

УДК 34

## **Институт старост на промышленных предприятиях дореволюционной России как прообраз представительной демократии в отечественном законодательстве о труде**

**Корняков Владимир Игоревич**

Аспирант,

Пермский государственный национальный исследовательский университет,

614990, Российская Федерация, Пермь, ул. Букирева, 15;

e-mail: cool.korniyakov@inbox.ru

### **Аннотация**

В данной статье рассматривается правовой институт старост на промышленных предприятиях дореволюционной России, введенный в 1903г. Данный институт, по сути, явился прообразом представительной демократии в сфере действия трудового права, первой попыткой отечественного законодателя закрепить правовые нормы, регулирующие участие работников в управлении трудом. Старосты призваны были представлять права и интересы фабрично-заводских рабочих в их отношениях с собственником и администрацией промышленного предприятия. Введение данного института было необходимым для формирования гражданского общества в нашей стране. Целью введения старост на промышленных предприятиях дореволюционной России являлось решение рабочего вопроса, снижение социальной напряженности в среде фабрично-заводских рабочих. Методы: основным методом исследования являлся исторический метод. Применялись методы анализа, синтеза, сравнительный, социологический, психологический, статистический, системный. Выводы: учреждение старост на промышленных предприятиях фактически явилось первой попыткой по созданию демократических институтов для осуществления представительства прав и законных интересов рабочих. Благодаря появлению данного института, работникам фабрично-заводских предприятий впервые была предоставлена возможность принимать участие в управлении делами предприятия, влиять на рост своей заработной платы, улучшение условий труда и социальных благ.

### **Для цитирования в научных исследованиях**

Корняков В.И. Институт старост на промышленных предприятиях дореволюционной России как прообраз представительной демократии в отечественном законодательстве о труде // Вопросы российского и международного права. 2017. Том 7. № 6А. С. 51-61.

**Ключевые слова**

Представительство, представительная демократия, старосты, фабрично-заводские рабочие, представители работников, представительство прав и интересов работников.

**Введение**

Для уяснения сущности такого политико-правового явления как «представительная демократия», следует исходить из того, что это, прежде всего, единство представительства и демократии, как вполне самостоятельных явлений. Представительство и демократия формировались на протяжении длительного исторического периода. Они неразрывно связаны между собой. Понятие демократия, как известно, обычно отождествляют с понятием «народовластие». Тем не менее, в наше время не существует такого государства, где бы все граждане осуществляли государственную власть самостоятельно. Это, думается, идеал, к которому абсолютно каждое развитое общество должно стремиться. Демократия, как справедливо указывается в научной литературе, это не вседозволенность, она есть четко отлаженная система управления обществом, форма народовластия. Демократия очень тесно связана с институтом представительства [Корнева, 2017, 204].

**Основная часть**

Институт «представительства» сам по себе является великим общественным благом. Он формировался в течение длительного исторического периода. Немецкий юрист Отто Фридрих фон Гирке отмечал, что идея связи представительства и принятия решений большинством проникла в сферу политики через церковные советы, которые позаимствовали ее из законов о корпорациях, хотя даже внутри церкви специалисты по каноническому праву придерживались мнения, что у меньшинства есть некоторые бесспорные права и что вопросы веры нельзя решать большинством голосов [Gierke, 1922, 168].

Институт представительства в состоянии решить много вопросов, которые возникают в обществе путем согласования интересов сторон тех или иных отношений. Поэтому представительство взаимосвязано с таким понятием, как демократия, вместе же они образуют представительную демократию. Как отмечает Вакуленко Г.А., под представительной демократией следует понимать систему отношений, складывающихся в результате и по поводу представительства интересов отдельных граждан, объединений, ассоциаций, действующих на законных основаниях [Вакуленко, 2011]; [Васильев, 2014].

Представительную демократию в сфере трудового права, по нашему мнению, можно определить как форму осуществления власти работниками предприятия, при которой управление данным предприятием реализуется через выборные представительные органы. Представительная демократия в сфере трудового права, возможность участия работников

в управлении трудом, в современных условиях в активной форме практически не реализуется. Более того, такое право работников не провозглашено в Конституции РФ. В ст. 32 Конституции РФ закреплено, что граждане РФ имеют право участвовать в управлении делами государства как непосредственно, так и через своих представителей. Стоит отметить, что когда принималась действующая Конституция РФ 1993г., государство практически еще являлось единственным собственником и работодателем, при этом, предполагалось, что, участвуя в управлении делами государства, граждане и их представители участвуют и в управлении народным хозяйством, в том числе предприятиями и организациями. В условиях рыночной экономики большая часть трудящихся занята на предприятиях частного сектора. Необходимо отметить, что в подобных организациях органы из представителей работников вообще не созданы. А там, где они имеются, далеко не всегда могут осуществлять представительную функцию, их деятельность зачастую носит декларативный характер.

