

11. Договор о Евразийском экономическом союзе [Электронный ресурс] : [заключен в г. Астана 29 мая 2014 г.] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Наци. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2021.

12. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work [Electronic resource] // International Labour Organization. — Mode of access: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf). — Date of access: 19.11.2021.

13. LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels [Electronic resource] // UNSA-itefa. — Mode of access: [https://itefa.unsa.org/IMG/pdf/loi\\_no\\_2016-1088\\_du\\_8\\_aout\\_2016\\_relative\\_au\\_travail\\_.pdf](https://itefa.unsa.org/IMG/pdf/loi_no_2016-1088_du_8_aout_2016_relative_au_travail_.pdf). — Date of access: 20.11.2021.

14. Шоломицкая, И. В. Дистанционная занятость как институт рабочего времени и основной эволюционный вид занятости в условиях пандемии / А. В. Ясинская-Казаченко, И. В. Шоломицкая // Вестн. Тюмен. гос. ун-та. Соц.-экон. и правовые исслед. — 2021. — Т. 7, № 1. — С. 126–146.

Sholomitskaya, I. V. Distance employment as an institution of working time and the main evolutionary type of employment in a pandemic / A. V. Yasinskaya-Kazachenko, I. V. Sholomitskaya // Tyumen State Univ. Herald. Social, Econ., and Law Research. — 2021. — Vol. 7, № 1. — P. 126–146.

*Статья поступила в редакцию 09.12.2021 г.*

---

УДК (331.1) (349.22)

**A. Yasinskaya-Kazachenko**  
BSEU (Minsk)

## **SPIRAL PROCESSES OF DEVELOPMENT OF FORMS OF PROTECTION OF WORKERS' RIGHTS IN THE RESOLUTION OF LABOR DISPUTES**

*The article discusses labor disputes and the procedure for their resolution in retrospect and perspective of the provisions of labor legislation. The positive and negative experience in the activities of the system of bodies resolving labor disputes is highlighted, and it is concluded that the practice can be useful in modern conditions when introducing legislative innovations. Particular attention is paid to the issues of labor dispute resolution, institutional approach at the level of repetitive, progressive and cyclical phenomena of the spiral process of development of forms of protection of workers' rights. Based on the analysis of the provisions of labor legislation, it is concluded that it is advisable to introduce the right to file a complaint and a statement at the level of differentiation of labor disputes: disputes of a claim nature and disputes of a non-claim nature.*

**Keywords:** factory and state inspection; Rules on hiring workers of 1861; the cycle of forms of law; the legality of labor relations; collective agreement; Code; pre-trial and compulsory procedure; complaint; statement.

**А. В. Ясинская-Казаченко**  
кандидат юридических наук, доцент  
БГЭУ (Минск)

## **СПИРАЛЕВИДНЫЕ ПРОЦЕССЫ РАЗВИТИЯ ФОРМ ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

*В статье рассматриваются трудовые споры и порядок их разрешения в ретроспективе и перспективе положений законодательства о труде. Освещается положительный и отрицательный опыт в деятельности системы органов, разрешающих трудовые споры, делается вывод о том, что практика может оказаться полезной в современных условиях при введении новаций законодательства. Особое внимание уделяется вопросам разрешения трудового спора, инсти-*

*тиционального подхода на уровне повторяющихся, поступательных и циклических явлений спиралевидного процесса развития форм защиты прав работников. Исходя из анализа положений законодательства о труде, делается вывод о целесообразности введения права на подачу жалобы и заявления на уровне разграничения трудовых споров: споры искового характера и споры неискового характера.*

**Ключевые слова:** фабричная и государственная инспекция; Правила о найме рабочих 1861 г.; круговорот форм права; законность трудовых отношений; коллективный договор; Кодекс; судебный и принудительный порядок; жалоба; заявление.

«Развитие передовых обществ всегда  
шло по пути от господства статуса  
к господству договора»  
Генри Мэйн

На уровне фабричного законодательства на этапе, охватывающем период с 1866 до 1917 гг., акцент делается на судебном и административном порядке разрешения трудовых споров. Трудовые споры рассматривались судебной системой (от окружных судов до Правительствующего сената). Производство по трудовым делам велось в соответствии с процедурой гражданского судопроизводства того времени с присущими ему длительностью, сложностью и дороговизной. Окружные суды не были приспособлены к рассмотрению трудовых споров в силу незнакомства с внутренним порядком на предприятии и реальным характером взаимоотношений работников и фабрикантов. Проект 1866 и 1906 гг. о введении специализированных промышленных (трудовых) судов не был реализован. Выработанные тогда положения о примирительном и третейском разбирательстве трудовых споров до 1917 г. оставались только в законопроектах. Межведомственные совещания (1905–1906 гг.) подготовили 10 законопроектов, в том числе и о представительстве рабочих в промышленных судах и страховых организациях, но ни один не обрел форму закона и не увидел свет.

