

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2022.4.60>**HISTORYCZNY ROZWÓJ PRAWA PRACY****Marina Kutsenko***aspirant Katedry Dyscyplin Cywilnoprawnych**Dniepropetrowskiego Państwowego Uniwersytetu Spraw Wewnętrznych (Dniepr, Ukraina)*

ORCID ID: 0000-0001-7469-4760

marinakucenko10@gmail.com

Adnotacja. W niniejszym artykule omówiono tematykę historycznego rozwoju prawa pracy. Autor stosuje kompleksowe podejście do pełnego ujawnienia wybranego tematu i na płaszczyźnie retrospektywnej określa cechy historycznego rozwoju krajowego prawa pracy. Kompleksowa analiza rozwoju doktryny prawnej i przepisów aktów prawnych okresów zróżnicowanych pozwoliła ustalić, że prawo pracy Ukrainy przeszło trzy główne etapy powstawania i rozwoju, a mianowicie przedsowiecki, radziecki i nowoczesny etap rozwoju. Każdy z odpowiednich etapów charakteryzuje się szczególnymi cechami i przesłankami przyjęcia zróżnicowanych pod względem znaczenia aktów prawnych, które zostały ujawnione przez nas przy bezpośrednim rozpatrzeniu tych ostatnich. Udowodniono, że globalizacja światowych procesów gospodarczych i rozwój sektora przedsiębiorczości pozytywnie wpłynęły na regulację prawną stosunków pracy i ogólnie na rozwój prawa pracy. W celu uzasadnienia swoich twierdzeń autor dokonuje analizy aktów prawnych minionych epok, a także postanowień doktryny prawnej w tej płaszczyźnie.

Słowa kluczowe: historia, prawo pracy, okres przedsowiecki, etap radziecki, okres nowoczesny, prawo pracy.

HISTORICAL DEVELOPMENT OF LABOR LEGISLATION**Marina Kutsenko***Postgraduate Student at the Department of Civil and Legal Disciplines**Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs (Dnipro, Ukraine)*

ORCID ID: 0000-0001-7469-4760

marinakucenko10@gmail.com

Abstract. This article examines the subject of the historical development of labor legislation. The author uses a comprehensive approach to fully disclose the chosen topic and, retrospectively, identifies the peculiarities of the historical development of domestic labor legislation. A comprehensive analysis of developments in legal doctrine and provisions of legal acts of different periods made it possible to establish that the labor legislation of Ukraine went through three main stages of formation and development, namely, the pre-Soviet, Soviet and modern stages of development. Each of the corresponding stages is characterized by special features and prerequisites for the adoption of legal acts differentiated by their content, which was revealed by us during the direct examination of the latter. It has been proven that the globalization of world economic processes and the development of the entrepreneurial sector had a positive effect on the legal regulation of labor relations and the development of labor legislation in general. For the validity of his own statements, the author analyzes the legal acts of past eras, as well as the development of legal doctrine in this area.

Key words: history, labor law, pre-soviet period, soviet stage, modern period, labor legislation.

ІСТОРИЧНИЙ РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**Марина Куценко***аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін**Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ (Дніпро, Україна)*

ORCID ID: 0000-0001-7469-4760

marinakucenko10@gmail.com

Анотація. В даній статті досліджується тематика історичного розвитку трудового законодавства. Автор послуговується комплексним підходом для повного розкриття обраної тематики та в ретроспективній площині визначає особливості історичного розвитку вітчизняного трудового законодавства. Комплексний аналіз напрацьованих правової доктрини та положень правових актів диференційованих періодів надав можливість встановити, що трудове законодавство України пройшло три основні етапи становлення та розвитку, а саме, дорадянський, радянський та сучасний етап розвитку. Кожен із відповідних етапів характеризується особливими рисами та передумовами прийняття диференційованих за змістом правових актів, що було розкрито нами при безпосередньому розгляді останніх. Доведено, що глобалізація світових економічних процесів та розвиток підприємницького сектору позитивно вплинув на правове регулювання трудових відносин та розвиток трудового законодавства загалом. Для обґрунтованості власних тверджень автор здійснює аналіз правових актів минулих епох, а також напрацьованих правової доктрини у даній площині.

Ключові слова: історія, трудове право, дорадянський період, радянський етап, сучасний період, трудове законодавство.

