

УДК 321 (091); 349.2

DOI: 10.17223/22253513/21/14

Н.В. Демидов

РАЗВИТИЕ НОРМ ОБ УВОЛЬНЕНИИ ПО ИНИЦИАТИВЕ НАНИМАТЕЛЯ В РОССИЙСКОМ ФАБРИЧНО-ЗАВОДСКОМ ПРАВЕ НАЧАЛА XX В.

В статье анализируются правовые нормы об увольнении промышленного рабочего по инициативе нанимателя, закрепленные в Уставе о промышленном труде 1913 г., проводится сравнение норм Устава с ранее действовавшим Законом 3 июня 1886 г. На примере норм об увольнении характеризуется консервативная трудовая политика Российской империи начала XX в. Делается вывод о том, что соответствующие положения отвечали уровню развития мирового законодательства своего времени и отражали процесс позитивизации отношений в сфере труда. Отмечается преемственность советского законодательства о труде по отношению к Уставу 1913 г. Ключевые слова: увольнение, история законодательства о труде, фабрично-заводское законодательство, Российская империя, Устав о промышленном труде 1913 г.

Последняя четверть XIX в. стала для российского фабрично-заводского законодательства этапом перехода в новое качественное состояние. Произошло накопление нормативного правового материала, апробировались правоприменительные подходы. Формировался корпус аналитических юридических работ в области регламентации наемного труда, вырабатывалась теория будущей отрасли трудового права. С отменой крепостного права, индустриализацией, модернизацией экономики страна все более активно включалась в систему мировых хозяйственных связей. Аспектом этого процесса стало знакомство с передовым зарубежным опытом правовой регламентации отношений по наемному труду, исследованное, в частности, А.М. Лушниковым [1]. Неоднозначным фактором выступило обострение социальных конфликтов в 1860–1890-е гг. Осложняя общественную обстановку, они тем не менее стимулировали поиск компромисса между нанимателями, рабочими и государством. К первому десятилетию XX в. все эти обстоятельства обусловили необходимость новой, после 1886 г. [2], переработки законодательства о фабричном и заводском наемном труде. Вряд ли справедливо говорить о решающей роли фактора классовой борьбы, как это бывало в советской юридической науке [3. С. 16]. Более правильным видится вывод о достижении российским обществом на рубеже XIX–XX вв. определенной эволюционной зрелости, о возникновении социального запроса на установление позитивных юридических норм о наемном труде. Однако ответная реакция государства стала не совсем такой, как того требовало объективное разграничение интересов сторон правоотношения наемного труда.

Через пять месяцев после прихода П.А. Столыпина на пост главы Кабинета министров, в декабре 1906 г., при Министерстве торговли и промышленности было создано Особое совещание под руководством главы мини-

стерства Д.А. Философова. Целью стало обновление страхового и рабочего законодательства. Среди основных направлений деятельности Совещания значились вопросы расторжения рабочего договора (договора найма). Так в истории отечественного регулирования отношений увольнения по инициативе работодателя явился новый этап – Устав о промышленном труде 1913 г. [4], известный по изданию В.В. Громана 1915 г.

Учеными-трудовиками Устав о промышленном труде характеризуется как по преимуществу инкорпоративный документ [5]. Е.Б. Хохлов отмечает, что содержание Устава «составили нормы, уже действовавшие в рамках других нормативных актов и не подвергавшиеся каким-либо изменениям и согласованию при включении в новый Устав» [6. С. 85]. В отношении института увольнения по инициативе нанимателя данная оценка обоснована лишь в известной мере. Его редакция оказалась довольно значительной. Во многом она мотивировалась общей делиберализацией внутривластного курса и сворачиванием социальных свобод по окончании революции 1905–1907 гг.

В соответствии со ст. 62 Устава о промышленном труде наниматель получал право расторгнуть договор трудового найма по следующим основаниям:

- 1) вследствие неявки рабочего на работу более трех дней сряду или в сложности более шести дней в месяц без уважительных причин;
- 2) вследствие неявки рабочего на работу более двух недель сряду по уважительным причинам;
- 3) вследствие привлечения рабочего к следствию и суду по обвинению в преступном действии, влекущем за собою наказание не ниже заключения в тюрьме;
- 4) вследствие дерзости или дурного поведения рабочего, если оно угрожает имущественным интересам фабрики или личной безопасности кого-либо из лиц фабричного управления или наблюдающих за работами;
- 5) вследствие обнаружения у рабочего заразительной болезни.

