



ИСТОРИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И ФОРМИРОВАНИЯ ОТЕЧЕСТВЕННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ДИСЦИПЛИНЕ ТРУДА

Игорь МАРЧЕНКО,

соискатель кафедры трудового и хозяйственного права
Харьковского национального университета внутренних дел

Summary

The article is devoted historical bases of origin and forming of domestic legislation about discipline of labour for the study of experience of his affecting legal adjusting of public relations in the process of labour with the purpose of bringing a current legislation over about discipline of labour in accordance with the real economic and social terms of contemporaneity. It is presently impossible to reform a legislation about discipline of labour, not taking into account legal nature of his origin here, his values on every stage of existence and development of labour relations, and also his production and educate role in the process of realization of labour functions.

Key words: discipline of labour, legislation about discipline of labour, breach of discipline, unconscientious labour, truancy, violation of labour order, disciplinary penalty.

Аннотация

Статья посвящена историческим основам возникновения и формирования отечественного законодательства о дисциплине труда для использования опыта его воздействия на правовое регулирование общественных отношений в процессе труда, с целью приведения действующего законодательства о дисциплине труда в соответствие с реальными экономическими и социальными условиями современности. В настоящее время невозможно реформировать законодательство о дисциплине труда, не учитывая при этом правовой природы его возникновения, значения на каждом этапе существования и развития трудовых отношений, а также его производственной и воспитательной роли в процессе реализации трудовых функций.

Ключевые слова: дисциплина труда, законодательство о дисциплине труда, дисциплинарный проступок, недобросовестный труд, прогул, нарушение трудового порядка, дисциплинарное взыскание.

Постановка проблемы. Дисциплина труда является необходимым условием любой совместной деятельности, которая нуждается в определенном режиме и подчинении всех работающих общему порядку и единой дисциплине во время выполнения ими трудовой функции. Дисциплина труда имела место и в обществе, которое еще не знало государственной организации и правового регулирования общественных отношений, но все члены этого общества подчинялись определенному порядку. Она была направлена на обеспечение единства действий и достижение поставленных целей, выступала как необходимое условие общей коллективной деятельности, поскольку гарантировала необходимую систему регламентирования отношений внутри общественного организма и обеспечивала стабильность этих отношений. Правовое регулирование дисциплины труда получило свое развитие только при возникновении наемного труда.

В статье проведено исследование исторических основ возникновения и формирования отечественного законодательства о дисциплине труда с целью изучения опыта его воздействия на правовое регулирование общественных отношений в процессе труда. Для реформирования законодательства о

дисциплине труда необходимо учитывать исторические условия его возникновения и существования, так как без прошлого нет настоящего, а без настоящего нет будущего.

Актуальность темы. Проблемы дисциплины труда были предметом исследования в работах многих ученых, в частности А.А. Абрамовой, Н.Г. Александра, В.С. Андреева, Б.К. Бегичева, К.М. Варшавского, П.Д. Каминской, В.М. Лебедева, А.Е. Пашерстника, Л.А. Сыроватской и др. Научному сообществу известны современные методологические разработки отечественных исследователей дисциплины труда: А.Т. Барабаша, Н.Б. Болотиной, В.С. Венедиктова, Н.И. Донченко, С.И. Кожушко, И.В. Лазор, П.Д. Пилипенко, В.И. Прокопенко, А.И. Процевского, Г.И. Чанышевой, Н.Н. Хуторян, В.И. Щербины, О.Н. Ярошенко и др.

Продвижение Украины в направлении рыночных преобразований создает необходимость формирования качественно новых подходов к урегулированию взаимоотношений наемного работника и работодателя, в том числе и путем усовершенствования действующего законодательства о дисциплине труда.

Целью статьи является рассмотрение исторических основ правового регулирования дисциплины труда для

приведения действующего законодательства о дисциплине труда в соответствие с реальными экономическими и социальными условиями настоящего времени.

