

ство в сфері морської діяльності состоит из законов, которые регулируют незначительную часть отношений, возникающих во время осуществления морской деятельности, и подзаконных нормативных актов. Вместе с тем не определены общие подходы к совершенствованию законодательной базы с целью становления Украины как морского государства. Проанализированы общие закономерности развития законодательства в сфере морской деятельности.

Ключевые слова: морская деятельность, морская хозяйственная деятельность, морская политика государства, отрасль права, международное частное право, международное публичное право.

LEGAL ASPECTS OF THE IMPLEMENTATION OF THE MARINE DOCTRINE IN UKRAINE

Pismenna K. S.

The article is devoted to issues of maritime law in Ukraine. Today the main shortcoming of the legislation is the lack of unified approach to solving problems associated with making a sea-based activities, uncertain the foundations of maritime policy. The legislation of maritime activity consists of the laws governing small part of the relations arising during the proceedings of the sea, and subordinate legislation. However, the common approaches to improving the legal framework for the formation of Ukraine as a sea power is not defined. This article analyses the general rules of development of legislation in the sphere of maritime activity.

Key words: marine activities marine commercial activities, marine policy, an area of law, private international law, international public law.

УДК: 349. 2

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЧИ НАЙМ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОРОЗУМІННЯ

О. Є. Костюченко, кандидат юридичних наук, доцент
*Харківський інститут банківської справи Університету банківської справи
Національного банку України*

Розглянуто теоретичні проблеми визначення предмета трудового договору та праці як об'єкта трудових правовідносин. Проаналізовано поняття «найм» і «наймана праця» з метою визначення їх застосування у трудовому

законодавстві. Дослідження включає аналіз різних історичних періодів розвитку права, зокрема, римське приватне право, фабричне законодавство царської Росії, радянський та сучасний періоди розвитку законодавства про працю.

Ключові слова: найм, наймана праця, трудовий договір, контракт, фабричне законодавство, трудове законодавство.

Актуальність проблеми. Захист прав працівника та забезпечення йому належних умов праці на пріоритеті загальнолюдських цінностей та поваги до нього виступає ключовим завданням правового регулювання праці будь-якої держави. В державі ж саме закон як зовнішня форма відображення змісту права є тим правовим інструментом, який має вирівняти становище економічно нерівних учасників трудових відносин. Тому термінологія, що вноситься в нормативні акти, має бути науково обґрунтована. Останнім часом усе частіше в чинному законодавстві та юридичній літературі широко використовуються терміни «найм», «наймана праця» та «наймані працівники», які й привернули нашу увагу.

Метою статті є аналіз поняття «найм». Зокрема, слід з'ясувати, що треба розуміти під наймом загалом, інакше всі висновки щодо його застосування у сфері праці страждатимуть неясністю та відсутністю чіткого наукового змісту. Виходячи з того, як вирішуватиметься питання про поняття «найм», залежить і визначення правових явищ, пов'язаних із ним.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Наразі можна констатувати, що сьогодні в Україні провідні вчені або використовують терміни «наймана праця», «наймані працівники», або уникають їх застосовувати. При цьому серед них немає єдиної думки щодо тлумачення термінів «найм» чи «наймана праця». Звідси випливає таке практичне завдання: охарактеризувати поняття «найм» та з'ясувати його придатність та доцільність для застосування у трудовому законодавстві. При виконанні поставленого завдання в роботі використані праці таких учених, як М. Александров, К. Батигін, О. Дуюнова, А. Лушніков, М. Лушнікова, І. Новіцький, І. Озеров, І. Перетерський, А. Подпригора, Л. Таль, Є. Хохлов.

Вклад основного матеріалу. Під наймом розуміється взяття на роботу чи в тимчасове користування за плату [1, с. 395]. Наведене визначення зі словника не відповідає на питання щодо придатності цього поняття в трудовому праві на сучасному етапі його розвитку. Отже, з'ясуємо характеристику терміна «найм» як несамостійної праці. У римському праві договорами, які стосувалися найманій праці, були *locatio-conductio operis* — найм роботи та *location-conductio operatum* — найм послуги [2, с. 419; 3, с. 221–222]. Ці договори діяли в суспільстві, де існував інститут рабства. При цьому договір

про найм послуги спрямовувався на отримання кінцевого результату та не вимагав застосування власних здібностей до праці, а інший робив акцент саме на роботі. Вважаємо, що хоч ці два договори й були формами залучення до праці, процес праці був предметом договору найма послуги.