Согласно ст. 52 и п. 4 ст. 61 Устава допускалось также расторжение соглашения о наемном труде без каких-либо оснований, с условием двухнедельного уведомления.

Дополнительным основанием прекращения правоотношения наемного труда по Уставу о промышленном труде являлось достижение определенной законом ставки штрафов, наложенных на рабочего за совершение дисциплинарных проступков. Если размер штрафов превышал одну треть месячного заработка, наниматель получал право на расторжение договора найма (ст. 110 УПТ). Основания для применения штрафа регламентировались ст. 104 и включали в себя неисправную работу, прогул, нарушение порядка. В обеспечение этой нормы вводились полностью новые статьи 105–107 Устава о промышленном труде. В ст. 105 Устава конкретизировались критерии неисправной работы: «производство рабочим, по небрежности, недоброкачественных изделий, порча им при работе материалов, машин и иных орудий производства. Взыскания за неисправную работу определяются соответственно свойству неисправности». Статья 106 закрепляла толкование прогула: «Прогулом, в отличие от несвоевременной явки на работу или самовольной отлучки с

нее, считается неявка на работу в течение не менее половины рабочего дня». Согласно ст. 107 Устава нарушениями порядка названы:

- 1) несвоевременная явка на работу или самовольная отлучка с нее;
- 2) несоблюдение в помещениях предприятия установленных правил осторожности при обращении с огнем;
- 3) несоблюдение в помещениях предприятия чистоты и опрятности;
- 4) нарушение тишины при работах шумом, криком, бранью, ссорой или дракой;
- 5) непослушание;
- 6) приход на работу в пьяном виде;
- 7) устройство недозволенных игр на деньги (в карты, в орлянку и т. п.);
- 8) несоблюдение правил внутреннего распорядка в предприятиях;
- 9) нарушение правил о безопасном производстве работ на горных заводах и промыслах.

Анализ приведенных правил позволяет сделать вывод об определенной тенденции к ужесточению дисциплины труда. Ранее договор о наемном труде расторгался лишь в случае неявки на работу более трех дней подряд без уважительных причин. Новеллой по сравнению с положениями Закона 3 июня 1886 г. стала норма об увольнении за суммарное отсутствие на работе более шести дней в месяц без уважительных причин. Прежние положения дополнились правилом о том, что рабочий может быть уволен по причине неявки на работу в течение более чем двух недель, даже при наличии уважительных причин. «Дурное поведение» как виновное основание увольнения было закреплено еще в 1835 г., дерзость – в 1886 г. Однако теперь круг потерпевших, кроме «лиц, принадлежащих к составу фабричного управления», охватил также «наблюдающих за работами».

Причины описанных нововведений, отчасти реакционных, следует искать в проблемах России во внутренних делах и внешней политике. В их преодолении решено было использовать методы, рассчитанные на обеспечение социальной и политической стабильности. Дореволюционный законодатель избрал экстенсивный путь развития регламентации отношений по наемному труду. Велось техническое совершенствование ранее закрепленных норм, увеличивался объем централизованных установлений, ужесточались правила поведения для работников. При этом далеко не всегда осознавались и устранялись принципиальные недостатки законодательства и правоприменения.

Значимую роль в формировании консервативной трудово-правовой идеологии сыграли люди, определявшие в этот период российскую внутреннюю политику, – премьер-министры П.А. Столыпин, В.Н. Коковцов, С.Ю. Витте, министры внутренних дел Д.С. Сипягин, П.Н. Дурново, В.К. Плеве, глава Департамента полиции А.А. Макаров. На кризисное положение страны они реагировали мерами либо консервативного, либо репрессивного толка. Важную роль в формировании трудово-правовой политики сыграли охранительные убеждения самого Николая II. Правительственный кабинет выступал лишь исполнителем воли главы государства. Частные воззрения разработчиков законопроектов в монархической системе власти ограниченно влияют на нормотворческий процесс. Так, министр Д.А. Filosofov на общем фоне Кабинета министров имел достаточно либеральную репутацию, что слабо сказа-

