



Научно-исследовательский журнал «International Law Journal»  
<https://ilj-journal.ru>  
2025, Том 8, № 6 / 2025, Vol. 8, Iss. 6 <https://ilj-journal.ru/archives/category/publications>  
Научная статья / Original article  
Шифр научной специальности: 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки (юридические науки)  
УДК 349.2

## История становления и развития источников трудового права Российской Федерации

<sup>1</sup> Ашитко Н.Е., <sup>1</sup> Симаков Е.В., <sup>1</sup> Хамидуллина В.Р., <sup>1</sup> Волошина Т.В.,  
<sup>1</sup> Дальневосточный федеральный университет

**Аннотация:** данная статья посвящена анализу истории формирования и развития источников трудового права Российской Федерации. В работе рассматриваются этапы становления трудового законодательства, основные нормативные акты, а также особенности их эволюции в контексте социально-экономических изменений страны. Особое внимание уделяется роли федеральных законов, подзаконных актов и международных договоров в формировании современного трудового правового поля России. Статья позволяет проследить динамику развития источников трудового права и определить их значение для регулирования трудовых отношений в современной России.

**Ключевые слова:** история трудового права, источники трудового права, развитие трудового законодательства, Российской Федерации, нормативные акты, трудовые отношения, правовая эволюция.

**Для цитирования:** Ашитко Н.Е., Симаков Е.В., Хамидуллина В.Р., Волошина Т.В. История становления и развития источников трудового права Российской Федерации // International Law Journal. 2025. Том 8. № 6. С. 107 – 114.

Поступила в редакцию: 14 мая 2025 г.; Одобрена после рецензирования: 17 июля 2025 г.; Принята к публикации: 4 сентября 2025 г.

## History of formation and development of sources of labor law of the Russian Federation

<sup>1</sup> Ashitko N.E., <sup>1</sup> Simakov E.V., <sup>1</sup> Khamidullina V.R., <sup>1</sup> Voloshina T.V.,  
<sup>1</sup> Far Eastern Federal University

**Abstract:** this article is devoted to the analysis of the history of the formation and development of sources of labor law in the Russian Federation. The work examines the stages of the formation of labor legislation, the main regulations, as well as the features of their evolution in the context of socio-economic changes in the country. Particular attention is paid to the role of federal laws, by-laws and international treaties in the formation of the modern labor legal field of Russia. The article allows us to trace the dynamics of the development of sources of labor law and determine their importance for regulating labor relations in modern Russia.

**Keywords:** history of labor law, sources of labor law, development of labor legislation, Russian Federation, regulations, labor relations, legal evolution

**For citation:** Ashitko N.E., Simakov E.V., Khamidullina V.R., Voloshina T.V. History of formation and development of sources of labor law of the Russian Federation. International Law Journal. 2025. 8 (6). P. 107 – 114.

The article was submitted: May 14, 2025; Approved after reviewing: July 17, 2025; Accepted for publication: September 4, 2025.

## Введение

Актуальность исследования истории источников трудового права России обусловлена необходимостью понимания их эволюции в контексте социально-экономических и политических изменений. Несмотря на отсутствие законодательного определения понятия «источник права», его доктринальное осмысление остается ключевым для анализа системы трудовых норм. Дискуссии о роли судебной практики, юридической доктрины и времени формирования отрасли требуют комплексного изучения, что позволит совершенствовать законодательство в современных условиях.

## Материалы и методы исследований

Основными методами исследования выступили системный анализ, сравнительно-правовой подход и формально-юридический метод, что позволило выявить закономерности развития источников трудового права. Особое внимание уделено анализу доктринальных позиций ведущих исследователей по дискуссионным вопросам отрасли.

В исследовании использованы законодательные акты, регулирующие трудовые отношения, а также монографии и статьи российских правоведов.

## Результаты и обсуждения

Первостепенное значение в рамках данного исследования имеет корректное определение понятия источника права. Несмотря на его фундаментальную роль в правовой науке, легальное (закреплённое в нормативных актах) определение данного термина отсутствует во всех отраслях российской правовой системы. Таким образом, источник права относится к категории доктринальных понятий, содержание которого варьируется в зависимости от методологических подходов различных правовых школ.