Досліджуючи організацію праці в Стародавньому Римі в період його розквіту, Є. Хохлов дійшов висновку про те, що всі головні правові форми регулювання трудової діяльності у вигляді як самостійної, так і несамо-стійної праці мали виключно приватноправовий характер [4, с. 13]. Соціальна неоднорідність римського суспільства замовила й різноманітність форм реалізації здібностей до праці. Але в час розвитку римське господарство, пише Є. Хохлов, базувалося на найширшому використанні рабської праці [4, с. 15]. Використовуючи працю раба, його розглядали як об'єкт права, а не як суб'єкта. Отже, у римському суспільстві експлуатація однієї людини іншою закріплювалася в нормах права та базувалася на праві власності на засоби виробництва. Але не тільки праця раба використовувалася в Стародавньому Римі, лібертіни (вільновідпущені) також працювали на господаря. Аналізуючи працю лібертінів як правове явище, М. Александров визначав, що повна власність на працівника переходила в неповну, від чого власник раба вигравав, зберігаючи права на *operas servi* та одночасно звільняючись від необхідності гарантування рабу засобів існування [5, с. 19]. Характер зв'язків між патроном (господарем), який користувався послугами лібертіна, М. Александров визначав як особливі відносини особистої залежності, при якій одна особа має зобов'язання до безоплатної праці на користь іншої. Він указував, що віддавання в найм вільною особою своєї робочої сили становила добровільне прийняте, хоч і формально, функції раба [5, с. 18].

Таким чином, можна констатувати, що термін «найм» стосовно праці у римському праві використовувався для визначення праці рабів або вільновідпущених. При цьому характерною умовою такої форми залучення до праці було отримання роботи без оплати. Разом із тим вільні особи, які добровільно погодилися виконувати роботу за договором найму, хоч і отримували за це платню, але з власної волі принижували свій соціальний статус, беручи на себе так звані функції раба.

Цікавим для дослідження у контексті викладеного вбачається підхід римських правників до правового регулювання кваліфікованої та розумової праці, виконання якої переважно перебувало в невиробничій та соціальній сферах. Так, у Стародавньому Римі були так звані вільні професії, у тому сенсі, що цими професіями могли займатися лише вільні особи. При цьому для отримання послуг з числа саме цих професій використовували договір доручення — *mandatum*. А. Подопрігора писав, що предметом

доручення могли бути дії як юридичного, так і фізичного характеру. За предметом договір доручення є найближчим до договору найму послуги. Відмінність між цими договорами — в оплаті, а саме договір доручення завжди безоплатний [3, с. 227]. При цьому важливо, що безоплатний не означає безкоштовний.

Незважаючи на відмежування договору найму послуги від договору доручення, останній не виключав можливості отримання за послугу будь-якого дарунка, «подяки». Такого роду подяка отримала назву *honor*, згодом трансформована в термін «гонорар» [2, с. 449].

Отже, наведене дає підстави стверджувати таке:

– по-перше, використання праці однієї особи на користь іншої відбувалося на основі договорів. Види договорів для використання праці раба, виконання «функцій раба» та виконання роботи за «вільними професіями» були відмінні один від одного;

– по-друге, в Стародавньому Римі було закладено основи єдності та диференціації правового регулювання праці. Так, єдність виявилася в: а) віднесенні усіх договорів до групи консенсуальних контрактів; б) договірному регулюванні, а диференціація виявила себе як: а) суб'єктна диференціація¹ та б) диференціація за характером виконуваної трудової функції². Але не вірно говорити, що у Стародавньому Римі було сформовано керівні ідеї правового регулювання відносин, заснованих на праці, які сьогодні визначають як трудові правовідносини;

– по-третє, ураховуючи значне розшарування соціальних груп римського суспільства, відмінності та неоднорідність договорів про залучення до суспільної праці (найм роботи, найм послуги та доручення), проводити їх порівняльний аналіз видається недоцільним;

– по-четверте, термін «найм» застосовувався для визначення договорів, заснованих на праці певного кола осіб. Будь-яких інших критеріїв, наприклад, порядку організації праці, цей термін не містив. Але разом із тим можна говорити, що з часів Стародавнього Риму в праві присутня відмінність форм договірного регулювання використання праці в чужому інтересі.