Зарубежный опыт свидетельствует о том, что вопросам представительной демократии в сфере труда там уделяется большое внимание. Так, в Германии по Закону о статусе предприятия от 1952 г. на предприятии с числом занятых от 500 до 2000 человек одна треть представителей в наблюдательном совете избирается его работниками, если работающих более четырех тысяч, то им отдается половина мест. Аналогичным образом решаются вопросы организации деятельности таких советов в Австрии, Бельгии, Франции и др. [Васильев, 2014, 63].

Безусловно, что, нормы, о которых мы говорим, можно закрепить и в локальных актах. Но, это будет иной уровень гарантий осуществления представительства и защиты работников. В нашей стране не сложилось практики разработки на предприятиях таких правовых механизмов защиты. Статья 52 ТК РФ предусматривает, что право работника на участие в управлении организацией регулируется, помимо Трудового кодекса и иных федеральных законов, учредительными документами организации. Тем не менее, большинство работодателей не видят смысла в принятии подобных норм, поскольку это установит дополнительный контроль над их деятельностью. Закрепление же в Конституции РФ права работников на участие в управлении организациями способствовало бы реализации конституционных прав и свобод граждан в сфере труда.

В настоящее время в России отсутствуют сильные профсоюзы, которые бы могли на качественном, высоком уровне отстаивать права и законные интересы работников. Все же иные органы, по сути, являются профанацией, которые полностью или частично находятся под контролем работодателя.

Стоит отметить, что федеральным законом от 7 мая 2013 года № 95 ФЗ «О внесении изменения в статью 22 Трудового кодекса Российской Федерации», в нашей стране была легализована возможность создания производственных советов. В соответствии со ст. 22 ТК РФ, производственный совет – совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения

в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Но, создание производственного совета рассматривается как право работодателя, которым обладают все работодатели, за исключением работодателей – физических лиц. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. За последние 4 года, с момента принятия данного закона, в нашей стране не отмечается стремительное создание производственных советов. На мой взгляд, это происходит по той причине, что ТК РФ оставил разрешение вопроса о создании производственных советов на усмотрение работодателя, не закрепив их обязательного введения. Ряд ученых-правоведов вообще считает, что появление в ТК РФ нормы о возможности создания производственных советов — это лишь имитация, а не реализация идеи создания производственных советов по аналогии с теми же немецкими [Лютов, 2017, 99].

На данном этапе исторического развития перед Россией стоит необходимость создания тех органов представительной демократии в сфере действия трудового права, которые могли бы наиболее эффективно защищать и отстаивать права и интересы всех трудящихся. В связи с этим было бы весьма полезным изучение исторического опыта России в вопросах становления института представительства интересов работников в сфере наемного труда.

Стоит отметить, что Россия начала XX столетия имеет много общего с тем периодом, в котором мы живем сейчас, существует очень много аналогичных проблем, которые были характерны и для начала прошлого века. В том числе это касается и серьезного отставания нашей страны в развитии представительной демократии в сфере действия трудового права.

В XX век Российская империя вошла с комплексом неразрешенных противоречий, которые представляли собой, так называемые: «рабочий вопрос», «крестьянский вопрос», «вопрос о власти», «национальный вопрос». Промедление в проведении реформ, связанных с разрешением данных проблем в обществе, тормозило социально-экономическое развитие нашей страны, вело к обнищанию основной массы населения и грозило тяжелыми социальными катаклизмами. К 1900 г. в России было примерно 13 миллионов фабрично-заводских рабочих, большинство из них были выходцами из крестьян, переехавших в город в поисках лучшей доли. Большинство из них жило в бараках, заработной платы хватало лишь для того, чтобы можно было кое-как свести концы с концами. Фабрично-заводские рабочие не имели никаких возможностей для защиты своих социально-экономических прав и интересов.

