебном порядке — путем переговоров, медиации, обращения в комиссию по трудовым спорам — слабо востребовано работником и работодателем<sup>2</sup>. Причины этого во многом объясняются многолетней практикой советского трудового административизма, прочно устоявшимся представлением о надежности, эффективности субординационного, а не паритетного разбирательства. В области нормотворчества работодатель достаточно мало пользуется потенциалом локального регулирования, полагаясь на предписания общегосударственного уровня. Аспектом административизма является фактическое доминирование государственного надзора и контроля как средства обеспечения соблюдения законодательства о труде в ущерб институтам самоорганизации работников и работодателей.

Как представляется, трудовая административизм прямо связан с особенностями действующего политического режима. Авторитарный, тоталитарный, деспотический режимы тесно связаны с методами непосредственного управления массами населения. Сфера труда также не составляет исключения. Предоставление высокой степени свободы сторонам трудового правоотношения предполагает известные издержки, связанные с поиском компромисса интересов, затратами времени, слабой контролируемостью протекающих социальных процессов. Частноправовая модель управления трудом слабо позволяет программировать результат и обеспечивает конструктивные социально-экономические результаты лишь в долгосрочной перспективе. В конечном счете свобода хозяйственной жизни ставит под сомнение и саму целесообразность сохранения недемократического политического строя.

Административизм как явление не имеет фиксированного научно-теоретического выражения и обоснования, не провозглашается официальными источниками. Его бытование феноменально: оно имеет внешние проявле-

---

<sup>1</sup> Социологический словарь / отв. ред. Г. В. Осипов, Л. Н. Москвичев. М.: Норма, 2014. С. 326—327.

<sup>2</sup> Минкина Н. И., Чурилина О. Ю. Разрешение споров комиссией по трудовым спорам: современные проблемы, критический подход // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2011. № 1. С. 121.

ния и прослеживается по различным институтам российского трудового права. Парадигма административистской регламентации отношений по труду проявляется на различных этапах развития отечественного трудового права. Ее признаки обнаруживаются в становлении фабрично-заводского права Российской империи. Элементы административизма наблюдаются и в современной отрасли трудового права, в связи с чем в настоящей работе делаются отсылки к фактам актуальной действительности. Отчасти это связано с объективными потребностями регламентации отношений на рынке труда, отчасти обусловлено переходным характером правосознания, унаследовавшим многие черты советской эпохи<sup>3</sup>. Однако в наибольшей степени данный принцип характеризует советский период развития правовых норм о наемном организованном труде. Образцом практического воплощения парадигмы административизма может служить институт расторжения трудового договора по инициативе работодателя, сформировавшийся в советском законодательстве о труде 1920—1930-х гг. На его примере можно проследить эволюционное развитие исследуемого явления, формы его реализации на практике, структурные составляющие, системные связи.

Выделяемый исторический период структурно неоднороден. В эпоху 1920—1928 гг. административистские методы управления в известной мере утрачивают свое значение по сравнению с предшествующим и последующим этапами. Однако именно в это время советским управленческим корпусом вырабатывается директивная методология управления трудом, де-факто происходит отказ от демократических институтов децентрализованного управления трудом. Все более явно прослеживается тенденция к выбору законодателя

в пользу императивного подхода, значительно-го увеличения количества нормативных актов, избыточно детальной регламентации разнообразных аспектов общественных отношений по труду. В контексте отечественной истории 1920-е гг. стали периодом апробации и становления парадигмы советского трудового административизма.

17 июня 1920 года было принято «Общее положение о тарифе»<sup>4</sup>, закрепившее ряд оснований расторжения трудового договора. Наиболее существенными, с точки зрения концепции административизма, стал не сам формальный перечень оснований, а процедурные дополнения к нему. Этими новеллами уволенные рабочие ставились под контроль органов исполнительной власти и после утраты места работы. Статья 146 «Положения о тарифе» устанавливала: «Лица, уволенные с работы, поступают в распоряжение местного подотдела учета и распределения рабочей силы». С целью усиления государственного контроля в области расторжения договоров найма в 1918 году предписанием Народного комиссариата труда РСФСР запрещалось «отпускать рабочих, служащих и технический персонал без разрешения Губрабсилы»<sup>5</sup>. При этом в работах современных специалистов отмечается фактическая неспособность советского государства в 1920-х годах реализовать собственные императивы: «Создание единой системы подготовки рабочих в масштабах страны, “пропускание через себя” всей массы мигрировавших между городом и деревней полурабочих-полукрестьян было не под силу централизованным органам»<sup>6</sup>.