Под источником права традиционно понимают форму выражения и закрепления правовых норм, придающую им обязательную силу. В юридической науке это понятие рассматривается в нескольких аспектах, а именно это в материальном (социальные условия, порождающие право) и в формальном (нормативные акты, обычаи и др.). Некоторые авторы, такие как Г.Ф. Шершеневич [1], отождествляют источник права с внешней формой его выражения, подчеркивая, что именно через неё право становится общеобязательным. Другие, например, С.С. Алексеев, включают в это понятие и процессы правообразования, акцентируя динамику возникновения норм [2].

В современной российской юридической науке сохраняется ряд дискуссионных вопросов, касающихся природы и системы источников права, приобретающих особую актуальность в условиях трансформации правопорядка. Одним из наиболее спорных аспектов является проблема правовой природы судебного precedента и его места в системе источников права Российской Федерации. Ряд исследователей признают за судебной практикой, особенно за решениями высших судов, нормативно-регулятивный потенциал, сближающий её с прецедентным правом [3]. В то же время сторонники формально-юридического подхода отрицают прецедент в качестве самостоятельного источника, ссылаясь на верховенство закона в российской правовой системе [4].

Не менее спорным остается вопрос о признании юридической доктрины в качестве источника права. Часть ученых указывают на её опосредованное влияние через толкование норм и формирование правовой политики, допуская квази-источниковый статус [5]. Другие авторы подчеркивают, что в условиях российской правовой традиции доктрина выполняет лишь вспомогательную функцию и не обладает формальной обязательностью [6]. Однако в контексте развития международного и сравнительного права отмечается тенденция к усилению роли научных концепций в судебной аргументации, что актуализирует дискуссию о возможной трансформации её статуса [7].

Трудовое право, как отрасль права регулирует общественные отношения, возникающие в процессе трудовой деятельности, и основывается на системе формально-определеных нормативных актов, обычаев, судебных прецедентов и международных договоров. Источники трудового права представляют собой внешние формы выражения и закрепления правовых норм, обладающих обязательной силой и регулирующих отношения между работниками, работодателями, государством и иными субъектами трудовых правоотношений.

Источник права – это официально признанная форма объективации правовых норм, посредством которой государство придаёт им обязательный характер. В трудовом праве к источникам относятся законы, подзаконные акты, коллективные договоры, международные трудовые стандарты, а также правовые обычаи и судебная практика (в тех правовых системах, где она признаётся источником права). Таким образом, источники трудового права представляют собой совокупность нормативных и индивидуально-правовых актов, обеспечивающих регулирование трудовых отношений в соответствии с принципами справедливости, равенства и защиты интересов сторон.

Несмотря на устоявшуюся в отечественной доктрине точку зрения, согласно которой Л.С. Таль рассматривается в качестве основоположника трудового права, его научные изыскания, посвящённые обоснованию автономии трудового договора в рамках цивилистической парадигмы, носили скорее теоретико-методологический характер [8]. Хотя его работы, безусловно, оказали существенное влияние на последующую дифференциацию трудовых отношений из системы гражданско-правовых обязательств, вопрос о формировании самостоятельной системы источников трудового права на данном историческом этапе не может быть разрешён однозначно.

Становление источников трудового права как обособленного нормативного массива детерминировано более поздними социально-экономическими и политическими процессами, включая институционализацию трудовых отношений, законодательное закрепление специальных гарантий для наёмных работников и создание специализированных органов разрешения трудовых споров. Таким образом, концептуальные построения Л.С. Талля, несмотря на их теоретическую значимость, следует рассматривать в качестве предпосылки, а не завершённого этапа формирования системы источников трудового права.

Кроме того, в современной российской науке трудового права существует дискуссия относительно времени его формирования как самостоятельной отрасли. Учёные разделились на два основных лагеря: одни считают, что трудовое право зародилось ещё в дореволюционной России, другие полагают, что оно возникло только в советский период.