лось на содержании Устава о промышленном труде. Как показал ход истории, в условиях дальнейших социально-экономических испытаний избранная стратегия себя не оправдала. Вероятно, для обеспечения своей жизнеспособности режим должен был либо расширить социальный компромисс, либо приобрести более реакционные формы. Несомненно, что оптимальным было бы структурное реформирование системы государственного управления, расходования финансов, защиты нарушенных прав. Однако системный кризис оказался не преодолеваем средствами самой системы. В условиях Первой мировой войны, после- и предреволюционной обстановки результатом избранного курса стало отчуждение власти от работающего населения, рост протестных настроений, активизация антиправительственного движения. Трудоправовая политика выступила одним из значимых факторов происходящего в стране.

Наряду с усилением полицейских начал, в фабричном законодательстве происходил и конструктивный эволюционный процесс. Статья 106 Устава конкретизировала уважительные причины прогула. К ним были отнесены: «лишение рабочего свободы, внезапное разорение от несчастного случая, пожар, разлив рек, болезнь, лишающая возможности отлучиться из дома, смерть или тяжкая болезнь родителей, мужа, жены, детей». Примечательна попытка российского законодателя установить толкование уважительных причин дисциплинарного проступка, которое и сегодня составляет предмет споров.

Кроме проявлений охранительной тенденции, в некоторых разделах Устава прослеживается попытка поиска баланса интересов рабочего и нанимателя. Так, штрафы лимитировались суммой в 1 рубль за отдельный проступок. В целях информационного обеспечения администрация должна была составить таблицы с перечнем проступков и их тарификацией и поместить таблицу в общедоступном месте. Перечни оснований для наложения штрафа и последующего высвобождения носили закрытый характер. Рабочий имел право в течение одного месяца обжаловать увольнение в суд. При вынесении решения в пользу истца ему присуждалось вознаграждение «за понесенные им убытки» (ст. 110 УПТ). Все применяемые штрафы фиксировались в расчетной книжке (ст. 98 УПТ). За нарушение правил о применении наказаний заведующий предприятием подвергался штрафу от 25 до 100 рублей (ст. 213 УПТ). Приведенные нормы далеко не всегда реализовывались на деле, механизмы их воплощения отличались низкой эффективностью. Однако важен уже сам факт системных мер по установлению гарантий интересов рабочего.

Однозначно оценить установленный порядок увольнений нельзя. Эволюция фабрично-заводского законодательства свидетельствует о равном расширении обязанностей как рабочих, так и администраций предприятий. В противовес приведенным выше нормам об усилении хозяйской власти вводились подробные правила о расторжении договора по инициативе рабочего [7. С. 74–75], об оплате простоя не по вине работника, об ограничении натуральной формы заработной платы и др. [8]. Неверным будет вывод о том, что государство защищало исключительно интересы нанимателя. На деле происходила интеграция все большего круга обычных отношений в сферу правовой регламентации. Этот процесс затронул права и обязанности обеих сторон до-

говора наемного труда. Централизованное установление заведомо известных правил увольнения служило благом для рабочего. Проблему составляла инерция мышления законодателя, с трудом изживавшего представления XVIII–XIX вв. о верховенстве интересов промышленников и предпринимателей.

Неверным будет оценивать разницу в правовом положении рабочего и нанимателя по меркам права и цивилизации начала XXI в. Следует учитывать парадигму отношения в России того времени к правам человека и человеческой жизни. Еще за несколько десятков лет до принятия Устава в стране действовало крепостное право, нормальным признавалось полное отсутствие правосубъектности у массы населения. Важно, что это было именно работающее население: этика отношения законодателя к труду и к началу XX в. была во многом сословной, аристократической. Неслучайно в 1900 г. министру финансов С.Ю. Витте приходилось убеждать Николая II: «Наше промышленно-торговое законодательство, а также и практика административных учреждений, центральных и местных, устанавливалась в то время, когда промышленность едва зарождалась, выражаясь в единичных предприятиях. И в промышленном, и в торговом отношении Россия очень отстала от главнейших иностранных государств» [9. С. 132]. О неизбежном эволюционном этапе преодоления потребительского, неэтичного отношения к чужому труду писал Л.С. Таль [10. С. 4].