Повернемося до становлення трудового договору. Досліджуючи у 1912 р. шляхи та цілі реформи законодавства про найм праці, Л. Таль висловлював думку про те, що питання про найм праці вільних осіб³ цікавило законодавця вже у фінікійян, іудеїв, індусів та інших народів Стародавнього Сходу, не го-

¹ Термін використано умовно, у розумінні сучасної юриспруденції, бо раб був не суб'єктом права, а його об'єктом.

² Під трудовою функцією тут розуміється коло трудових права і обов'язків працівника, які встановлюються на основі роду трудової діяльності, професії тощо.

³ Скасування кріпосного права на території Російської імперії відбулося у 1861 р.

ворячи вже про греків і римлян. Однак сучасна культура¹ наклала на це питання своєрідний відбиток, так розширила та поглибила його, що воно все ж у певному сенсі може бути назване новим питанням [6, с. 3]. Важко не погодитися з такою думкою.

Напередодні жовтневого перевороту було очевидно, що справедливе вирішення робочого питання майже неможливе в межах приватноправового регулювання. Базуючись на принципі невтручання держави в господарську діяльність власника, робоче питання вирішувалося шляхом класової боротьби, яка завершилася силовою зміною влади.

Аналізуючи стан законодавства про найм праці, Л. Таль слушно зазначає на неприпустимість ототожнення праці з будь-якими предметами, котрі можна продавати за певну ціну [6, с. 8]. Не погоджуючись з економістами того часу, він стверджував, що будь-який взаємний договір містить елемент обміну, але не кожний з них може розглядатися як міна або купівля-продаж [6, с. 10]. Л. Таль указував і на диференціацію правового регулювання праці деяких категорій працівників. Він писав, що для окремого кола осіб, на яких поширюється дія спеціальних норм, у законодавстві та літературі застосовують побутові визначення, які не мають чіткого характеру, як, наприклад: робітник, службовець, підмайстер, прикажчики тощо. Він говорив, що потрібні характерні ознаки такого розмежування [6, с. 14–15]. Далі автор не розвиває цю думку та не висловлює власних міркувань щодо необхідних ознак такої диференціації. Отже, якщо у Стародавньому Римі диференціація правового регулювання праці за характером виконуваної трудової функції розмежовувалася на «функції раба» та «вільні професії», то в царській Росії така диференціація вже мала критерії, більше схожі на рід трудової діяльності, професію, спеціальність.

При цьому вважаємо, що цінність наукового спадку Л. Таля полягає в тому, що на основі своїх наукових досліджень він довів необхідність виокремлення трудового договору в самостійну категорію. Незважаючи на те що автор у своїх роботах широко використовував терміни «найм», «особистий найм», «робочий договір», його дисертаційна робота, захищена 21 листопада 1913 р. в Харківському університеті, виконана на тему «Трудовий договір. Цивілістичне дослідження». Хоча й після цього він продовжував використовувати термін «найм», це не применшує теоретичну та практичну значущість результатів його наукових робіт для становлення і розвитку трудового договору як самостійної договірної форми реалізації здібностей до праці. Зазначимо, що нині трудові договори укладаються з

¹ Можна висловлювати різні припущення, що саме мав на увазі Л. Таль, говорячи про сучасну культуру, але видається доцільним нагадати той факт, що 11 січня 1904 р. Височайший маніфест дарував селянам визволення від тілесних покарань.

метою встановлення трудових відносин як однієї із правових форм реалізації права на працю.