С 80-х годов XIX в. страну охватило непрекращающееся стачечное движение рабочих, среди наиболее крупных из них были: стачка на текстильной фабрике «Товарищества Никольской мануфактуры Саввы Морозова, сына и Ко» в Орехово-Зуево 1885г., стачка текстильщиков в Иваново-Вознесенске 1897-1898гг., стачки в Петербурге 1890г., 1891г., 1896-1897гг., 1901г., стачка в Ростове-на-Дону 1903г., стачка в Златоусте 1903г. и т.д.

Полный крах потерпела идея правительства взять под контроль рабочее движение и исключить влияние на него революционеров путем создания легально действующих рабочих организаций, т.н. «зубатовский (или полицейский) социализм».

Одним из основных требований, предъявляемых рабочими в ходе забастовок, являлось обязательное избрание из их среды депутатов, которые бы осуществляли представительство их прав и интересов в ходе переговоров с администрацией промышленных предприятий.

10 июня 1903г. был принят закон, который утвердил Правила «Об учреждении старост в промышленных предприятиях» (далее – Правила). Цель введения данного правового института сводилась к предупреждению фабричных беспорядков, поскольку последние, в основном, являлись следствием невозможности для рабочих выражать свои общие пожелания и требования, связанные с работой [Литвинов-Фалинский, 1904, 93]. В дальнейшем этот институт нашел свое отражение в главе 3 Устава о промышленном труде, 1913г. и просуществовал вплоть до падения самодержавия в 1917г. В данном законе впервые, как утверждает Нуштайкина К.В., было закреплено право рабочих объединяться и представлять свои интересы [Нуштайкина, 2017, 20].

В соответствии с данными Правилами, фабричные, заводские и промысловые управления с разрешения Присутствий по фабричным и горнозаводским делам имели право при предварительном распределении рабочих заведений или промысла на разряды предоставлять этим разрядам избирать из своей среды кандидатов в старосты. Из числа избранных по каждому разряду управление предприятия утверждало одного из них старостой данного разряда. В выборах на должность старосты могли принимать участие только рабочие не моложе двадцати пяти лет.

В соответствии со ст. 3 Правил, староста признавался уполномоченным избравшего его разряда для представительства его прав и интересов перед администрацией предприятия, а также учреждениями и должностными лицами, которым был вверен местный надзор за благоустройством и порядком в этом заведении или промысле. Староста должен был отстаивать интересы, в соответствии с нуждами и ходатайствами разряда рабочих, его избравшего, или отдельных рабочих данного разряда по делам, касающимся исполнения условий найма, а также быта рабочих в данном заведении или промысле.

Важно отметить, что именно через старост рабочих передавались не только все распоряжения администрации предприятия и его собственника, но и разъяснения и ответы по заявлениям и ходатайствам рабочих. Тем не менее, рабочие не были лишены права и самостоятельно ходатайствовать по вопросам, указанным в статье 3 данных Правил, могли лично обратиться к руководству предприятия с целью их удовлетворения.

Для обсуждения вопросов, указанных в статье 3 анализируемых Правил, старосте было предоставлено право собирать рабочих избравшего его разряда в определенном месте и в определенное время по указанию управления предприятия, причем, на старосту

возлагалась обязанность по наблюдению за сохранением должного порядка. Для обсуждения дел, относившихся к нескольким разрядам, собираться могли исключительно старосты данных разрядов.

На предприятиях разрабатывались локальные Правила о старостах, которые определяли порядок избрания старост, требования к кандидатам, срок их полномочий, порядок освобождения старост от работы для выполнения ими своих обязанностей.

При ходатайстве работников об избрании старост управление предприятия обязано было представить рабочим для руководства составленные им правила о старостах (ст. 6). Правила эти утверждались Губернатором по докладу Старшего Фабричного Инспектора или подлежащего Окружного инженера по принадлежности.

Согласно ст. 6 обозначенных Правил подлежали определению:

- а) основания разделения рабочих заведения или промысла на разряды;
- б) порядок избрания старост, а именно: способ подачи голосов, число голосов, обязательное для выбора кандидата, место и время подачи голосов, а равно число кандидатов в старосты, представляемых каждым разрядом на утверждение управления предприятия;
- в) необходимые для кандидата в старосты возраст и продолжительность службы рабочего на предприятии;
- г) порядок освобождения старост от работ для исполнения их обязанностей;
- д) срок полномочий старост и способ замещения их на случай болезни, отсутствия, ухода со службы в предприятии и по другим поводам;
- е) прочие указания относительно старост, которые окажутся необходимыми по местным условиям.