Кодекс законов о труде РСФСР 1922 года<sup>7</sup>, продолжая тенденцию, расширил перечень оснований увольнения по инициативе работодателя. В него были включены два основа-

<sup>3</sup> Погребная Ю. К. Правосознание современного российского общества (вопросы теории и методологии исследования) : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. 187 с.

<sup>4</sup> Общее положение о тарифе (Правила об условиях найма и оплаты труда рабочих и служащих всех предприятий, учреждений и хозяйств в РСФСР) // Собрание узаконений РСФСР. 1920. № 61—61. Ст. 276.

<sup>5</sup> Предписание Народного комиссариата труда РСФСР от 5 апреля 1918 г. «О недопустимости увольнения специалистов» // Бюллетень трудового фронта. 1921. № 1.

<sup>6</sup> Андрушин Е. А. Из истории трудового законодательства СССР и политики советского правительства в области трудовых ресурсов. М. : Новый Хронограф, 2012. С. 31.

<sup>7</sup> Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

ния, известные Уставу о промышленном труде 1913 года<sup>8</sup>: в связи с совершением преступления и в случае неявки на работу в течение трех дней без уважительных причин. Две новые нормы закрепляли увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей и вследствие временной потери трудоспособности на срок более двух месяцев.

Перечень юридических фактов, необходимых для увольнения по инициативе работодателя, содержался в статье 47 КЗоТ РСФСР 1922 г. и включал в себя следующие основания:

- а) полная или частичная ликвидация предприятия, учреждения или хозяйства, а равно сокращение работ в них;
- б) приостановка работ на срок более одного месяца по причинам производственного характера;
- в) обнаружившаяся непригодность нанявшегося к работе;
- г) систематическое неисполнение нанявшимся без уважительных причин обязанностей, возлагаемых на него договором или правилами внутреннего распорядка;
- д) совершение нанявшимся уголовно наказуемого деяния, непосредственно связанного с его работой и установленного вступившим в силу приговором суда, а также пребывание нанявшегося под стражей более двух месяцев;
- е) неявка на работу более трех дней подряд или в общей сложности более шести дней в месяц без уважительных причин;
- ж) непосещение работы вследствие временной утраты нанявшимся трудоспособности по истечении двух месяцев со дня утраты трудоспособности, а в случае временной утраты трудоспособности после беременности и родов — по истечении шести месяцев.

Юристам-трудовикам 1920-х гг. сущность КЗоТ РСФСР 1922 г. виделась в социальном компромиссе. К. М. Варшавский писал, что при столкновении интересов нанимателя и трудящегося законодатель «старается найти некую равнодействующую, а не становится

исключительно на сторону трудящегося»<sup>9</sup>. В то же время не следует переоценивать либерализацию законодательства об увольнении периода нэпа. Следуя парадигме административизма, законодатель закреплял дополнения и оговорки, сущностно менявшие правила высвобождения работников по инициативе работодателя. Так, несмотря на формальную демократизацию института увольнения, усмотрение работодателя ограничивалось процедурными стандартами. Формулировка ст. 47 КЗоТ РСФСР 1922 г. говорит об увольнении «по требованию нанимателя», а не по его инициативе или воле. Такой лингвистический нюанс фиксировался целенаправленно: для увольнения в связи с непригодностью к работе и систематическим неисполнением обязанностей требовалось согласие расценочно-конфликтной комиссии (РКК).