Вывод о надлежащем технико-юридическом качестве Устава 1913 г. подтверждается выраженной преемственностью по отношению к нему раннего советского законодательства. Так, два основания прекращения трудового правоотношения КЗоТ РСФСР 1922 г. были восприняты из УПТ: в связи с совершением преступления и в связи с неявкой на работу в течение трех дней без уважительных причин. Некоторые фабрично-заводские нормы рецептировались в советском праве с уточнениями. Так, срок допустимой неявки на работу по болезни продлевался по сравнению с УПТ с 2 недель до 2 месяцев. Воспринимались и отраслевые принципы: с 1920-х и до середины 1950-х гг. сохранялась дореволюционная по своему генезису невозможность для работника самостоятельно распоряжаться способностями к труду. Статья 146 «Общего положения о тарифе» от 17 июня 1920 г. [11] устанавливала: «Лица, уволенные с работы, поступают в распоряжение местного Подотдела Учета и Распределения Рабочей Силы». Творческие идеи дореволюционного законодателя, конструировавшего отрасль во многом «с чистого листа», легли в основу действующего института расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Нетрудно увидеть в современных основаниях прекращения трудового правоотношения генетическое наследие таких норм, как «неявка рабочего на работу более трех дней сряду», «привлечение рабочего к следствию и суду по обвинению в преступном действии», «приход на работу в пьяном виде», «несоблюдение правил внутреннего в предприятиях распорядка» и др.

С точки зрения системы отрасли фабричного заводского права можно сделать вывод о наличии в начале XX в. достаточно целостного юридического института увольнения работника (рабочего). В нем можно выделить подынститут прекращения правоотношения трудового найма по инициативе

нанимателя. В законодательстве нашли закрепление основания расторжения договора найма труда, процедурные стандарты, гарантийные нормы, контрольно-надзорные правила, дифференцированы нормативные правовые акты об увольнении, установлены специальные нормы для отдельных категорий работников, созданы обеспечительные механизмы защиты нарушенных трудовых прав. С учетом определенного уровня развития иных институтов, их системной взаимосвязи, наличия единого предметного критерия представляется возможным говорить о наличии в начале XX в. самостоятельной отрасли фабрично-заводского права Российской империи.

На рубеже XIX–XX вв. европейская континентальная и англосаксонская системы увольнения развивались достаточно сходно. Закрепленная в 1886 и 1913 гг. система фабрично-заводских норм об увольнении могла бы стать действенной и в России. В качестве главного условия для этого требовалось формирование системы эффективной защиты интересов работников. Рабочий вопрос, включая проблемы увольнения по инициативе нанимателя, мог быть решен правовыми средствами, последовательными реформами компромиссного толка. Именно планомерная политика «социального трудового права» стала практикой успешного разрешения противоречий рабочего вопроса в развитых странах Европы и США. В качестве примера можно привести Новую Зеландию, где на рубеже XIX и XX вв. под началом министра труда У.П. Ривса был принят ряд законов о социально-трудовых отношениях [12]. Несомненно, что с течением времени именно по этому пути пошло бы развитие и российского законодательства о труде. Так, в 1912 г. Президент США, профессор конституционного права У.Х. Тафт заявил во время визита в Россию: «Ваш император создал такое совершенное рабочее законодательство, каким ни одно демократическое государство похвастаться не может» [13. С. 149]. Е.Б. Хохлов обоснованно моделирует постепенное распространение фабричного законодательства на иные виды работ и услуг, его логическую эволюцию из субъектно-выделенных норм о фабричных и заводских рабочих в предметное целое – отрасль трудового права [14. С. 124–125]. Однако превратности исторического процесса повели развитие законодательства о труде иным, аномальным для мировой практики путем.

Литература

1. Лушников А.М. Генезис и становление (антология) сравнительного трудового права и права социального обеспечения в дореволюционной России (вторая половина XIX – начало XX вв.) // Вестн. трудового права и права социального обеспечения. 2008. № 3. С. 7–41.
2. Правила о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции // Полное собрание законов Российской империи. Собрание III. Т. VI. Ст. 3769.
3. Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. М.: Наука, 1964. 343 с.
4. Свод законов Российской империи. Т. XI. Ст. 3836.
5. Роцин Б.Е. Инкорпорация фабрично-трудового законодательства Российской империи (к 100-летию принятия Устава о промышленном труде) // Вестн. Костром. гос. ун-та им. Н.А. Некрасова. 2013. № 3. С. 168–173.
6. Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1: Правовое регулирование труда в Российской империи. СПб.: Специальный факультет по переподготовке кадров по юридическим наукам СПбГУ, 1999. 196 с.