Изложение основного материала исследования. Зарождение в русской империи в XIX ст. класса наемных работников создало предпосылки для правового регулирования их труда. Так, Л.И. Таль отмечал, что первым шагом в государственном упорядочении трудовых правоотношений можно признать принятие 24 мая 1835 г. Положения об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, которые поступают к ним по найму [1, с. 9]. Данным Положением регулировались отношения работников и нанимателей, вопрос составления договоров на определенный срок, оплата труда и т. п. В нем также устанавливалось, что хозяин имел право уволить работника до истечения срока действия договора по причине невыполнения им обязанностей или плохого поведения при условии предупреждения его об этом за две недели. Указанное Положение было одним из первых актов царской России, который регулировал вопрос дисциплины труда наемных работников и стал источником для дальнейшего регулирования отношений в сфере труда.



Интенсивное развитие промышленного производства и предпринимательской деятельности в конце XIX ст. вызвали необходимость принятия ряда законов, направленных на урегулирование трудовых отношений и соответствующего порядка в процессе труда, которые в дальнейшем получили название фабрично-заводского законодательства.

Под давлением забастовочной борьбы рабочих царский аппарат 03 июня 1886 г. издал Закон «Об утверждении проекта Правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих» (далее – Закон). Данный Закон был объединенным комплексным актом, который содержал большое количество правил, относящихся к разным институтам фабрично-заводского законодательства, в том числе внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда. Кроме того, он регламентировал порядок наложения штрафов, привлечения к ответственности рабочих за самовольный отказ от выполнения работы до истечения срока найма и т. д. [2, с. 7]. Законом были определены размер и порядок взыскания штрафов, запрещалось направлять деньги от штрафов в пользу хозяев, указывалась также необходимость их использования на нужды работников. Согласно ст. 39 Закона, «взыскания с рабочих обращаются на составление особого при каждой фабрике капитала, состоящего в заведывании фабричного управления. Капитал этот может быть употребляем с разрешения инспекции только на удовлетворение нужд самих рабочих согласно правилам, издаваемым министром финансов по соглашению с министром внутренних дел» [3].

Также в Законе закреплялась обязанность администрации фабрик устанавливать правила внутреннего трудового распорядка, которые должны были соблюдать рабочие. Внутренний трудовой распорядок – это порядок поведения, взаимоотношений и взаимодействия между рабочими в процессе осуществления трудовой деятельности на конкретном предприятии. Такие правила являлись локальным нормативным актом, утверждались фабричными инспекторами и доводились до сведения всех рабочих путем объявления их во всех мастерских фабрики.

В локальных нормативных актах того времени, кроме организации труда, установления режима и продолжительности рабочего дня, праздничных дней, правил пользования жилыми помещениями, были установлены и обязанности рабочих относительно соблюдения порядка в процессе труда, а также другие требования, которые касались организации процесса коллективного труда и обеспечения сохранности имущества.

Законодательство того времени довольно четко регламентировало порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности за невыполнение им своих трудовых обязанностей. Дисциплинарная ответственность рассматривалась как вид юридической ответственности, который заключался в обязанности рабочего отвечать за содеянное трудовое правонарушение. Так, например, в ст. 30 Закона был определен исчерпывающий перечень оснований привлечения рабочего к дисциплинарной ответственности, а именно: 1) неисправная работа; 2) прогул; 3) нарушение трудового порядка [3].

Под неисправною работою считается производство рабочим по небрежности недоброкачественных изделий, порча им при работе материалов, машин и иных орудий производства. Взыскания за неисправную работу определяются соответственно свойству неисправности (ст. 31 Закона) [3].

В дальнейшем данное правило было дополнено указанием о том, что, независимо от денежного взыскания за неисправную работу, которое было наложено властью заведующего фабрикой, рабочий мог быть привлечен в судебном порядке к уплате возмещения за причиненный владельцу ущерб. Конечно, такие отношения более характерны для гражданского права.

Согласно ст. 32 Закона, прогулом считалось отсутствие рабочего на рабочем месте не меньше половины рабочего дня. Взыскание за прогул накладывалось в соответствии с заработной платой рабочего, а также количеством времени прогула и в размере, который не превышал суммы его трехдневного заработка. Кроме того, с рабочего удерживалась заработная плата за все время прогула. Для рабочих, которые работали на условиях сдельной оплаты труда,

взыскание за прогул определялось в размере не больше одного карбованца за день прогула и не больше трех карбованцев вообще [3]. Следует отметить, что с 1893 г. предельный размер взыскания за прогул был увеличен с трехдневного заработка до шестидневного заработка. Как видим, меры ответственности за нарушение дисциплины труда в виде прогула были довольно жесткими и становились еще более жесткими с дальнейшим развитием капиталистических отношений.