Постановка проблеми. Сучасний етап державотворчих процесів неодмінно пов'язаний із осучаснення вітчизняного законодавства, зокрема й трудового. Разом із тим, будь-які зміни базуються на минулому досвіді, правового розвитку. Не винятком є й процеси модернізації трудового законодавства, що безперечно мають базуватися на досвіді, що був здобутий за минулий період. Таким чином, на сьогодні, в період активного розвитку трудового законодавства, а також пошуку шляхів його осучаснення, особливо актуальною видається необхідність дослідження історичної ретроспективи останнього, що безперечно дозволить краще осягнути саму суть даного регулятора суспільних відносин, а також віднайти шляхи його удосконалення.

Стан дослідження. Відзначимо, що питання історичного розвитку трудового законодавства було об'єктом дослідження великої кількості науковців. Відтак, напрацювання у даній площині мають такі вчені, як: Л. Костенко, О. Волкова, А. Крістер, В. Лазаренко, В. Догадов, Ю. Леонова, П. Пилипенко, В. Прокопенко, В. Щербина, М. Якименко, В. Смолярчук, М. Бару, Н. Хуторян та інші. Разом із тим, кожен із вище зазначених авторів наводить свою авторську історичну періодику розвитку трудового законодавства, обґрунтовуючи її рядом чинників.

Мета дослідження. Відтак, мета дослідження полягає у здійсненні комплексного аналізу положень як правової доктрини, так і відповідного трудового законодавства диференційованих періодів задля встановлення особливостей відповідних правових актів, а також визначення власної періодизації розвитку вітчизняного трудового законодавства.

Виклад основного матеріалу. Переходячи до безпосереднього розкриття обраної нами проблематики, варто встановити, що розвиток законодавства про працю носив та носить диференційований характер у різних правових системах. Даний стан речей опосередкований різноманітними чинниками економічного, соціального та політичного характеру. Разом із тим, трудове законодавство у цілому характеризується і певними загальними рисами, що не залежать від «національного характеру». Це зокрема:

- спрямованість на регулювання суспільних відносин, котрі виникають між працівником та роботодавцем з приводу виконання трудових функцій;
- багаторазовість застосування по відношенню до неперсоніфікованого кола суб'єктів;
- ухвалення відповідних актів уповноваженими органами державної влади.

Разом із тим, сам зміст суспільних відносин, котрі потребують правового регулювання, суттєво диференціювався на різних суспільних етапах розвитку та у різних правових системах, окрім того відповідні тенденції продовжуються і нині. Відтак, для того аби зрозуміти сутність історичних процесів та передумов розвитку трудового законодавства, а також окреслити відповідний шлях розвитку останнього, на сьогодні видається доцільним проводити ґрунтовні дослідження у визначенні ретроспективної площини відповідних суспільних процесів. У межах даного наукового доробку нами буде сконцентрована увага на особливостях історичного розвитку виключно національного трудового законодавства, що обумовлюється широтою та комплексністю останнього. Встановимо, що українське трудове законодавство в аспекті актів нормотворчості розвивається впродовж трьох століть, і це опосередковано відповідними суспільними та соціальними процесами, що проявлялись у скасуванні кріпацтва в 1861 році, залученні іноземного капіталу, розвитку промислового виробництва та встановленні капіталізму, особливостями праці у період радянської епохи, а також прогресивними тенденціями сучасності. Сучасна правова думка наводить диференційовані підходи щодо визначення періодику розвитку трудового законодавства, разом із тим, вважаємо, що у межах аналізованої нами площини доцільно виокремити три основні періоди, а саме: дорадянський етап розвитку трудового законодавства, радянський період та сучасний стан розвитку трудового законодавства. Таким чином, нижче здійснимо комплексний аналіз кожного із вище наведених періодів.