Законодавство про працю дореволюційної Росії було представлено як фабричне законодавство, що регулювало трудові відносини між фабрикантами та робітниками. При цьому, як писав І. Озеров, першим знаковим у сфері праці трудящих був закон від 1 червня 1882 р., уведений у дію з 1 травня 1884 р. Разом з ним створено фабричну інспекцію, але склад її було обмежено. З 3 червня 1885 р. було заборонено нічну працю підлітків та жінок у промисловості — прядильно-ткацькому виробництві бавовни, льону, шерсті та деяких інших. У 1886 р. було видано загальні правила найму, що поширювалися на всю Російську імперію, та «Особливі правила щодо нагляду за установами фабричної промисловості та про взаємні відносини фабрикантів і робітників». У 1901 р. стурбованість між робітниками прийняла ще більш загострену форму і супроводжувалася посиленням пропаганди соціал-демократичного характеру [7, с. 7–8]. З цього можна зробити висновок про те, що укорінення у свідомості людей їхньої соціальної цінності та особистої свободи неминуче призвело до потреби задовольняти власні необхідності шляхом реалізації права на працю в людських умовах.

Характеризуючи загальні риси становища робітників у дореволюційні роки, І. Озеров писав, що вони були позбавлені громадянських прав, зокрема: робітники не мали змоги домовитися між собою про умови продажу своєї праці, об'єднуватися в каси взаємодопомоги, читати книги, дозволені цензурою, будь-яка скарга на майстра ставилася їм у провину і тягла за собою різного роду пригноблення, а врешті-решт звільнення, робітників піддавали вуличній брані, їх позбавляли винагороди за брак не з їх провини. Автор небагатозначно висловлював думку про те, що робітник — раб свого домогосподаря, оскільки житлові умови просто нестерпні, міста нічого не роблять у цьому напрямі [7, с. 20–21]. Наведені висновки та думки професора Московського університету чітко характеризують фактичний стан відносин у сфері праці. Гадаємо, що найм чи то наймана праця все ж таки несуть на собі відбиток рабської праці.

Для повноти дослідження слід відмітити й позитивні риси законодавства про працю того часу, на які вказують науковці, досліджуючи питання історії розвитку трудового законодавства і науки трудового права. А. Лушніков та М. Лушнікова пишуть, що Статут про промислову працю можна вважати прототипом майбутніх російських кодексів законів про працю та своєрідним каркасом майбутнього трудового законодавства, оскільки він містить зачатки майже усіх основних інститутів трудового права. Автори відмічають, що

це був перший у світі акт подібного роду. На їх думку, саме в цьому акті відносно чітко було прописано специфіку суб'єктної диференціації [8, с. 100–101]. Нагадаємо, що свого роду суб'єктну диференціацію ми вже спостерігали в Стародавньому Римі, але в її сучасному розумінні вона виявилася у цьому акті.

Після подій у жовтні 1917 р. розпочався період формування радянського трудового законодавства. Ключовим актом цього періоду став декрет Ради народних комісарів про восьмигодинний робочий день, тривалість та розподіл робочого часу (29 жовтня 1917 р.). Разом із тим у Кодексі законів про працю 1918 р. поняття «найм» та його словосполучення не застосовуються. А от Кодекс законів про працю Російської РФСР 1922 р., відповідно до п. 1 вже в першій редакції передбачав, що його положення поширюються на осіб, які працюють за наймом, а п. 27 визначав трудовий договір як угоду двох або більше осіб, за якою одна сторона (найманий) надає свою робочу силу іншій стороні (наймачу) за винагороду. Пункт 36 встановлював, що наймач не має права вимагати від найманого роботи, яка не належить до того роду діяльності, для якого останнього найняли [9]. У цьому нормативному акті, на нашу думку, виходячи з наведеного визначення, відбулося невиправдане суміщення понять найму та трудового договору. Разом з тим працівник погоджувався на роботу лише в межах роду діяльності, що взагалі не давало чіткого уявлення про роботу. Але слід зважити і на прогресивність цього нормативного акта, зокрема «трудоий договір» виділено в самостійний правовий інститут. Згодом у 1970-ті роки в СРСР, відбулося вдосконалення трудового законодавства, і з цього періоду радянські республіки у своїх кодексах про працю уникають терміна «найм» та його словосполучень. Так, у Кодексі законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 р., уведеному в дію з 1 червня 1972 р., поняття «найм» та «наймана праця» відсутні. Саме цей нормативний акт зі змінами та доповненнями регулює сьгоднішні трудові відносини в Україні.