Фабричная инспекция была учреждена в 1882 г., она выступала в роли управленческого органа по профилактике трудовых споров, в такой роли выступали и ее местные органы [1, с. 13, 19]. Первоначально задачей фабричной инспекции был контроль за условиями труда и (с 1884 г.) обучением детей на предприятиях. С 1886 г. ее надзор был распространен на все условия трудового договора.

Инспекторы разбирали споры между рабочими и предпринимателями, выносили предписания по ним, вели примирительно-посредническую, предупредительно-профилактическую деятельность и выполняли функцию толкования фабричного законодательства [2, с. 251]. К области фабричного законодательства относились законодательные акты, регулирующие трудовые отношения в фабрично-заводской промышленности. В сфере фабричного законодательства находились условия трудового договора: наем и увольнение рабочих, регулирование рабочего времени, заработной платы, условий труда и расчета с рабочими, охраны труда и техники безопасности, урегулирование трудовых конфликтов. При этом фабричное законодательство было «глоскутным» и по-разному регулировало условия труда даже при очень схожих работах [3, с. 42–43].

Все казенные фабрики и заводы находились вне действия фабричных законов, а труд на них регулировался постановлениями тех ведомств, в которых они числились. В большинстве случаев государственные ведомства опережали фабричное законодательство. Так, значительно опередил практику в частной и акционерной промышленности проект «Высочайше утвержденные временные Правила о найме рабочих» от 31 марта 1861 г. для исполнения казенных, общественных или государственных работ и приведения его в действие на три года [4, с. 524–531]. В нем прописывалось, каким должен быть договор, вводился порядок разбора конфликтов (через полицию), декларировалось даже, что наиматель (или подрядчик) обязан снабдить рабочих здоровой пищей и водой, гаранти-

ровать больничное обеспечение, а также предоставить возможность посещения бани раз в неделю, даже если ради этого ему придется построить баню за свой счет.

Делая промежуточный вывод по дореволюционному периоду, следует подчеркнуть, что анализ законодательства о труде и правоприменительной практики позволяет сделать заключение, что при соотношении деятельности фабричной инспекции и деятельности государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее — государственная инспекция) в настоящее время просматривается цикличность недостатков форм права, повторяемость пробелов правового регулирования положений по защите прав работников при разрешении трудовых споров. Фабричной инспекции и государственной инспекции присущ целый ряд аналогичных дефектов.

Во-первых, характерной чертой законов была и остается слабость контроля за их соблюдением. Штаты фабричной инспекции и государственной инспекции слишком малы, а обязанности слишком велики, чтобы всецело контролировать применение законов на практике. Во-вторых, в законах содержалось и содержится довольно много неясных, не-понятных, расплывчатых положений, позволявших нанимателю легко обойти закон. В-третьих, решения фабричных инспекторов и государственных инспекторов труда не имеют обязательного характера, не влекут принудительного исполнения обязанности нанимателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений.

Второй этап в правовом регулировании трудовых споров можно датировать 1917–1991 гг. Он характеризовался широким внедрением новых досудебных органов и процедур, призванных разрешать трудовые конфликты. После Февральской революции Министерство труда Временного правительства создало новую двухуровневую систему рассмотрения трудовых споров, первой инстанцией которой выступали *примирительные камеры*, решения которых могли быть обжалованы во второй инстанции — *третейских судах*. И те, и другие органы формировались на *принципах паритета* из представителей рабочих и предпринимателей. С победой Октябрьской революции Народный комиссариат труда (далее — НКТ) сохранил систему примирительных камер и третейских судов, но передал ее в ведение отделов труда при губисполкомах [5, с. 17].