Как отмечают К.А. Гусов [9] и Е.Б. Хохлов [10], зачатки трудового права можно проследить ещё в период Российской империи. В подтверждение своей точки зрения исследователи ссылаются на нормативные акты XIX – начала XX веков, которые регламентировали взаимодействие между наёмными работниками и владельцами предприятий. Среди таких документов можно выделить «Положение о найме рабочих на фабрики и заводы» (1835 г.), а также «Закон о вознаграждении потерпевших от несчастных случаев на производстве» (1903 г.). Кроме того, они также акцентируют внимание на фабричное законодательство, включавшее нормы о рабочем времени, условиях труда и ответственности предпринимателей (например, «Правила о надзоре за заведениями фабричной промышленности» (1886 г.)).

Следует отметить, что сторонником данного подхода являются М.В. Лушникова и А.В. Лушников, которые подчеркивают, что хотя трудовое право в этот период еще не было кодифицировано, его источники уже складывались в виде отдельных законов, подзаконных актов и сложившейся судебной практике, которая уже начала отделять данные источники, как источники трудового права [11].

Ряд исследователей, включая В.М. Лебедева, придерживаются позиции, согласно которой трудовое право сформировалось как самостоятельная отрасль лишь после 1917 года. В качестве обоснования данной точки зрения указывается, что в дореволюционный период трудовые отношения регулировались в рамках гражданского права, а именно через институт договора личного найма, закреплённый в Своде законов Российской империи [12].

Важным аргументом является отсутствие в царской России развитой системы трудовых гарантий, характерных для современного трудового права. Такие элементы, как минимальная заработка, социальное страхование работников или право на забастовки, получили законодательное закрепление лишь после установления советской власти. Первые кодифицированные акты в сфере труда – КЗоТ РСФСР 1918 и 1922 годов – стали отправной точкой для формирования новой правовой реальности.

Кроме того, подчёркивается, что ключевые институты трудового права, такие как профсоюзы и коллективные договоры, обрели реальное юридическое значение только в советский период. До Октябрьской революции они либо отсутствовали, либо носили декларативный характер.

Сторонники этой концепции, среди которых С.П. Маврин, делают вывод о том, что в дореволюционной России трудовое право существовало лишь в зачаточной форме. Его становление как полноценной отрасли права они связывают исключительно с социалистическими преобразованиями, коренным образом изменившими характер регулирования трудовых отношений [13].

Таким образом, вопрос о времени возникновения трудового права в России остаётся дискуссионным. Если одни исследователи видят его истоки в дореволюционном законодательстве, то другие связывают его формирование исключительно с советским периодом. Различие подходов обусловлено как трактовкой самого понятия «трудовое право», так и оценкой степени системности его источников в разные исторические эпохи.

С установлением Советской власти произошла кардинальная реформа системы регулирования трудовых отношений, характеризующаяся существенным усилением государственного вмешательства. Данные преобразования носили ярко выраженный идеологический характер и в значительной степени выполняли по-

литико-пропагандистскую функцию, что предопределило их декларативность на начальном этапе реализации [14].

В рамках новой правовой парадигмы были институционализированы принципиально иные подходы к регулированию трудовой сферы. Важнейшим достижением этого периода стало законодательное закрепление системы социальных гарантий, включающей:

- обеспечение безопасных условий трудовой деятельности;
- внедрение государственного социального страхования;
- установление нормативной продолжительности рабочего времени.

Фундаментальное значение имело принятие "Декрета Совета народных комиссаров о восьмичасовом рабочем дне" от 29 октября 1917 года, который не только регламентировал временные параметры трудовой деятельности, но и символизировал разрыв с прежней системой производственных отношений. Однако, реальное воплощение этих норм на практике столкнулось с существенными трудностями, обусловленными как объективными экономическими условиями, так и недостаточной разработанностью механизмов право-применения.