Правила об утверждении старост должны были быть выставлены в мастерских заведения или на промысле для ознакомления.

Старосты, не удовлетворяющие своему назначению, могли быть отстранены от исполнения своих обязанностей распоряжением губернатора до истечения срока, на который они были избраны.

«Одним из первых предприятий столицы, на которых в конце августа 1903 г. по инициативе администрации были учреждены старосты, стал кабельный завод Акционерного общества Фельтен и Гильом, насчитывающий более 500 рабочих. В феврале 1904г. фабричный инспектор А. Якимов составил донесение в отдел промышленности, в котором указал, что за полгода со дня выборов рабочие всех четырех отделов завода собирались со своими старостами одиннадцать раз. С какими же вопросами обращались рабочие к старостам? Так, например, они жаловались последним на отсутствие крытого перехода от главного корпуса завода к приемному покою; на то, что рабочих не обеспечивают необходимыми для работы кожаными рукавицами, и что приемные часы заводского врача совпадают с обеденным перерывом. В результате деятельности старост эти претензии рабочих были удовлетворены администрацией завода».

Старосты завода Фельтен и Гильом, – констатировал фабричный инспектор, – совершают прямо подвижнический подвиг, гордые и проникнутые сознанием своей почетной миссии. Инженеры завода мне говорили в унисон с заявлениями старост, что только старостами и поддерживается внешний порядок, и не будь их, был бы неминуемый разгром завода». Вместе с тем фабричный инспектор указывал на возникшие трения между старостами и мастерами и отмечал случай коллективной жалобы всех мастеров директору завода на старост.

Все эти факты непосредственно доказывают, что старосты стали активно использовать данные им права как представителям рабочего класса, что не могло не вызвать негативной реакции со стороны администрации промышленных предприятий и их собственников. В результате чего, промышленники стали блокировать деятельность старост, где-то же попросту, пользуясь своим правом, не разрешали вводить их на предприятиях.

Согласно отчету старшего фабричного инспектора Санкт-Петербургской губернии, на начало 1905 года старосты были выбраны только на четырех предприятиях Петербурга. По официальным данным, к началу 1905г. фабричные старосты были введены лишь на 30 – 40 промышленных предприятиях страны. В результате, в большинстве губерний Российской империи данный закон практически не применялся. Согласно отчетам фабричных инспекторов губерний, вся вина за торможение применения данного закона возлагалась исключительно на буржуазию.

Но чем же было вызвано нежелание представителей частного капитала учреждать на своих предприятиях должность старосты? Почему, буржуазия всячески противодействовала применению данного закона, не давала старостам возможности в полной мере пользоваться своими правами и, тем самым, отстаивать права и законные интересы работников промышленных предприятий? По мнению большинства предпринимателей, учреждение института старост могло послужить поводом к предъявлению рабочими ничем необоснованных, завышенных требований к администрации и собственнику промышленного предприятия и, тем самым, вызвать ухудшение отношений между капиталистом и рабочими. Что касается владельцев мелких кустарных предприятий, то они не видели необходимости во введении у себя должностей старост по той причине, что ими на производстве, в основном, использовался труд сезонных рабочих, следовательно, их работники постоянно менялись. Наиболее реакционная часть буржуазии полагала, что старосты ввиду того, что у них отсутствует должный уровень образования и культуры, не принесут никакой пользы на промышленных предприятиях.

Проведенный анализ позволяет утверждать, что институт старост на промышленных предприятиях дореволюционной России явился по своей природе фактически одним из первых проявлений института представительства прав и интересов трудящихся в отношениях с работодателем. Закон о старостах от 10 июня 1903 года, безусловно, заслуживает положительной оценки хотя бы потому, что он позволил создавать первые легальные

организации рабочих на отдельных фабрично-заводских предприятиях, предоставил работникам в рамках действующего законодательства возможность бороться за свои социально-экономические права. Но, тем не менее, он содержал в себе и огромное количество недостатков. В частности, авторы данного закона не учли того обстоятельства, что объем полномочий, предоставленный старостам, был явно невелик для того, чтобы они могли в полной мере отстаивать права и интересы работников промышленных предприятий, должным образом, на качественном уровне вести борьбу с собственником предприятия за социально-экономические права и интересы рабочего класса.