Открытый возврат к административной системе регламентации трудовых и связанных с ними отношений проявляется в 1926—1927 годах, в том числе в сфере увольнения по инициативе работодателя. В качестве идейного обоснования перемен И. С. Войтинским была сформулирована идеология стремления к «всемерному ограждению нанявшегося от увольнения его нанимателем без действительно уважительных причин»<sup>10</sup>. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя управлялось все более детально и ограничительно по отношению к обеим сторонам трудового договора.

Шагом на пути к сверхцентрализованному регулированию исследуемых отношений стало принятие 19 июля 1927 года Примерных Правил внутреннего распорядка для промышленных предприятий<sup>11</sup>. Приложением к Правилам устанавливалась Табель взысканий, предельно подробно регламентирующая виды правонарушений, дающих администрации право уволить работника. Перечень дисциплинарных проступков состоял из 35 пунктов, включавших, среди объективных требований безопасности и дисциплины труда, такие частности, как симуляция заболевания, сон на работе, отвлечение

---

<sup>8</sup> Свод законов Российской империи. Т. XI. Ст. 3836.

<sup>9</sup> Варшавский К. М. Трудовой договор по Кодексу законов о труде. Л.: Academia, 1924. С. 14.

<sup>10</sup> Войтинский И. С. Трудовое право. М.: Юридическое издательство НКЮ РСФСР, 1928. С. 90.

<sup>11</sup> Примерные Правила внутреннего распорядка для промышленных предприятий // Известия НКТ СССР. 1927. № 32—33.

от работы других рабочих, нарушение правил уборки мусора, принос и распитие спиртных напитков, азартные игры, подделку и передачу пропусков, нарядов и т.д.

Настолько детальная разработка закрытого перечня правонарушений, достаточных для увольнения работника, в мировой практике того времени была беспрецедентной. Однако современные исследователи отмечают его политическую ангажированность: «Идеологизированный и политизированный институт дисциплинарной ответственности в годы новой экономической политики наряду с другими видами юридической ответственности выступал одним из рычагов правовой политики пролетариата, являлся средством борьбы с буржуазией и деклассированными элементами. Его реализация зависела от усмотрения партии, а не требований закона»<sup>12</sup>.

Нарастающие в 1920-е годы политизация и бюрократизация общества потребовали внимания законодателя к труду руководящего персонала. Постановление Центрального исполнительного комитета Совета Народных Комиссаров СССР от 13 октября 1929 г. «Об основах дисциплинарного законодательства Союза ССР и союзных республик»<sup>13</sup> усилило административно-правовой характер дисциплинарных увольнений лиц, пользующихся правом найма и увольнения, иных ответственных работников. Для них закреплялась ответственность «за поступки, хотя и не являющиеся нарушениями обязанностей службы и трудовой дисциплины, но не совместимые с достоинством и назначением должностных лиц этих категорий ввиду особого характера выполняемых ими обязанностей». Согласно п. 1 Постановления НКТ СССР от 18 октября 1929 г. № 339<sup>14</sup>, не под-

лежали рассмотрению в РКК и в суде дела об увольнении лиц, пользующихся правом найма и увольнения, а также ответственных работников государственных, кооперативных и общественных предприятий, учреждений и организаций. Данные постановления закрепили особый правовой статус руководителя советского предприятия, ставшего, по сути, государственным служащим.

Прямое вмешательство во все сколько-нибудь значимые отношения по труду усугублялось дублированной системой управления Советского Союза. Регламентация отношений по высвобождению работников дополнительно осуществлялась актами Коммунистической партии, которые при этом никак не соотносились с нормативными документами по юридической силе. Так, письмо ЦК ВКП(б) «О поднятии трудовой дисциплины» от 21 февраля 1929 г.<sup>15</sup> утверждало: «Администрация предприятий в очень слабой степени использует права, предоставленные ей законом и правилами внутреннего распорядка, для поднятия трудовой дисциплины».

Расширение административно-манипулятивных подходов к регулированию отношений в сфере труда последовало с достижением Сталиным И. В. вершин власти в начале 1930-х гг. Преследуя цели постановки производительных сил на службу военно-промышленному комплексу, государство расценивало совокупность трудящихся страны как рабочую армию. Соответствующие черты приобрел и инструментарий управления трудом, включая отношения по высвобождению советских работников.