Анализ историко-правовых источников позволяет заключить, что раннее советское трудовое законодательство, при всех его новаторских характеристиках, носило во многом переходный характер, сочетая прогрессивные нормативные установления с недостаточной эффективностью их реализации. Этот парадокс отражал общую противоречивость процесса формирования новой правовой системы в условиях революционной трансформации общества.

Рассматриваемый нормативный акт содержал прогрессивные положения, направленные на специальную защиту трудовых прав социально уязвимых групп населения. Законодатель впервые на системной основе дифференцировал подход к регулированию условий труда женщин, несовершеннолетних и молодежи, что представляло собой существенный отход от прежней правовой парадигмы [15].

В рамках проведенной реформы были закреплены принципиально новые гарантии для работников. Центральное место заняло установление нормативной продолжительности рабочего времени - 8-часового рабочего дня при 48-часовой рабочей неделе. Особое внимание уделялось защите молодых работников: минимальный возраст приема на работу определялся в 14 лет, а для лиц моложе 18 лет устанавливался сокращенный 6-часовой рабочий день.

Значимым нововведением стало расширенное толкование рабочего времени, включавшего не только непосредственное выполнение трудовых обязанностей, но и время, необходимое для подготовки и завершения работы. В соответствии с принципами охраны здоровья, законодатель ввел строгие ограничения на привлечение к сверхурочным работам лиц моложе 18 лет и женщин, а также существенно ограничил возможность применения сверхурочных работ для взрослых работников. Особый защитный режим предусматривал полный запрет ночного труда для подростков до 16 лет и женщин.

Сфера действия декрета носила всеобщий характер, распространяясь на все предприятия и категории наемных работников. В качестве меры обеспечения соблюдения установленных норм предусматривалась уголовная ответственность в виде лишения свободы сроком до одного года. Такие санкции свидетельствовали о стремлении законодателя придать новым нормам императивный характер и обеспечить их безусловное исполнение.

В декабре 1918 года был принят Кодекс законов о труде РСФСР, ставший первым в истории России систематизированным актом трудового законодательства. Данный нормативный документ не только кодифицировал разрозненные декреты первых лет советской власти, но и заложил принципиально новые основы регулирования трудовых отношений.

Кодекс вводил ряд революционных для того времени положений. Центральное место занимал принцип всеобщей трудовой повинности, который, отражал специфику переходного периода. Особое внимание уделялось регулированию положения безработных – они обязаны были регистрироваться в органах Народного комиссариата труда, а отказ от предложенной работы квалифицировался как дисциплинарный проступок.

В рамках создания централизованной системы оплаты труда кодекс устанавливал:

- тарифную систему заработной платы по видам профессиональной деятельности;
- особый порядок оплаты сверхурочных работ как исключительной формы дополнительного заработка;
- гарантий социального характера, включая право на оплачиваемый отпуск и пособие по временной нетрудоспособности.

Важным нововведением стало обязательное ведение трудовых книжек, которые, выполняли не только учетную, но и контрольную функцию. Отсутствие такой книжки рассматривалось как серьезное нарушение трудовой дисциплины [16].

Последующее развитие советского трудового права ознаменовалось принятием в 1922 году нового Кодекса законов о труде, который существенно отличался от своего предшественника 1918 года. Данный нормативный акт отражал переход к новой экономической политике и закреплял принципиально иную концепцию трудовых отношений.

Основные новации КЗоТ 1922 года включали:

- Отказ от принудительного труда и введение договорной системы найма, что, означало возврат к рыночным принципам регулирования трудовых отношений. Кодекс закрепил добровольный характер трудовых правоотношений, что стало важным шагом в развитии трудового права.
- Развитие системы коллективно-договорного регулирования. Введение института коллективных договоров создало правовую основу для участия профсоюзов в установлении условий труда.
- Закрепление принципа двустороннего расторжения трудового договора, что существенно изменило баланс прав работников и работодателей по сравнению с предыдущим законодательством.
- Введение важных социальных гарантий, включая обязанность предприятий обеспечивать работников необходимыми инструментами и спецодеждой за свой счет.
- Расширение контрольных функций профсоюзов, которые получили право осуществлять надзор за соблюдением норм охраны труда, санитарных требований и своевременностью выплаты заработной платы.