Принимая закон, правительство предусмотрело в нем некоторые положения, которые не давали рабочим возможности развивать свои объединения на свободной, демократической основе. В первую очередь, рабочие не могли собираться и организовываться в рамках общего собрания, а разбивались на разряды по усмотрению правления предприятия. Во-вторых, рабочие не могли избирать непосредственно самих старост, им было предоставлено лишь право осуществлять отбор кандидатов в старосты, из числа которых администрация определяла старосту по собственному выбору. В-третьих, в старосты не допускалась молодёжь, так как для рабочих, избираемых на данную должность, был установлен возрастной порог в 25 лет. Данная норма закона была вызвана тем, что министерство финансов напрямую заявляло о необходимости установления данного возрастного предела. Это было связано с желанием устранить наиболее беспокойных элементов фабричного населения, каковыми, по данным департамента полиции, являлись лица в возрасте от 17 до 20 лет [Шеламыгин, 1952, 55].

Кроме того, стоит особое внимание обратить на то, что учреждение старост на промышленном предприятии напрямую зависело от воли его администрации. Также нельзя положительно оценивать и зависимость старост от губернаторов, которые могли в любое время их отстранить от занимаемой должности своим распоряжением, не считаясь с мнением рабочих. Старосты имели право ходатайствовать только исключительно по коллективным прошениям. В виду данных обстоятельств Закон о старостах не пользовался особой популярностью среди рабочих. Тем не менее, данный закон явился, на мой взгляд, первой попыткой по созданию демократических институтов в сфере трудовых правоотношений на фабрично-заводских предприятиях Российской империи. Институт старост призван был осуществлять представительство прав и интересов фабрично-заводских рабочих с обязательным учетом мнения последних по вопросам, связанным с условиями труда рабочих, оплатой их труда, обустройством быта.

## **Заключение**

Я полагаю, что в настоящее время введение института старост на российских предприятиях было бы целесообразным (хотя можно их назвать и по-иному). Данное нововведение, на мой взгляд, позволило бы усилить контроль за деятельностью

---

работодателей, сделать данный контроль наиболее эффективным. Кроме того, возрождение данного института на российских предприятиях позволило бы надлежащим образом осуществлять представительство прав и интересов работников в их отношениях с работодателем.

Безусловно, следует учесть весь негативный опыт, имевший место на практике в начале XX в., когда были учреждены старосты. Необходимо закрепить на законодательном уровне, что введение института старост является обязательным для всех работодателей, численность работников которых превышает хотя бы 50 человек. Работники должны иметь право выбирать именно старост, а не их выборщиков, таким образом, речь должна идти о прямой, а не о косвенной демократии. Стать старостой может лицо, достигшее возраста 18 лет. Среди молодежи может быть очень много талантливых специалистов, их не следует «задвигать». Также необходимым видится положение, в соответствии с которым полномочия старосты могут быть прекращены исключительно собранием работников: ни работодатель, ни органы государственной власти, кроме суда, не должны иметь права прекращать полномочия старост.

### Библиография

1. Бужанский О.Е. (ред.) Вестник фабричного законодательства и профессиональной гигиены. М.: 1905. № 3. С. 135-167.
2. Вакуленко Г.А. Представительная демократия как фактор развития гражданского общества: вопросы теории и практики: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2011. 30 с.
3. Васильев В.А. Конституционно-правовое регулирование представительства, защиты в сфере труда: исторический опыт и современное видение // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 3. С. 16-19.
4. Васильев В.А. Представительство по фабрично-заводскому законодательству России, его современное видение // История государства и права. 2014. № 14. С. 59-64.
5. Корнева А.А. Принцип представительной демократии в трудовом праве Европейского союза // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 1. С. 203-208.
6. Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричные инспекции. СПб., 1904. С. 91-93.
7. Лютов Н.Л. Производственные советы в России: баланс экономических и социальных прав. С. 95-104. URL: <https://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/123907333>
8. Нуштайкина К.В. Непрофсоюзное (альтернативное) представительство интересов работников в социальном партнерстве: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2017. 194 с.
9. Шельмагин И.И. Законодательство о фабрично-заводском труде в России. 1900-1917. М.: Госюриздат, 1952. 319 с.
10. Gierke O. Political Theories of the Middle Age. Cambridge University Press, 1922. P. 168.