7. Бугров Л.Ю. Свобода труда и увольнение по инициативе работника // Вестн. Перм. ун-та. Юридические науки. 2010. № 1(7). С. 74–103.
8. Семеновых С.М. Формирование условий, защищающих интересы трудящихся, в Уставе о промышленном труде 1913 г. // Юридическая наука. 2011. № 4. С. 13–15.
9. Докладная записка министра финансов С.Ю. Витте Николаю II // Историк-марксист. 1935. № 2/3. С. 131–139.
10. Таль Л.С. Пути и цели реформы законодательства о найме труда. М.: Типолитография Т-ва Кушнерев и Ко, 1912. 29 с.
11. Общее положение о тарифе (Правила об условиях найма и оплаты труда рабочих и служащих всех предприятий, учреждений и хозяйств в РСФСР) // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского правительства РСФСР. 1920, № 61–62. Ст. 276.
12. Семенова Л.Н. Примиритель. У. Ривс и трудовой арбитраж Новой Зеландии в конце XIX в. // Междуна. ист. журн. 2002. № 20. URL: http://history.machaon.ru/all/number_20/analiti4/semenova/index.html (дата обращения: 29.05.2016).
13. Назаров М. Россия накануне революции и февраль 1917 года // Наш современник. 2004, № 2. С. 145–183.
14. Хохлов Е.Б. К понятию трудового договора и договора найма труда // Изв. вузов. Правоведение. 1998. № 2 (221). С. 122–127.

Demidov Nikolay V. West-Siberian branch of the Russian Academy of Justice (Tomsk, Russian Federation)

DEVELOPMENT OF RULES ON AN EMPLOYER-INITIATED DISMISSAL IN RUSSIAN FACTORY-PLANT LEGISLATION IN THE EARLY 20TH CENTURY

Key words: dismissal, history of labor legislation, factory-plant legislation, Russian Empire, Charter of industrial labor 1913.

The last quarter of the XIX century witnessed the transition of the Russian factory-plant legislation into a new qualitative condition. The normative legal material was accumulated and new law-enforcement approaches were being tested. There was a social request for the establishment of positive norms about hired labor. In December 1906 a Special Meeting under the direction of D.A. Filosofov was established at the Ministry of Trade and Industry. The reformation of labor legislation resulted in the Charter of Industrial Labor 1913.

The editing of norms on dismissal was a remarkable step motivated by the deliberalization of domestic policy. The norm on dismissal for the total unauthorized absence from work without good reason for more than two weeks a month was a new one compared with the provisions of the Law dated 03.06.1886. A worker could be dismissed for unauthorized absence from work for more than two weeks even if he had a good reason. Fines for disciplinary violations (in case they reached the rate determined by law) could serve as additional reasons for dismissal i.e. for the termination of legal relations.

The reasons for the above innovations were to be found in the problems Russia experienced both in domestic and foreign policy. It was decided to use the methods for securing social and political stability to overcome them and those people who determined the domestic policy played a significant part in the formation of conservative labor law ideology. During World War I and a revolutionary situation there were social alienation and growth of unrest but it is wrong to evaluate the developed procedure for dismissal unambiguously. The evolution of factory-plant legislation showed the equal extension of rights and duties of both workers and employers. Traditional relations integrated into the sphere of legal regulation, the problem being the inertness of legislators' mentality when eliminating the idea about the supremacy of employers' interests.

The conclusion about the appropriate technical and legal qualities of the Charter 1913 is confirmed by an express continuity in connection with earlier Soviet legislation. We can say that a legal institution of dismissal of employees (workers) was formed in the early 20th century. Between 20th-21st centuries the European and Anglo Saxon legal systems of norms about the release of workers were developing in a similar way. The entrenched in 1886 and 1913 systems of factory-plant legislation on dismissal could have become an efficient one in Russia if the system of effective protection of workers' interests was formed. However, the turns of history gave rise to the development of labor legislation in the anomalous for the world practice way.