Сфера действия нового кодекса распространялась на все предприятия независимо от формы собственности. Установление административной и уголовной ответственности за нарушения трудового законодательства подчеркивало его императивный характер и значимость в новой правовой системе.

КЗоТ 1922 года, по оценкам современных исследователей, стал важным этапом в формировании советской модели трудового права, сочетавшей элементы рыночного регулирования с сохраняющимся государственным контролем над трудовыми отношениями [17].

Период Великой Отечественной войны стал особым этапом в развитии отечественного трудового права, потребовавшим существенной корректировки существовавших правовых норм. Военные условия обусловили введение специального правового режима в сфере трудовых отношений, характеризовавшегося усилением административных методов регулирования.

Ключевые изменения в трудовом законодательстве военного периода включали в себя изменение режима рабочего времени. В соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1941 года "О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время" допускалось введение обязательных сверхурочных работ продолжительностью:

- до 3 часов в день для взрослых работников;
- до 2 часов в день для лиц моложе 16 лет.

При этом сохранение повышенной оплаты за сверхурочные работы (в полуторном размере) свидетельствовало о стремлении законодателя хотя бы частично компенсировать возросшую трудовую нагрузку.

Во времена Великой Отечественной Войны действовала временная отмена ежегодных оплачиваемых отпусков с заменой их денежной компенсацией. Данная мера была вынужденной и отражала необходимость максимальной мобилизации трудовых ресурсов для нужд обороны [18].

Характерно, что, все эти временные меры носили строго ограниченный срок действия и были отменены вскоре после окончания войны, что подтверждает их исключительный, чрезвычайный характер. Восстановление прежних трудовых гарантий в послевоенный период, как подчеркивают современные правоведы, демонстрировало приверженность советского государства принципам социальной защиты трудящихся в мирных условиях.

После окончания Великой Отечественной войны система трудового права сохраняла стабильность в течение длительного периода. Существенные изменения произошли лишь в 1970 году с принятием Основ законодательства СССР и союзных республик о труде – первого всесоюзного кодифицированного акта, систематизировавшего нормы, регулирующие трудовые отношения рабочих и служащих.

Дальнейшее развитие трудового законодательства связано с введением в действие в 1971 году нового Кодекса законов о труде (КЗоТ), который:

- установил гарантированный минимальный размер оплаты труда;
- закрепил централизованную систему регулирования заработной платы;
- унифицировал нормы трудового права на всей территории СССР.

Значительная трансформация трудового законодательства началась во второй половине 1980-х годов в связи с изменением экономического курса страны. Принятые в этот период нормативные акты закрепили принцип свободы труда, включая право граждан самостоятельно распоряжаться своими профессиональными способностями, что означало отход от прежней административно-командной модели регулирования трудовых отношений [19].

Сформировавшаяся после распада СССР правовая система потребовала кардинального обновления трудового законодательства. Результатом этой работы стало введение с 1 февраля 2002 года нового Трудового кодекса Российской Федерации, ознаменовавшего качественно новый этап в регулировании трудовых отношений.

Трудовой Кодекс РФ 2001 года сохранил преемственность с советской правовой традицией, одновременно интегрировав международные стандарты труда, закрепленные в конвенциях Международной организации труда. Кодекс зафиксировал фундаментальные принципы:

- свобода трудовой деятельности;
- запрет дискриминации и принудительного труда;
- гарантия справедливых условий труда.

Значительные изменения коснулись системы оплаты труда:

- отменена прежняя тарифная система;
- расширено понятие заработной платы;
- введен комплекс дополнительных выплат и компенсаций.

Принятие Трудового кодекса 2001 года стало ответом на трансформацию экономических и социальных отношений в постсоветской России, создав правовую основу для регулирования трудовых отношений в новых исторических условиях [20].