I. Дорадянський період (1830–1917 рр.)

Даний період становлення та розвитку трудового законодавства на теренах України характеризується активним розвитком промислового виробництва та встановленням капіталізму. Самі по собі трудові відносини стають об'єктом детального правового регулювання. Вчений Венедіктов В. С. слушно зазначав, що історично трудове законодавство виникло та розвивалося як право охорони праці; воно являло собою результат боротьби робочого класу за свої соціальні та економічні права (Венедіктов, 2006: 10). І це є цілком обґрунтовано, адже першопочатково власники підприємств без будь-яких законодавчих обмежень використовували працю робітників, що безперечно часто призводило до порушення їхніх прав. Відтак, саме страйки робітників стали передумовою для формування актів трудового законодавства. У межах даного періоду розвитку трудового законодавства можна виокремити такі основні законодавчі акти:

- Положення 1835 року «Про відносини між господарями фабричних закладів і робочими людьми, що вступають до них за наймом». Даний правовий акт включає у себе лише 10 статей, у межах котрих був передбачений обов'язок власників підприємств розробити правила внутрішнього трудового законодавства, що мали виступати локальними актами та забезпечувати захист прав працівників підприємств. Разом із тим, жоден акт тогочасного законодавства, не містив вимог яким би мали відповідати дані правила. Таким чином, можна встановити, що відповідне Положення носило виключно декларативний характер, проте заклало основу правового регулювання трудових відносин.

- Закон від 1 червня 1882 року «Про заборону нічної праці на фабриках дітей до 12-річного віку» (Закон від 1 червня 1882 р. «Про заборону нічної праці на фабриках дітей до 12-річного віку»: 1882). Даний закон був базовим законом дорадянського періоду котрий був спрямований на правове регулювання «дитячої праці». У межах даного нормативно-правового акту встановлювалася заборона залучення дітей віком до

12 років на будь-які роботи. Щодо праці інших неповнолітніх, то встановлювалося, що неповнолітні у віці від 12 до 15 років можуть бути залучені на роботи на фабриках та підприємствах протягом 8 годин на день, але категорично зборонялося залучати останніх на роботи у нічний час.

- Закон від 3 червня 1885 року «Про заборону нічної роботи неповнолітніх і жінок на фабриках, заводах і мануфактурах» (Закон від 3 червня 1885 року «Про заборону нічної роботи неповнолітніх і жінок на фабриках, заводах і мануфактурах»: 1885). У даному акті була передбачена заборона залучати неповнолітніх до 17 років на роботу у нічний час та жінок на окремих видах підприємств. Даний правовий акт був логічним продовженням Закону від 1 червня 1882 року «Про заборону нічної праці на фабриках дітей до 12-річного віку» та встановлював додаткові гарантії реалізації трудових прав уразливої категорії працівників, а саме неповнолітніх та жінок.

- Закон від 3 червня 1886 року «Про взаємні відносини фабрикантів та робітників» (Закон від 3 червня 1886 року «Про взаємні відносини фабрикантів та робітників», 1886). Даний закон складався із двох відокремлених та пов'язаних водночас частин, а саме: загальні правила найму, що поширювалися на всю Російську імперію, і «особливі правила про нагляд за закладами фабричної промисловості та про взаємні відносини фабрикантів і робітників». Аналізований закон по праву можна вважати основним нормативно-правовим актом трудового законодавства тогочасного періоду, адже норми передбачені у даному акті, визначали порядок правового регулювання трудових відносин. У Законі встановлювалися правила ведення трудових книжок, особливості оплати праці та укладення трудових договорів. Окрім того, законом встановлювався порядок взаємовідносин між адміністрацією підприємства та робітниками.

- Закон від 2 червня 1897 року «Про тривалість і розподіл робочого часу в закладах фабрично-заводської промисловості» (Закон від 2 червня 1897 року «Про тривалість і розподіл робочого часу в закладах фабрично-заводської промисловості»: 1897). Даний нормативно-правовий акт став першим спеціальним законом у межах котрого визначалися постулати часового нормування праці. Відтак, на законодавчому рівні були диференційовані часові обмеження щодо праці чоловіків, жінок та дітей. Законом передбачалося, що праця на фабриках та заводах для чоловіків повинна тривати не більше 11,5 годин, у свою чергу для жінок та дітей робочий день не мав тривати більше 10 годин. Відповідні постулати безперечно порушували принцип рівності у контексті «часового» регулювання праці, проте поклали основу регулювання останньої.

Вище були наведені лише ключові нормативно-правові акти дорадянського періоду, котрі визначали суть трудового законодавства загалом. Встановимо, що даний період поклав основу подальшого забезпечення правового регулювання трудових відносин та розвиток трудового законодавства загалом.