Что касается нарушения трудового порядка, то, в соответствии со ст. 33 Закона, «нарушением порядка на фабрике признаются: а) несвоевременная явка на работу или самовольная отлучка с нее; б) несоблюдение в заводских или фабричных помещениях установленных правил осторожности при обращении с огнем; в) несоблюдение в сих же помещениях чистоты и опрятности; г) нарушение тишины при работе шумом, криком, бранью, ссорой или дракою; д) непослушание; е) приход на работу в пьяном виде; ж) устройство незваных игр на деньги (в карты, в орлянку и т. п.). Взыскание за отдельное нарушение порядка не может превышать одного рубля» [3].

За данные дисциплинарные проступки Законом предполагался определенный порядок применения и размер денежных взысканий. Как указано в ст. 34 Закона, «каждое из нарушений, облагаемых взысканиями на основании статей 30–33, должно быть определено в особых табелях, с указанием самого размера взыскания. Табели эти утверждаются фабричною инспекциею и выставляются во всех мастерских» [3].

Взыскания, налагаемые за неисправную работу, прогул и нарушение порядка, в общей их сложности не должны превышать одной трети заработка, в действительности причитающегося рабочему к установленному сроку расплаты (ст. 35 Закона) [3].

Денежное взыскание, наложенное заведующим фабрикой или заводом на рабочего, должно было быть записано в расчетную книжку не позднее трех дней со времени его наложения с указанием причины и размера взыскания, а потом подлежало удержанию во время первого расчета с рабочим из его заработка. Все взыскания должны были записываться в специально заведенную



на фабрике или заводе шнуровую книгу, которая подлежала предъявлению чинам фабричной инспекции по первому их требованию.

Если размер начисленных взысканий превышал треть заработка работника, заведующий фабрики или завода мог расторгнуть заключенный с рабочим договор найма. В то же время уволенному по данному основанию рабочему предоставлялось право на протяжении одного месяца обжаловать расторжение договора в суде, который в случае признания жалобы обоснованной выносил постановление о возмещении рабочему причиненного ему ущерба.

Распоряжение заведующего фабрикой или заводом о наложении на рабочих денежных взысканий обжалованию не подлежало (ст. 38 Закона) [3]. Но, если при проверке фабрики или завода чинами фабричной инспекции были выявлены факты неправомерного наложения на работников дисциплинарных взысканий, то заведующий фабрикой или заводом привлекался к ответственности.

В Законе было четко указано, что никакие взыскания не могут быть наложены по другим основаниям. Кроме того, Законом был установлен перечень обстоятельств, при которых работник не подлежал дисциплинарному взысканию, а именно: взыскание за прогул не налагалось, если неявка на работу была вызвана следствием лишения рабочего воли, из-за внезапного разорения вследствие несчастного случая, вследствие пожара, наводнения, болезни, лишив при этом рабочего возможности отлучиться из дома, а также смерти или тяжелой болезни родителей, мужа, жены и детей [4].

Следует отметить, что перечень оснований привлечения к дисциплинарной ответственности был исчерпывающим и не мог быть расширен в локальных нормативно-правовых актах. Итак, установление оснований привлечения к дисциплинарной ответственности, видов дисциплинарных проступков, порядка и размера наложения дисциплинарных взысканий относилось к исключительной компетенции законодателя и регулировалось в централизованном порядке.