### Выводы

Проведенный историко-правовой анализ позволяет констатировать, что формирование трудового права как самостоятельной отрасли представляет собой длительный и многогранный процесс. Динамика его развития отражает трансформацию социально-экономических отношений на различных этапах государственного строительства. Современное трудовое законодательство продолжает развиваться, отражая новые вызовы цифровой экономики и глобализации трудовых отношений.

### Список источников

1. Карапович М.К., Працко Г.С. Исследование права и особенности правопонимания Г. Ф. Шершеневича // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2019. № 8. С. 108 – 111.
2. Сулейманов Б.Б. Учение С.С. Алексеева о правовых системах // Вестник КГУ. 2019. № 3. С. 206 – 210.
3. Зорькин: мы определяем судьбу закона, затрагивая интересы тысяч истцов и ответчиков // Ассоциация юристов России. URL: <https://alrf.ru/news/zorkin-my-opredelyaem-sudbu-zakona-zatragivaya-interesy-tysyach-istsov-i-otvetchikov/> (дата обращения: 10.04.2025)
4. Савинкин М.С. Правовой прецедент как источник права // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2024. № 11-3 (98). С. 137 – 140.
5. Мхитарян Л.Ю., Мхитарян А.С. Роль доктрины в системе источников права России // Международный научно-исследовательский журнал. 2024. № 6 (144). С. 90.
6. Дойников И.В. О научной школе профессора А. М. Васильева и материалистической концепции права в современных условиях // Образование и право. 2024. № 4. С. 550 – 553.
7. Зарубина Е.В. и др. И.А. Ильин об основах российской государственности // Образование и право. 2024. № 9. С. 29 – 34.
8. Цесарский Ф.А. Учение Л.С. Таля о трудовом договоре как основе развития современных теорий трудового права // Проблемы законности. 2011. № 115. С. 66 – 74.
9. Лушников А.М., Лушникова М.В. К.А. Гусов // Lex Russica. 2015. № 7. С. 117 – 124.
10. Трудовое право России. Общая часть: учебник для вузов / под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. 9-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2025. 233 с.
11. Лушникова М.В., Лушников А.В. Очерки трудового права. СПб.: Юридический центр Пресс, 2022. 900 с.
12. Лебедев В.М. Некоторые проблемы развития трудового права России // Вестник Томского государственного университета. 2014. № 384. С. 158 – 166.

13. Маврин С.П., Гребенщиков А.В. Источники трудового права // Трудовое право России / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. 2002. С. 183.
14. Кирпишникова В.С. История развития трудового права в России // Всероссийский юридический форум: сб. ст. II Всероссийской научно-практической конференции. Петрозаводск, 2021. С. 133 – 138.
15. Лушников А.М. «Женский вопрос» и отечественное трудовое право: историко-правовой очерк // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 3. С. 182 – 189.
16. Рощин Б.Е. Советская трудовая книжка в эпоху военного коммунизма: юридический аспект // Вестник Костромского государственного университета. 2014. Т. 20. № 5. С. 192 – 196.
17. Андашев У.Т. Правовое регулирование рабочего времени в Кыргызстане в годы установления советской власти (1917-1924 гг.) // Бюллетень науки и практики. 2024. Т. 10. № 6. С. 529 – 534.
18. Нахибашев З.М., Рамазанова Б.Ш., Луганова С.Г. Патриотический подъем трудящихся Дагестана в период Великой Отечественной войны // Образование и право. 2024. № 5. С. 637 – 641.
19. Процевский В.А., Моисеенко М.А. Проблемы правового регулирования деятельности профсоюзных организаций // Азиатско-Тихоокеанский регион: экономика, политика, право. 2024. Т. 26. № 3. С. 131 – 139.
20. Азюкова А.М., Гальчуткина М.Н. Трудовое право России: история и современность // Вестник науки. 2024. Т. 2. № 8 (77). С. 47 – 51.