Для повноти аналізу наведемо існуюче в сучасній науці визначення «наймана праця». Так, О. Дуюнова пише, що наймана праця — це добровільна, залежна, підлегла, економічно-організаційно забезпечена роботодавцем (тобто має несамостійний характер) праця особи, яка не включена у відносини власності з підприємством, установою, організацією, позбавлена, як правило, права участі у розподілі прибутків та участі в управлінні, яка надає свою робочу силу за винагороду [10, с. 8]. Як бачимо, у наведеному визначенні ключову роль відіграють відносини власності на засоби виробництва. Це визначення непридатне для застосування в трудовому законодавстві хоча б тому, що воно не містить необхідних ознак такого правового явища, як трудові від-

носини, об'єктом котрих і виступає праця людини за трудовим договором. У той же час у цитованому дослідженні науково обґрунтовано відмінність поняття «форми залучення громадян до праці» від «форми реалізації громадянами права на працю». Слід погодитися з авторкою в тому, що форми залучення громадян до праці містять елементи примусу, повинності, приневолення на відміну від форм реалізації громадянами права на працю, які передбачають свободу, рівність, добровільність і незалежність волі та волевиявлення людини при здійсненні права на працю [10, с. 22]. Вважаємо, що цю відмінність можна використати поряд з іншими як критерій розмежування понять найму та трудового договору в суспільстві, де людина визнається найвищою соціальною цінністю.

Отже, виходячи з того, що Україна визначає себе як соціальна, правова держава, вважаємо, що використання термінів «найм» чи «наймана праця» у трудовому законодавстві для характеристики договірної форми реалізації вільною людиною своїх здібностей до суспільної праці є неприпустимим та недоцільним. Більш того, на території нашої держави історично склалося розуміння найманої праці як праці рабської, у нелюдських умовах, що несумісне з цивілізованим розумінням гідного ставлення до людини.

У спадок від СРСР Україна отримала трудове право, де єдність і диференціація умов праці визнавалися у трьох напрямках: 1) галузева диференціація залежно від характеру та особливостей виробництва; 2) суб'єктна диференціація залежно від статі, віку, кваліфікаційних та інших особливостей працівників та службовців; 3) територіальна диференціація залежно від місцезнаходження підприємства, виробничих об'єднань (комбінатів) та інших організацій, де застосовується праця робітників та службовців [11, с. 45–46]. На підставі викладеного можна говорити, що в радянські часі диференціація правового регулювання праці, зокрема суб'єктна диференціація, реалізовувалася в межах єдиної договірної форми реалізації здібностей до праці — трудовому договору.

Згодом ринкові процеси в Україні призвели до виділення особливої форми трудового договору — контракту. За ст. 21 Кодексу законів про працю України сфера застосування контракту визначається законами України. Це вказує на наявність спеціального законодавства, що регулює працю окремих категорій працівників, та на диференціацію правового регулювання праці цих осіб за характером виконуваної трудової функції. На жаль, нині практика застосування контрактів не реалізує можливостей поліпшення правового становища працівника, натомість його строковий характер у котрий раз «грає» на користь роботодавця. Однак станом на сьогодні у Верховній Раді України знаходиться проект Трудового кодексу України (реєстраційний номер 1108), в якому такої особливої форми трудового договору, як контракт, не передба-

чено [12]. Чим спричинена така непослідовність законодавця, наразі незрозуміло. У ринкових умовах демократична держава замість розвитку договірних форм реалізації громадянами права на працю зменшує їх. Існування різних договірних форм реалізації здібностей до праці — це історичний факт, і тому вважаємо хибною позицію авторів законопроекту стосовно виключення такої форми трудового договору, як контракт.

Висновки. По-перше, найм — це договірна форма залучення до праці, яка характеризується використанням робочої сили людини та незалежно від умов оплати неминуче призводить до експлуатації працюючого на користь іншої особи. При цьому найм як правове явище з його історичним наповненням не завжди перебував у сфері приватноправового регулювання, де втручання держави майже відсутнє. Значний період історії СРСР свідчить про найм робочої сили під керівництвом центральних органів влади. Історично склалося так, що найм як форма залучення до суспільної праці невід'ємно пов'язаний з погіршенням становища працівника і тому не повинен використовуватися в трудовому законодавстві України. По-друге, контракт як особлива форма трудового договору має розвиватися та забезпечувати охорону трудових прав і законних інтересів працівників, які за характером трудової функції потребують індивідуалізованого регулювання їхньої праці. По-третє, у державі саме закон визначає договірні форми реалізації права на працю, нормативно закріплюючи пріоритети політики у сфері праці.