II. Радянський період (1917–1991 рр.)

Утвердження на території України радянської влади та входження України до складу Радянського Союзу неодмінно вплинуло на розвиток трудового законодавства. Це було пов'язано із тим, що відбувся перехід від капіталізму до соціалізму. Окрім поточних актів відповідного трудового законодавства на даному етапі відбулася кодифікація правових трудових актів. Нагадаємо, що кодифікований акт – це нормативно-правовий акт, який є одночасно результатом правотворчості й систематизації законодавства, регулює значну, широку галузь суспільних відносин, призначений технічно оформити систему галузей та інститутів права, створений в особливій формі, спрямований на подолання неузгодженості і дублювання різноманітних норм. (Барсукова, 2011: 12). Кодифікація є найдосконалішим способом систематизації законодавства. На даному етапі було прийнято декілька кодексів, що були спрямовані на правове регулювання трудових відносин.

- Кодекс законів про працю РРФС 1918 року, дія котрого поширювалася на УРСР, був першим кодифікованим актом трудового законодавства. У його межах були об'єднані правові норми всіх актів про працю, видані за рік існування радянської влади, а також відбулася їх систематизація. У Кодексі законів про працю РРФС 1918 р. були закріплені широкі повноваження профспілок та водночас власників підприємств. Було передбачено, що умови праці на кожному підприємстві повинні встановлюватися диференційовано по відношенню до кожного підприємства на основі погодження останніх профспілками з керівниками підприємств.

- Кодекс законів про працю УРСР 15 листопада 1922 року був першим власним трудовим актом України у межах радянського періоду. Положення даного нормативно-правового акту повністю відбивали положення Кодексу 1918 року, разом із тим були враховані постулати нової економічної політики. Відповідно до даного кодексу радянська влада відмовилася від примусової організації праці, а відтак, і від її примусової регламентації. Новелою даного кодифікованого акту стало передбачення можливості укладення колективного договору, який мав укладатися між профспілкою і адміністрацією підприємства, в ньому мали обговорюватися умови праці працівників, рівень заробітної плати, правила внутрішнього трудового розпорядку, тощо. Також особлива увага у межах даного кодексу була приділена соціальному забезпеченню працівників. Відтак, передбачалося, що підприємства, що користуються найманою працею, зобов'язані сплачувати страхові внески в страхові фонди. Відповідні соціальні внески повинні були забезпечити виплату лікарняних, грошових коштів у разі тимчасової втрати працездатності, на догляд за дитиною, по безробіттю, по інвалідності, членам сім'ї померлого робітника. Сфера дії КЗпП поширювалася на всі державні і приватні підприємства, кооперативи, громадські організації. Окрім положень, що були зазначені вище, зміни торкнулися таких положень: переведення робітників промисловості й транспорту на 7-годинний робочий день; підприємства переведено на безперервний робочий тиждень; уведено систему «плаваючий вихідний день» (отримання вихідного дня в різні дні тижня); нарахування заробітної плати регулювалося професійною кваліфікацією

робітника; фіксованими ставками або за тарифними сітками; уведено основні форми оплати: відрядну, почасову й преміальну (Пастухов, 1989: 134).