### References

1. Karanovich M.K., Pratsko G.S. Study of law and features of legal understanding of G.F. Shershenevich. Humanitarian, socio-economic and social sciences. 2019. No. 8. P. 108 – 111.
2. Suleimanov B.B. Teachings of S.S. Alekseev on legal systems. Bulletin of KSU. 2019. No. 3. P. 206 – 210.
3. Zorkin: we determine the fate of the law, affecting the interests of thousands of plaintiffs and defendants. Association of Lawyers of Russia. URL: <https://alrf.ru/news/zorkin-my-opredelyaem-sudbu-zakona-zatragivaya-interesy-tysyach-isttsov-i-otvetchikov/> (date of access: 10.04.2025)
4. Savinkin M.S. Legal precedent as a source of law. International journal of humanitarian and natural sciences. 2024. No. 11-3 (98). P. 137 – 140.
5. Mkhitaryan L.Yu., Mkhitaryan A.S. The role of doctrine in the system of sources of law of Russia. International research journal. 2024. No. 6 (144). P. 90.
6. Doynikov I.V. On the scientific school of professor A.M. Vasiliev and the materialistic concept of law in modern conditions. Education and law. 2024. No. 4. P. 550 – 553.
7. Zarubina E.V. et al. I.A. Ilyin on the foundations of Russian statehood. Education and law. 2024. No. 9. P. 29 – 34.
8. Tsesarsky F.A. The teachings of L. S. Talya on the employment contract as the basis for the development of modern theories of labor law. Problems of legality. 2011. No. 115. P. 66 – 74.
9. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. K.A. Gusov. Lex Russica. 2015. No. 7. P. 117 – 124.
10. Labor law of Russia. General part: textbook for universities. edited by E. B. Khoklov, V. A. Safonov. 9th ed., revised and enlarged. Moscow: Yurait, 2025. 233 p.
11. Lushnikova M.V., Lushnikov A.V. Essays on labor law. St. Petersburg: Legal Center Press, 2022. 900 p.
12. Lebedev V.M. Some Problems of Development of Labor Law in Russia. Bulletin of Tomsk State University. 2014. No. 384. P. 158 – 166.
13. Mavrin S.P., Grebenschchikov A.V. Sources of Labor Law. Labor Law of Russia. edited by S.P. Mavrin, E.B. Khokhlova. 2002. P. 183.
14. Kirpishnikova V.S. History of Development of Labor Law in Russia. All-Russian Legal Forum: collection of articles of the II All-Russian scientific and practical conference. Petrozavodsk, 2021. Pp. “Women's Issue” and Domestic Labor Law: Historical and Legal Essay. Actual Problems of Russian Law. 2015. No. 3. P. 182 – 189.
16. Roshchin B.E. Soviet work record book in the era of war communism: legal aspect. Bulletin of Kostroma State University. 2014. Vol. 20. No. 5. P. 192 – 196.
17. Andashev U.T. Legal regulation of working hours in Kyrgyzstan during the establishment of Soviet power (1917-1924). Bulletin of Science and Practice. 2024. Vol. 10. No. 6. P. 529 – 534.
18. Nakhibashev Z.M., Ramazanova B.Sh., Luganova S.G. Patriotic upsurge of workers of Dagestan during the Great Patriotic War. Education and Law. 2024. No. 5. P. 637 – 641.

19. Protsevsky V.A., Moiseenko M.A. Problems of legal regulation of trade union organizations. Asia-Pacific region: economics, politics, law. 2024. Vol. 26. No. 3. P. 131 – 139.

20. Azyukova A. M., Galchutkina M. N. Labor law of Russia: history and modernity. Bulletin of science. 2024. Vol. 2. No. 8 (77). P. 47 – 51.

### **Информация об авторах**

Ашитко Н.Е., Юридическая школа, Дальневосточный федеральный университет

Симаков Е.В., Юридическая школа, Дальневосточный федеральный университет

Хамидуллина В.Р., Юридическая школа, Дальневосточный федеральный университет

Волошина Т.В., Юридическая школа, Дальневосточный федеральный университет

© Ашитко Н.Е., Симаков Е.В., Хамидуллина В.Р., Волошина Т.В., 2025