Согласно утвержденным НКТ СССР 17 декабря 1930 г. Типовым правилам внутреннего трудового распорядка<sup>16</sup> (действовали до

<sup>12</sup> Шакирова И. А. Дисциплинарная ответственность по советскому законодательству в период новой экономической политики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Казань, 2005. С. 8—9.

<sup>13</sup> Собрание постановлений Правительства СССР. 1929. № 71. Ст. 670.

<sup>14</sup> Постановление Народного комиссариата труда СССР от 18 октября 1929 г. № 339 «О порядке увольнения и восстановления в должности ответственных работников, дела которых об увольнении не подлежат рассмотрению в расценочно-конфликтных комиссиях и трудовых сессиях» // Известия Народного комиссариата труда СССР. 1930. № 1—2.

<sup>15</sup> Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. 1917—1967 гг. : Сборник документов за 50 лет. М. : Политиздат, 1967. Т. 2. 1929—1940 гг. С. 9.

<sup>16</sup> Постановление НКТ СССР от 17 декабря 1930 г. № 368 «О правилах внутреннего распорядка и Табеле взысканий для предприятий и учреждений обобщественного сектора» // Известия Народного комиссариата труда СССР. 1930. № 30.

18 января 1941 г.), работник, уволенный за нарушения трудовой дисциплины, привлекался к уголовной ответственности в трудовой сессии народного суда. Постановление ЦИК и СНК СССР от 15 ноября 1932 г. «Об увольнении за прогул без уважительных причин»<sup>17</sup> дополняло уголовную ответственность: «В случае хотя бы одного дня неявки на работу без уважительных причин работник подлежит увольнению с предприятия или из учреждения с лишением его права пользования выданных ему как работнику данного предприятия или учреждения продовольственных и промтоварных карточек, а также с лишением права пользования квартирой, предоставленной ему в домах данного предприятия или учреждения». Отвечало административистской парадигме и произошедшее превращение профессиональных союзов в зависимый партийно-государственный институт.

Административный централизованный порядок решения трудовых вопросов достигает своего пика в конце 1930-х гг. Отношения увольнения по инициативе работодателя, сложившиеся в России того времени, получили выраженный публично-правовой характер, зависимый от политической конъюнктуры. Так, в 1937 г. Верховный Суд СССР требовал: «При незаконных увольнениях и в других случаях грубого нарушения трудового законодательства суды обязаны ставить вопрос о привлечении виновных к ответственности. Судам необходимо обратить внимание на случаи, дающие основание подозревать, что нарушения трудового законодательства производятся с вредительскими или иными контрреволюционными целями, и обо всех подобных случаях немедленно сообщать органам Прокуратуры и НКВД»<sup>18</sup>. Учитывая неотъемлемую связь политического курса и нормотворчества в сфере труда, следует отметить, что в условиях административизма трудовому праву придается выразительно обслуживающий характер.

Свойством парадигмы административизма выступает планомерное усиление санкций за трудовые проступки. В рамках этой закономерности главным содержанием деятельности

законодателя не становится выявление объективных социальных причин, обуславливающих те или иные проблемы реализации законодательства о труде. Законодатель не преодолевает противоречия и недочеты действующей системы правил, не приводит ее в соответствие с потребностями общества, а ужесточает наказания за неисполнение. В условиях актуальной действительности таковы, например, закрепленные в 2014 г. правила об ответственности за уклонение от заключения трудового договора — вопреки логике частноправовых отношений в сфере труда законодатель предпочел следовать традиционному пути усиления ответственности. Указанному признаку отвечала трудовая политика и периода 1930-х гг. Так, постановление СНК СССР, ЦК ВКП(б) и ВЦСПС от 28 декабря 1938 г. «О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе со злоупотреблениями в этом деле»<sup>19</sup> устанавливало: «Рабочий или служащий, допустивший опоздание на работу без уважительных причин, или преждевременно ушедший на обед, или запоздавший приходом с обеда, или раньше времени ушедший с предприятия или из учреждения, или бездельничавший в рабочее время, подвергается администрацией взысканию: замечание, или выговор, или выговор с предупреждением об увольнении; перевод на другую, ниже оплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность. Рабочий или служащий, допустивший три таких нарушения в течение одного месяца или четыре нарушения в течение двух месяцев подряд, подлежит увольнению как прогульщик, как нарушитель закона о труде и трудовой дисциплине».