К началу XX ст. рабочее законодательство в основном было сфор-

мировано. Были созданы фабричные инспекции, которые занимались трудовыми конфликтами между рабочими и владельцами предприятий. Их инспекторы были государственными служащими, которые занимались выяснением причин забастовок, принимали меры для их ликвидации, рассматривали жалобы рабочих и т. п. Инспекторы также утверждали размер штрафов, которые налагались на рабочих и были к тому времени эффективным средством в борьбе с бездельниками и пьяницами. В 1903 г. правовое регулирование труда рабочих было систематизировано по отдельным отраслям производства. Отдельно были приняты Устав о промышленности, Горный устав и другие нормативные акты, которые в дальнейшем были объединены в специальный акт, который получил название «Устав о промышленном труде» [5]. Центральное место в Уставе занимал второй раздел. «В этом разделе, – как отмечает И. Киселев, – можно увидеть зарождающиеся такие институты трудового права, как трудовой договор (порядок принятия на работу и увольнение); рабочее время и время отдыха; охрана труда женщин и подростков; дисциплина труда; рабочее представительство на предприятиях» [2, с. 13].

В соответствии со ст. 62 Устава, «договор найма может быть расторгнут заведующим предприятием:

1) вследствие неявки рабочего на работу более трех дней сряду или в сложности более шести дней в месяц без уважительных причин;

2) вследствие неявки рабочего на работу более двух недель сряду по уважительным причинам;

3) вследствие привлечения рабочего к следствию и суду по обвинению в преступном действии, влекущем за собой наказание не ниже заключения в тюрьме;

4) вследствие дерзости или дурного поведения рабочего, если оно угрожает имущественным интересам предприятия или личной безопасности кого-либо из лиц управления предприятием или наблюдающих за рабочими, и

5) вследствие обнаружения у рабочего заразной болезни».

В примечании 1 к ст. 62 было записано: «К указанному в п. 4 настоящей статьи дурному поведению рабочего относится, между прочим, неосто-

рожное обращение с огнем, а равно курение табаку и держание при себе спичек, трубок и папирос в тех помещениях предприятия, которые, по заявлению владельцев предприятий, указаны в обязательных постановлениях, изданных Присутствием по фабричным и горнозаводским делам или Присутствием по горнозаводским делам».

Однако следует отметить, что на начальном этапе становления законодательства о труде и дисциплине труда как института трудового права трудовое право не признавалось отдельной отраслью права, а трудовые отношения на производстве регулировались гражданским правом наряду с отношениями личного найма услуг, несмотря на существование законодательства о промышленном труде.

10 декабря 1918 г. был принят Кодекс законов о труде (далее – КЗоТ) РСФСР, который обобщил небольшой законодательный и практический опыт в сфере регулирования трудовых отношений, накопленный за первый год существования Советской власти. Надо отметить, что первый КЗоТ РСФСР 1918 г. впервые в мире провозгласил трудовое право самостоятельной отраслью права. В других странах мира трудовое право как самостоятельная отрасль права появилась преимущественно после Второй мировой войны, а в некоторых странах трудовые отношения и до сегодняшнего времени регулируются гражданским законодательством.

Основной особенностью данного Кодекса являлось то, что в первом разделе был предусмотрен институт трудовой повинности для всех граждан социалистической страны. Исключения из этих требований касались лишь лиц, которые не достигли 16 лет, а также лиц, старше 50 лет, и тех, которые утратили работоспособность в связи с травмой или болезнью (ст. 3 КЗоТ РСФСР). Таким образом, все трудоспособное население было задействовано на разных работах. Его труд использовался в формах: а) организованного сотрудничества; б) предоставления индивидуальных личных услуг; в) выполнения отдельной определенной работы (ст. 6 КЗоТ РСФСР) [6].

В КЗоТ РСФСР 1918 г. институт правового регулирования дисциплины труда отсутствовал, но в разделе VIII



«Об обеспечении надлежащей производительности труда» возлагалась обязанность точного соблюдения предписаний настоящего раздела Кодекса о норме, выработке, о нормальности производительности и о правилах внутреннего распорядка.

КЗоТ УССР 1922 г. также не содержал специального раздела, который отдельно регулировал бы дисциплинарную ответственность работников. Средства воздействия на нарушителей дисциплины труда были разбросаны по отдельным разделам и имели одну направленность – увольнение с работы.