Проте, як відомо, період непу проіснував недовго, і на зміну відносної свободи, прийшов етап суцільного контролю та нормування. На даному етапі численні нормативно-правові акти встановлювали чітке нормування праці, підвищення відповідальності за прогули, зміцнення трудової дисципліни, встановлювалися правила особливої підготовки працівників тощо. З початком Другої світової війни трудові права громадян зазнавали ще кардинальніших обмежень. Це стосувалося, як робітників, що були зайнятими в оборонному комплексі, так і громадян, що працювали на цивільних посадах. Указом Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня 1941 року «Про режим робочого часу робітників і службовців у воєнний стан» була на законодавчому рівні встановлена можливість залучення робітників до надурочної роботи. Окрім того, всі відпустки скасовувалися та замінювалися грошовою компенсацією. Принагідно зазначимо, що у поствоєнний період окремими постановами Верховної Ради СРСР дані обмеження були скасовані, адже навіть радянською владою останні розглядалися як вимушені із урахування стану у тогочасній державі. На підтвердження вище наведеної тези, встановимо, що вже у квітні 1956 року Президія Верховної Ради СРСР прийняла указ «Про скасування судової відповідальності робітників і службовців за самовільне залишення підприємств і установ і за прогул без поважної причини». Крім скасування судової відповідальності за вказані дії, цей указ також передбачав можливість розірвання трудового договору на вимогу працівника, з попередженням про це адміністрації за два тижні, а також надання права адміністрації, поряд з іншими заходами, що могли застосовуватися до працівника, який допустив прогул, звільнення його з роботи (Бабій, 1967: 248). У травні 1960 року було прийнято закон «Про завершення переводу у 1960 році всіх робітників і службовців на семи- і шестигодинний робочий день», для всіх робітників і службовців було встановлено робочий день тривалістю не більше 7 годин, а для робітників провідних професій, які були зайняті на підземних роботах, – не більше 6 годин. На безперервних виробництвах, а також на тих роботах, де скорочення робочого дня у передвихідні та передсвяткові дні було неможливе, робітникам і службовцям було надано додаткові дні відпочинку з розрахунку, щоб тривалість робочого тижня не перевищувала 41 годину (Мельник, 1966: 67). Таким чином, у після воєнний період трудове законодавство розвивалося в аспекті захисту та реалізації трудових прав робітників та в аспекті переходу до сучасних тенденцій правового регулювання трудових відносин.

• Кодекс законів про працю 1971 року, один із небагатьох кодексів, котрі діють із змінами та доповненнями і до сьогодні в сучасній Україні. На етапі свого прийняття даний кодифікований акт був модерним документом, що цілком відповідав тодішнім реаліям. У даному кодексі окрім загальних постулатів правового регулювання трудових відносин, були закріплені і нові положення, не притаманні тодішньому законодавству. Серед останніх можна навести, такі як:

- ліквідація експлуатації праці та закріплення ідей свободи виконання особою трудової функції за своїм вибором;
- встановлення обов'язку кожного працевлаштуватися, що не суперечив вище наведеному принципу, адже обов'язок працювати, не тотожний обов'язку працювати на певному підприємстві, установі чи організації;
- закріплення свободи обрання форм реалізації трудової функції, зокрема закріплення можливості працювати «на когось» чи «на себе».

Як бачимо, глобалізація світових економічних процесів та розвиток підприємницького сектору позитивно вплинув на правове регулювання трудових відносин та розвиток трудового законодавства загалом.

III. Сучасний стан розвитку трудового законодавства (1991–2021 рр.)

Сучасний етап розвитку трудового законодавства характеризується активними процесами удосконалення правового регулювання праці та трудових відносин загалом. Не дивлячись на постійні зміни, що вносяться до КЗпП 1971 року, швидкість суспільних процесів, розвиток економіки та промислового сектору, встановлення нових форм та видів виконання трудової функції неминуче призводить до актуалізації питання прийняття нового Трудового Кодексу. Проте, не дивлячись на численні спроби, останній, так і не був прийнятий. Разом із тим, із здобуттям Україною незалежності трудове законодавство розвивається у демократичному ключі гарантування, захисту та реалізації прав і свобод працівників. Відтак, встановимо, що за період незалежності були розроблені та прийняті такі акти трудового законодавства, як: Закон України «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про зайнятість населення», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців», тощо. Разом із тим, сучасні тенденції суспільного розвитку потребують активну концентрацію уваги науковців та законодавців на розробленні та прийнятті нового кодифікованого акту у відповідній площині, що має бути спрямований на забезпечення повного та модерного регулювання трудового сектору.

Висновок. Таким чином, проаналізувавши обрану нами проблематику, можемо зробити ряд висновків:

1. Трудове законодавство диференційовано розвивається у кожній правовій системі, що опосередковано чинниками економічного, соціального та правового характеру.

2. Трудове законодавство України розвивалося у ретроспективі розвитку трудового законодавства Російської імперії та СРСР, що обумовлено входженням українських земель до відповідних державних утворень протягом минулих століть.

3. Комплексний аналіз напрацювань правової доктрини та положень правових актів диференційованих періодів надав можливість встановити, що трудове законодавство України пройшло три основні етапи становлення та розвитку, а саме, дорадянський, радянський та сучасний етап розвитку. Кожен із відповідних етапів характеризується особливими рисами та передумовами прийняття диференційованих за змістом правових актів, що було розкрито нами при безпосередньому розгляді останніх.