Развитие юридического института увольнения работника по инициативе работодателя в период 1920—1930-х гг. позволяет сделать ряд выводов. Действия законодателя в изучаемую эпоху подчинялись определенной модели управления сферой труда. Она основывалась на постоянном расширении государственного вмешательства в отношения по труду, применения методов прямого централизованного

<sup>17</sup> Собрание законодательства СССР. 1932. № 78. Ст. 475.

<sup>18</sup> Постановление Верховного Суда СССР от 30 декабря 1937 г. // Советская юстиция. 1938. № 4.

<sup>19</sup> Собрание постановлений Правительства СССР. 1939. № 1. Ст. 1.

управления. При этом указанная закономерность не может быть полностью объяснена логикой совершенствования законодательства. Не отвечает она и необходимости установления единообразных правил расторжения трудового договора в интересах эффективного разграничения интересов работника, работодателя и государства. Представляется возможным говорить о наличии определенной мировоззренческой концепции, согласно которой осуществлялись трудовое нормотворчество и правореализация. Данная концепция названа в настоящей работе парадигмой трудоправового административизма. В качестве ее основных признаков, прослеживаемых независимо от конкретной исторической эпохи, можно выделить:

- стремление центральных нормотворческих органов государства закрепить прямые предписания для максимально широкого круга трудовых отношений, известная «зарегулированность» сферы труда;
- предпочтительное использование методов централизованной правовой регламентации отношений по труду в противовес региональному, муниципальному, локальному нормотворчеству, социально-партнерскому и индивидуально-договорному установлению прав и обязанностей;
- последовательное, не всегда объективно обусловленное увеличение объема нормативных правовых предписаний общегосударственного уровня;
- зависимость народно-хозяйственной жизни от политической повестки, как следствие — значимая и во многом деструктивная подверженность законодательства о труде влиянию политической конъюнктуры. Регламентация в сфере труда вторична по отношению к государственной идеологии, трудовое право поставлено на службу политическим задачам;
- доминирование государственного надзора и контроля за нарушениями законодательства о труде в противовес формам децентрализованного контроля органами представительства работников и работодателей. Основным субъектом выявления трудовых правонарушений выступают государственные должностные лица уполномоченных органов. Субъекты гражданского общества либо лишены таких полномочий, либо не оказывают существенного влияния на трудовые отношения, что снижает эффективность противодействия нарушениям законодательства о труде;
- фактическое применение актов, не обладающих юридической силой в системе источников отрасли трудового права. Применительно к рассматриваемому в настоящей статье периоду такими актами являются документы Всероссийской коммунистической партии большевиков и Коммунистической партии СССР. В более широком историческом контексте сюда следует отнести также мнения Государственного совета Российской империи, письма Федеральной службы по труду и занятости, разъяснения Верховного Суда РФ;
- слабый учет нормотворческими государственными органами действительных социально-экономических потребностей работника и работодателя и связанное с этим широкое несоблюдение установленных юридических норм;
- ужесточение санкций значимым средством обеспечения государственных трудовых предписаний, а не разработка механизма их реализации с учетом особенностей общества, экономики, правовой культуры;
- психологическая, ценностная ориентация профессионального и обыденного правосознания на централизованное авторитарное управление трудом.