Так, например, ст. 47 раздела V КЗоТ УССР 1922 г. определяла ряд причин, вследствие которых работник мог быть уволен с работы по инициативе администрации: совершение работником преступления, непосредственно связанного с его работой и установленного судебным приговором, который вступил в законную силу, а также в случаях пребывания работника под следствием более двух месяцев, независимо от того, связано это с его работой или нет; неявка на работу на протяжении трех дней подряд или в общем количестве больше шести дней в месяц без уважительных причин [7]. Все это свидетельствует о том, что в то время законодательство не закрепляло нормы о дисциплине труда как отдельный институт трудового права.

Положения раздела VI КЗоТ УССР 1922 г. предусматривали издание дополнительных законов или подзаконных актов, которые могли определять правила внутреннего распорядка на предприятиях отдельной отрасли. Следует признать, что такая практика сохранилась и в дальнейшем, поскольку не имела никаких отрицательных последствий. Правила внутреннего трудового распорядка с юридической точки зрения были и есть эффективным локальным нормативным актом. За нарушение этих правил работодатель имел право применять средства воздействия на работника, но при этом он должен был действовать в соответствии с нормами трудового права, которые защищают работников от своеволия и злоупотребления работодателями.

Для укрепления дисциплины труда использовались также и механизмы оплаты труда. Так, согласно Постановлению ЦИК и Совнаркома СССР «Об

исчислении заработка рабочих по количеству и качеству произведенной ими продукции» от 17 марта 1934 г., в случае невыполнения работником установленной для него нормы выработки по его вине оплата труда осуществлялась по количеству и качеству произведенной им продукции без обеспечения работнику какого-нибудь минимального заработка [7, с. 31]. Также был принят ряд других подзаконных нормативных актов, после введения которых в действие в КЗоТ появились «неработающие» нормы. Например, согласно ст. 78 КЗоТ, за рабочими и служащими, которых вызвали в органы примирительно-третейского рассмотрения, сохранялась средняя заработная плата, а Постановлением Наркомата труда от 21 мая 1931 г. заседание названных органов в рабочее время были запрещены [7, с. 23].

Что касается уровня гарантий, предусмотренных первой редакцией КЗоТ УССР 1922 г., то он постепенно снижался. При этом государство как законодатель вводило подзаконные нормативные акты, которые подменяли нормы КЗоТ УССР. Таким образом, принцип договорного регулирования трудовых отношений постепенно превращался в принцип абсолютного централизованного планирования. Вопросы дисциплины труда и внутреннего распорядка имели жесткую регламентацию в виде законов и подзаконных актов, ведомственных приказов, инструкций и решений локального характера.

Дальнейшее развитие трудового законодательства довоенного периода продолжало осуществляться путем принятия постановлений СНК СССР по вопросам труда. Большинство данных постановлений касались вопросов дисциплины труда, приведения в порядок учета рабочих и контроля за ними. Постановлением СНК СССР от 20 декабря 1938 г. «О введении трудовых книжек» вводились трудовые книжки на каждого рабочего [8].

Система правового влияния на состояние дисциплины труда к началу Второй мировой войны включала такие составляющие: закрепление в правовых нормах мер поощрения за лучшие результаты труда; меры государственно-правового и общественно-правового влияния на нарушителей дисципли-

ны труда, которые выражались в виде мер дисциплинарного воздействия; виды материальной ответственности; меры общественного воздействия и привлечения к уголовной ответственности.

Одним из мероприятий укрепления дисциплины труда в годы войны было усиление роли отраслевых уставов о дисциплине труда, которые применялись, в частности, на транспорте, в сфере связи и других отраслях. Особенность применения данных уставов заключалась в том, что работники милитаризованных отраслей, на которые они распространялись, считались военными служащими, и за нарушение дисциплины труда они привлекались к ответственности судами Военного трибунала. Рабочие и служащие транспорта за служебные преступления, согласно решениям Военного трибунала, увольнялись с работы и направлялись на фронт в штрафные роты.

Великая Отечественная война внесла существенные изменения и дополнения в правовое регулирование дисциплины труда. До 1947 г. уголовная ответственность работника за разные нарушения в сфере труда предусматривалась рядом статей трудового законодательства [9, с. 203]. Дальнейшее развитие законодательства о дисциплине труда характеризуется тем, что командные методы управления экономикой продолжали применяться, но все с меньшим эффектом.