References

1. Lushnikov, A.M. (2008) *Genesis i stanovlenie (antologiya) sravnitel'nogo trudovogo prava i prava sotsial'nogo obespecheniya v dorevolutsionnoy Rossii (vtoraya polovina XIX – nachalo XX vv.)* [The genesis and formation (anthology) of comparative labour and social security law in pre-revolutionary Russia (the late 19th – early 20th centuries)]. *Vestnik trudovogo prava i prava sotsial'nogo obespecheniya*. 3. pp. 7–41.
2. Russia. (n.d.) *Pravila o nadzore za fabrichnoy promyshlennost'yu, o vzaimnykh otnosheniyakh fabrikantov i rabochikh i ob uvelichenii chisla chinov fabrichnoy inspeksii* [Regulations on the supervision of the factory industry, on mutual relations of manufacturers and workers and an increase in the number of ranks of factory inspection]. In: *Polnoe sobranie zakonov Rossiyskoy imperii* [Collection of Laws of the Russian Empire.]. Vol. 6. Art. 3769.
3. Ivanov, S.A. (1964) *Problemy mezhdunarodnogo regulirovaniya truda* [Problems of international labour regulation]. Moscow: Nauka.
4. Russia. (n.d.) *Svod zakonov Rossiyskoy imperii* [The Code of Laws of the Russian Empire]. Vol. 11. Art. 3836.
5. Roshchin, B.E. (2013) Incorporation of labour legislation of the Russian Empire (on the 100th anniversary of the industrial labour regulation adoption). *Vestnik Kostromskogo gos. universiteta im. N.A. Nekrasova – Vestnik of Nekrasov Kostroma State University*. 3. pp. 168–173. (In Russian).
6. Khokhlov, E.B. (1999) *Ocherki istorii pravovogo regulirovaniya truda v Rossii. Ch. 1: Pravo-voe regulirovanie truda v Rossiyskoy imperii* [Essays on the history of legal regulation of labour in Russia. Part 1: The legal regulation of labour in the Russian Empire]. St. Petersburg: St. Petersburg State University.
7. Bugrov, L.Yu. (2010) The Right to Work and Labour Contract: General Reference of Problem. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki – Perm University Herald. Judicial Sciences*. 1(7). pp. 74–103. (In Russian).
8. Semenovych, S.M. (2011) *Formirovanie usloviy, zashchishchayushchikh interesy trud-yashchikh, v Ustave o promyshlennom trude 1913 g.* [Creating conditions to protect workers' interests in the Charter of the Industrial Work 1913]. *Yuridicheskaya nauka – Juridical Science*. 4. pp. 13–15.
9. Witte, S.Yu. (1935) *Dokladnaya zapiska ministra finansov S.Yu. Vitte Nikolayu II* [A report of the Minister of Finance S.Y. Witte to Nicholas II]. *Istoriik-marksist*. 2/3. pp. 131–139.
10. Tal, L.S. (1912) *Puti i tseli reformy zakonodatel'stva o nayme truda* [Ways and objectives of the reform of the labour employment law]. Moscow: Kushnerev i Ko.
11. Russian Federation. (1920) The general situation of the tariff (Rules on the conditions of employment and payment of workers and employees of enterprises, institutions and enterprises in the RSFSR). *Sobranie uzakoneniy i rasporyazheniy Rabochego i Krest'yanskogo pravitel'stva RSFSR* [Collection of Laws and Decrees of the Workers' and Peasants' Government of the RSFSR]. 61–62. Art. 276.
12. Semenova, L.N. (2002) *Primiritel U. Rivs i trudovoy arbitrazh Novoy Zelandii v kontse XIX v.* [Mediator W. Reeves and labour arbitration in New Zealand at the end of the 19th century]. *Mezhdunarodniy istoricheskiy zhurnal*. 20. [Online] Available from: http://history.machaon.ru/all/number_20/analiti4/semenova/index.html. (Accessed: 29th May 2016).
13. Nazarov, M. (2004) *Rossiya nakanune revolyutsii i fevral' 1917 goda* [Russia on the eve of the revolution and the February 1917]. *Nash sovremennik*. 2. pp. 145–183.
14. Khokhlov, E.B. (1998) *K ponyatiyu trudovogo dogovora i dogovora nayma truda* [On the concept of the labour contract and the labour contract of employment]. *Izv. vuzov. Pravovedenie*. 2 (221). pp. 122–127.