Таким чином, підводячи загальний підсумок дослідженню зазначимо, що для ефективного реформування національного трудового законодавства важливим є вивчення історичного досвіду правового регулювання трудових відносин, а також відповідних тенденцій сучасності.

Список використаних джерел:

1. Венедиктов В. Трудовое право Украины / В. Венедиктов. – Х. : Консум, 2006. – 304 с.
2. Закон від 1 червня 1882 р. «Про заборону нічної праці на фабриках дітей до 12-річного віку». Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Litvinov/2.pdf>
3. Закон від 3 червня 1885 «Про заборону нічної роботи неповнолітнім і жінкам на фабриках, заводах і мануфактурах». Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Litvinov/3.pdf>
4. Закон від 3 червня 1886 р. «Про взаємні відносини фабрикантів та робітників». Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Litvinov/4.pdf>
5. Закон від 2 червня 1897 р. «Про тривалість і розподіл робочого часу в закладах фабрично-заводської промисловості». Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Litvinov/6.pdf>
6. Барсукова В. Н. Основы структурирования кодифицированных актов / под ред. И. Н. Сенякина. М. : Статут, 2011. 107 с.
7. Пастухов В. П. Радянське трудове право. Київ : Радянська школа, 1989. 205 с.
8. Історія держави і права Української РСР: в 2 т. Т. 2. 1937–1967 рр. / Б. М. Бабій. К. : Наук. думка, 1967. 428 с.
9. Права робітників і службовців за радянським трудовим законодавством / Є. Ф. Мельник. К. : Наук. думка, 1966. 319 с.

References:

1. Venedyktov, V. (2006)/ *Trudovoe pravo Ukrainy* [Labor law of Ukraine]. KH. : Konsum. 304 s. [in Russian]
2. Zakon vid 1 chervnya 1882 r. "Pro zaboronu nichnoyi pratsi na fabrykakh ditey do 12-richnoho viku". [Law dated June 1, 1882 "On the prohibition of night work in factories by children under the age of 12"]. Elektronnyy resurs. Retrieved from: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Litvinov/2.pdf> [in Ukrainian]
3. Zakon vid 3 chervnya 1885 "Pro zaboronu nichnoyi roboty nepovnolitnim i zhinkam na fabrykakh, zavodakh i manufakturakh". [The Law of June 3, 1885 "On the Prohibition of Night Work for Minors and Women in Factories, Factories and Manufactories"]. Elektronnyy resurs. Retrieved from: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Litvinov/3.pdf> [in Ukrainian]
4. Zakon vid 3 chervnya 1886 r. "Pro vzayemni vidnosyny fabrykantiv ta robitnykiv". [Law of June 3, 1886 "On mutual relations between manufacturers and workers"]. Elektronnyy resurs. Retrieved from: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Litvinov/4.pdf> [in Ukrainian]
5. Zakon vid 2 chervnya 1897 r. "Pro tryvalist' i rozpodil robochoho chasu v zakladakh fabrychno-zavods'koyi promyslovosti". [Law of June 2, 1897 "On the duration and distribution of working time in factories and factories"]. Elektronnyy resurs. Retrieved from: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Litvinov/6.pdf> [in Ukrainian]
6. Barsukova, V. N. (2011). *Osnovy strukturyrovannya kodyfytsirovannykh aktov* [Basics of structuring of codified acts] / pod red. Y. N. Senyakyna. M. : Statut. 107 s. [in Russian]
7. Pastukhov, V. P. (1989). *Radyans'ke trudove pravo* [Soviet labor law]. Kyiv : Radyans'ka shkola. 205 s. [in Ukrainian]
8. Babiy, B. M. (1967). *Istoriya derzhavy i prava Ukrayins'koyi RSR* [Rights of workers and employees under the Soviet labor legislation]: v 2 t. T. 2. 1937–1967 rr. / K. : Nauk. dumka, 1967. 428 s. [in Ukrainian]
9. *Prava robitnykiv i sluzhbovtziv za radyans'kym trudovym zakonodavstvom* / Ye. F. Mel'nyk. K. : Nauk. dumka, 1966. 319 s. [in Ukrainian]