#### БИБЛИОГРАФИЯ

1. Андрюшин Е. А. Из истории трудового законодательства СССР и политики советского правительства в области трудовых ресурсов. — М. : Новый Хронограф, 2012. — 464 с.
2. Варшавский К. М. Трудовой договор по Кодексу законов о труде. — Л. : Academia, 1924. — 180 с.
3. Войтинский И. С. Трудовое право. — М. : Юридическое издательство НКЮ РСФСР, 1928. — 264 с.
4. Минкина Н. И., Чурилина О. Ю. Разрешение споров комиссией по трудовым спорам: современные проблемы, критический подход // Вестник Алтайской академии экономики и права. — 2011. — № 1. — С. 121—126.

5. Погребная Ю. К. Правосознание современного российского общества (вопросы теории и методологии исследования) : дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2011. — 187 с.
6. Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. 1917—1967 гг. : Сборник документов за 50 лет. — Т. 2 : 1929—1940 гг. — М. : Политиздат, 1967. — 798 с.
7. Социологический словарь / отв. ред. Г. В. Осипов, Л. Н. Москвичев. — М. : Норма, 2014. — 606 с.
8. Шакирова И. А. Дисциплинарная ответственность по советскому законодательству в период новой экономической политики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Казань, 2005. — 28 с.

Материал поступил в редакцию 16 октября 2016 г.

## ADMINISTRATIVISM AS A PARADIGM OF SOVIET LABOR LAW

**DEMIDOV Nikolay Voltovich** — PhD, Associate Professor at the West-Siberian branch of the Russian State University (Tomsk) of Justice of Tomsk State University of Monitoring Systems and Radioelectronics  
fra\_nickolas@list.ru  
634034, Russia, Tomsk, ul. Pirogova, d. 7

**Review.** *The article using the example of the Soviet law of 1920-1930 proposes and develops the concept of administrativism as a normative paradigm inherent in labor law. The content of the paradigm is understood as state authorities' regulation of labor relations and associated relations by means of a centralized method imposing detailed regulations on the widest possible range of social relations. The author highlights the following as elements of administrativism: the lack of a fixed scientific-theoretical explanation and justification, a constant and steady increase in the number of regulatory legal acts at the federal level, deterioration of consistency of the sources of a branch, focus on the State supervision and control in the sphere of labor, an exposure of the labor legislation to the influence of political considerations, a tendency of the legal consciousness to opt for a centralized authoritarian settlement of labor relations. The author concludes that modern Russian labor law possesses some features of this paradigm.*

**Keywords:** *labor laws of Russia, labor legislation, labor law paradigm, administrativism, administrative State, authoritarian governance methods, history of the State and law.*

## REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Andrjushin E. A. Iz istorii trudovogo zakonodatel'stva SSSR i politiki sovetskogo pravitel'stva v oblasti trudovyh resursov. — М.: Novyj Hronograf, 2012. — 464 s.
2. Varshavskij K. M. Trudovoj dogovor po Kodeksu Zakonov o Trude. — L.: Academia, 1924. — 180 s.
3. Vojtinskij I. S. Trudovoe pravo. — М.: Juridicheskoe izdatel'stvo NKJu RSFSR, 1928. — 264 s.
4. Minkina N. I., Churilina O. Ju. Razreshenie sporov komissiej po trudovym sporam: sovremennye problemy, kriticheskij podhod // Vestnik Altajskoj akademii jekonomiki i prava. — 2011, № 1. — S. 121—126.
5. Pogrebnaja Ju. K. Pravosoznanie sovremennogo rossijskogo obshhestva (voprosy teorii i metodologii issledovanija). Diss. ... kand. jur. nauk. — М., 2011. — 187 s.
6. Reshenija partii i pravitel'stva po hozjajstvennym voprosam. 1917—1967 gg. Sbornik dokumentov za 50 let. T. 2. 1929—1940 gg. — М.: Politizdat 1967. — 798 s.
7. Sociologicheskij slovar' / отв. red. G.V. Osipov, L.N. Moskvichev. — М: Norma 2014. — 606 s.
8. Shakirova I. A. Disciplinarnaja otvetstvennost' po sovetskomu zakonodatel'stvu v period novoj jekonomicheskoy politiki. Avtoreferat diss. ... kand. jur. nauk. — Kazan', 2005. — 28 s.