В 1971 г. был принят новый Кодекс законов о труде УССР, в котором вопросы дисциплины труда впервые регулировались отдельным разделом X «Трудовая дисциплина». С этого времени началось приведение разных подзаконных нормативно-правовых документов в соответствие с кодифицированным актом о труде. Были приняты «Положение о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза» от 27 сентября 1971 г. [10], «Типовые правила внутреннего трудового распорядка для работников и служащих предприятий, учреждений, организаций» от 29 сентября 1972 г. [11], «Положение о порядке рассмотрения трудовых споров» от 20 мая 1974 г. [12] и др.

В это время происходит также активное обновление законодательства о дисциплине труда. Принимаются и



начинают действовать постановления, целью которых являлось усиление трудовой дисциплины. Так, согласно Постановлению ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС «О дальнейшем усилении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве» от 13 декабря 1979 г. № 1117, срок предупреждения об увольнении работника по собственному желанию был увеличен с двух недель до одного месяца. Было также установлено, что трудовой стаж работника прерывается в случае повторного увольнения с работы по собственному желанию без уважительных причин в течение одного календарного года [13].

Природа дисциплинарной ответственности работника по советскому трудовому праву была смешанной: наряду с государственным централизованным регулированием в ней существовало и локально-договорное регулирование. Договорная теория обуславливала особенности дисциплинарных полномочий администрации, общественных и кооперативных организаций, а также граждан, которые брали на работу домашних работников, поскольку основной целью признавалась поддержка установленного порядка собственными средствами воздействия. Вместе с тем было признано, что эти средства неоднородны по своей юридической природе. Большинство из них действовали в общественных организациях и апеллировали к общественному осуждению, поэтому имели общественный характер [14, с. 5–6]. Другие средства (штраф и возмещение убытков по решению товарищеского суда) применяли общественные организации, но их реализация не исключала возможность использования государственного принуждения. То есть, данные способы укрепления трудовой дисциплины основывались одновременно и на государственном, и на общественном принуждении, поэтому имели смешанную юридическую природу.

В таком виде законодательство о дисциплине труда просуществовало до 1991 г., после чего начался процесс демократизации трудового права, его реформирование с целью соответствия требованиям рыночной экономики, новых форм хозяйствования и освобождения

его от устаревших норм и положений.

Выводы. Подытоживая все вышесказанное, надо отметить, что становление и формирование отечественного законодательства о дисциплине труда проходило поэтапно, учитывая исторические условия развития экономики и государства. В современных условиях также возникает необходимость привести законодательство о дисциплине труда в соответствие с реальными условиями настоящего времени.

Список использованной литературы:

1. Таль Л. Очерки промышленного права / Л. Таль. – М. : Типография Г. Лиснера и Д. Собко, 1916. – 127 с.
2. Киселев И.Я. Трудовое право России (историко-правовое исследование) / И.Я. Киселев. – Г., 2001. – 623 с.
3. Полный свод Законов Российской империи. – СПб, 1888. – Т. IV. – № 67–69.
4. Полный свод Законов Российской империи : в 2-х кн. – СПб., 1911. – Т. II. – С. 2311.
5. Полный свод Законов Российской империи. – СПб., 1913. – Т. XI. – Ч. 2.
6. Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – М., 1918. – № 87–88.
7. Законодавство про працю : зб. найважливіх законів, указів і постанов. – К., 1946.
8. Собрание Постановлений СССР. – М., 1938. – № 58. – Ст. 329.
9. Законодательство в труде / под ред. А.С. Пашкова, В.И. Семенкова. – Минск, 1978. – 295 с.
10. Положения про права фабричного, заводського, місцевого комітету професійної спілки від 27 вересня 1971 р. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1971. – № 39. – Ст. 382.
11. Бюллетень государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы. – 1972. – № 12.
12. Положения про порядок розгляду трудових спорів від 20 травня 1974 р. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1974. – № 22. – Ст. 325.
13. О дальнейшем усилении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве :

Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 13.12.1979 г. № 1117 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://pravo.levonevsky.org/baza/soviet/sss3773.htm>.

14. Абрамова О.В. Санкции в советском трудовом праве : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук / О.В. Абрамова. – М., 1977. – 38 с.