## **Institute heads on industrial undertakings of pre-revolutionary Russia as the prototype of representative democracy in the domestic labor legislation**

**Vladimir I. Korniyakov**

Postgraduate student,  
Perm State National Research University  
614990, 15, Bukireva st., Perm, Russian Federation;  
e-mail: cool.korniyakov@inbox.ru

### **Abstract**

This article examines the legal institute of heads at industrial enterprises of pre-revolutionary Russia, introduced in 1903. This institution, in fact, was the prototype of representative democracy in the sphere of labor law, the first attempt of the domestic legislator to fix the legal norms governing the participation of workers in the management of labor. The heads were called upon to represent the rights and interests of factory workers in their relations with the owner and administration of an industrial enterprise. The introduction of this institution was necessary for the formation of civil society in our country. The goal of introducing the elders at industrial enterprises in pre-revolutionary Russia was to solve the working problem, reduce social tension among factory workers. Methods: the main method of investigation was the historical method. Methods of analysis, synthesis, comparative, sociological, psychological, statistical, systemic were applied. Conclusions: the establishment of elders at industrial enterprises was in fact the first attempt to create democratic institutions for the implementation of the representation of the rights and legitimate interests of workers. Due to the emergence of this institute, factory workers were given an opportunity for the first time to take part in managing the affairs of the enterprise, to influence the growth of their wages, improve working conditions and social benefits.

### **For citation**

Korniyakov V.I. (2017) Institut starost na promyshlennykh predpriyatiyakh dorevol'yutsionnoi Rossii kak proobraz predstavitel'noi demokratii v otechestvennom zakonodatel'stve o trude [Institute heads on industrial undertakings of pre-revolutionary Russia as the prototype of representative democracy in the domestic labor legislation]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 7 (6A), pp. 51-61.

### **Keywords**

Representation, representative democracy, heads, industrial workers, representatives of workers, representation of the rights and interests of workers.

---

## References

1. Buzhanskii O.E. (ed.) (1905) *Vestnik fabrichnogo zakonodatel'stva i professional'noi gigieny* [Bulletin of factory legislation and professional hygiene]. Moscow.
2. Gierke O. (1922) *Political Theories of the Middle Age*. Cambridge University Press.
3. Korneva A.A. (2017) Printsip predstavitel'noi demokratii v trudovom prave Evropeiskogo soyuza [Principle of representative democracy in the labor law of the European Union]. *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava* [Actual problems of Russian law], 1, pp. 203-208.
4. Litvinov-Falinskii V.P. (1904) *Fabrichnoe zakonodatel'stvo i fabrichnye inspektsii* [Factory legislation and factory inspections]. St. Petersburg.
5. Lyutov N.L. *Proizvodstvennye sovety v Rossii: balans ekonomicheskikh i sotsial'nykh prav* [Industrial councils in Russia: the balance of economic and social rights]. Available at: <https://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/123907333> [Accessed 05/05/2015]
6. Nushtaikina K.V. (2017) *Neprofsoyuznoe (al'ternativnoe) predstavitel'stvo interesov rabotnikov v sotsial'nom partnerstve. Doct. Dis.* [Non-union (alternative) representation of the interests of employees in social partnership. Doct. Dis.]. Ekaterinburg.
7. Shelymagin I.I. (1952) *Zakonodatel'stvo o fabrichno-zavodskom trude v Rossii. 1900-1917* [Legislation on factory labor in Russia. 1900-1917]. Moscow: Gosyurizdat Publ.
8. Vakulenko G.A. (2011) *Predstavitel'naya demokratiya kak faktor razvitiya grazhdanskogo obshchestva: voprosy teorii i praktiki. Doct. Dis.* [Representative democracy as a factor in the development of civil society: issues of theory and practice. Doct. Dis.]. Saratov, 2011. 30 s.
9. Vasil'ev V.A. (2014) Konstitutsionno-pravovoe regulirovanie predstavitel'stva, zashchity v sfere truda: istoricheskii opyt i sovremennoe videnie [Constitutional and legal regulation of representation, protection in the world of work: historical experience and modern vision]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labor law in Russia and abroad], 3, pp. 16-19.
10. Vasil'ev V.A. (2014) Predstavitel'stvo po fabrichno-zavodskomu zakonodatel'stvu Rossii, ego sovremennoe videnie [Representation of Russian factory and factory legislation, its modern vision]. *Istoriya gosudarstva i prava* [History of state and law]. 2014. № 14. S. 59-64.