Враховуючи викладене, пропонуємо таке.

1. У теоретичному плані відносно трудових правовідносин вважати недоцільним використання терміна «найм» та його словосполучень. Слід продовжити роботу з виявлення правових можливостей щодо забезпечення та реалізації інтересів працівника, закладених у контракті.

2. У правотворчості при доопрацюванні проекту Трудового кодексу України треба передбачити таку особливу форму трудового договору щодо реалізації працівниками своїх здібностей до праці, як контракт; здійснити моніторинг чинного трудового законодавства та виключити із нього всі відмінки слова «найм» та його словосполучення, замінивши їх у разі потреби на словосполучення з поняттям «трудоий договір».

ЛІТЕРАТУРА

1. Словарь русского языка / сост. С. И. Ожегов. — М. : ОГИЗ, 1949. — 968 с.
2. Римское частное право : учебник / под ред. И. Б. Новицкого и И. С. Петерского. — М. : Новый Юрист, 1998. — 512 с.

3. Подопригора А. А. Основы римского гражданского права : учеб. пособие / А. А. Подопригора. — К. : Выш. шк., 1990. — 284 с.
4. Хохлов Е. Б. Организация труда в Древнем Риме в период расцвета / Е. Б. Хохлов // Рос. ежегод. труд. права. 2006. — № 2 / под ред. Е. Б. Хохлова. — СПб. : Изд. дом С.-Петербург. гос. ун-та, Изд-во юрид. фак-та С.-Петербург. гос. ун-та, 2007. — С. 7–29.
5. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение : монография / Н. Г. Александров. — М. : Проспект, 2009. — 344 с.
6. Таль Л. С. Пути и цели реформы законодательства о найме труда / Л. С. Таль. — М. : Типогр. т-ва И. Н. Кушнерева и К°, 1912. — 29 с.
7. Озеров И. Х. Политика по рабочему вопросу в России за последние годы / И. Х. Озеров. — М. : Типогр. т-ва И. Д. Сытина, 1906. — 324 с.
8. Лушников А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. — Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — 2-е изд., перераб и доп. — М. : Статут, 2009. — 876 с.
9. Кодекс законов о труде РСФСР от 30.10.1922 г. // СУ РСФСР. — 1922. — № 70. — Ст. 903.
10. Дуюнова О. М. Угоди про працю за трудовим законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. М. Дуюнова. — К., 2004. — 194 с.
11. Советское трудовое право : учеб. пособие / Б. А. Архіпова, К. С. Батыгин, Е. М. Гершанова и др. ; под общ. ред. К. С. Батыгина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Профиздат, 1983. — 320 с.
12. Проект Трудового кодексу України / В. Г. Хара, Я. М. Сухий, О. М. Стоян (від 04.12.2007 р., реєстр. № 1108); doc_113402[1] [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://qska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=030947

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ИЛИ НАЙМ: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОПОНИМАНИЯ

Костюченко Е. Е.

Рассмотрены теоретические проблемы определения предмета трудового договора и труда как объекта трудовых правоотношений. Проанализированы понятия «найм» и «наемный труд» с целью определения их применения в трудовом законодательстве. Проанализированы различные исторические периоды развития права, а именно римское частное право, фабричное законодательство Российской империи, советский и современный периоды развития законодательства о труде.

Ключевые слова: найм, наемный труд, трудовой договор, контракт, фабричное законодательство, трудовое законодательство.

**LABOUR CONTRACT OR HIRING:
PROBLEMS OF LAW UNDERSTANDING**

Kostyuchenko O. E.

The theoretical problems of subject of labor contract and labor as object of labor legal relationships are considered. The definitions of «hiring» and «hiring labor» for determination of their using in labor legislation are analyzed. The investigation includes the analysis of different historical periods of law development, in particular the Roman private law, factory legislation of tsar's Russia, Soviet and modern period of labor legislation's development.

Key words: hiring, hiring labor, labor contract, contract, factory legislation, labor legislation.