Итак, накоплен значительный опыт разрешения трудовых споров, связанных с применением законодательства о труде или условий трудового договора в досудебном и судебном порядке. *Закономерность, имеющая свой универсальный характер в изменяющихся трудовых отношениях, может получить в итоге доказательства повторяющихся, поступательных и циклических явлений, а если рассматривать этот институциональный процесс в динамике, то и доказательства спиралевидного процесса развития круговорота форм защиты прав и законных интересов работников при разрешении трудовых споров.*

Всю систему норм советского трудового права в части форм защиты прав работников при разрешении трудовых споров условно можно разделить на две части:

- нормы материального права, предоставляющие сторонам трудовых отношений определенные права и возлагающие на них конкретные обязанности в трудовых отношениях;
- нормы процессуального права, создающие условия, обеспечивающие реализацию субъективных прав и законных интересов и исполнение юридических обязанностей.

Разработчики института трудовых споров в советский период строили заключения исходя из того, что проблема защиты трудовых прав работников — прежде всего важнейшая часть проблемы обеспечения законности в трудовых отношениях, с чем, безусловно, нельзя не согласиться. Успешное решение этой проблемы непосредственно связывалось с практической деятельностью органов государственного управления, профсоюзов, осуществляющих контрольные функции за точным и единообразным соблюдением зако-

нодательства о труде, а также деятельностью органов, разрешающих трудовые споры. В свою очередь *законность в трудовых отношениях* рассматривалась как часть общей проблемы. Правовое регулирование трудовых отношений ставило участников трудового процесса в определенные правовые рамки. Процесс труда выражал не только отношение человека к природе, но и отношение к другим людям, так как труд совершается при посредстве тех или иных общественных отношений [6, с. 7].

Изучение советского периода начнем со ссылки на то, что революционные события поставили на повестку дня изучение проблемы трудовых споров. Наиболее существенный вклад внес И. С. Войтинский, который начал свои исследования по вопросам примирительного и третейского разбирательства трудовых споров еще до 1917 г. и продолжил их в советское время [7, с. 23]. Ему принадлежат первые в России сравнительно-правовые исследования по этой проблематике [8–10]. Подчеркнем, что примирительные камеры формировались на паритетных началах рабочими и предпринимателями. Решение заводских камер могло быть обжаловано в Центральную камеру, решение которой было обязательным для спорящих сторон. И. С. Войтинский считал это временным явлением, а в будущем предлагал создать примирительные камеры при рабочих и предпринимательских союзах определенных профессий. Решение таких камер должно было опираться на авторитет этих союзов.

Сразу следует отметить, несмотря на то, что советская власть в первые же дни своего существования издала ряд законов, на практике они еще долго не применялись. Кроме того, стала быстро меняться и политическая обстановка в стране, что потребовало не только введения *декларативных законов*, но и разработки указаний практического их применения [11, с. 27]. Под влиянием этих условий трудовое законодательство должно было принять совершенно иной характер.

Так и произошло. На государственных предприятиях и в учреждениях коллективные договоры выступали инструментом согласования интересов работников и администрации, привлечения трудящихся к управлению производством и обеспечения их материальных и культурных потребностей. Коллективные договоры на частных предприятиях служили средством рабочего контроля и ограничения буржуазных элементов в экономической сфере, поэтому в них включались условия о повышении заработной платы, об установлении контроля за доходами владельца предприятия, об участии ФЗМК и профсоюзов в разрешении и оплате сверхурочных работ. В процедуре заключения коллективных договоров и их содержания в первые годы советской власти отошли от идеи баланса интересов работников и работодателей в сторону закрепления приоритета интересов и прав трудящихся над правами работодателя [12, с. 375–376].

Далее события развивались следующим образом. А. Г. Гойхбарг на заседании ВЦИК 4 ноября 1918 г. выступил с докладом о проекте Кодекса законов о труде (далее — КЗоТ 1918 г.) [13]. ВЦИК решил принять проект КЗоТ за основу и передать для доработки в комиссию из представителей ВЦИК, НКТ, ВЦСПС и ВСНХ. Комиссия, председателем которой стал сам А. Г. Гойхбарг, провела необходимую редакционную доработку проекта, после чего ВЦИК его утвердил [14, с. 142].

КЗоТ 1918 г. не содержал отдельного раздела о порядке разрешения трудовых споров. Хотя существовал ряд статей, предусматривающих возможность обращения с жалобой в административные органы и (или) профессиональные союзы при возникновении спорных вопросов, к ним можно отнести ст. 36–40, 43–46, 49–53 КЗоТ 1918 г. Также предполагались возможности обжалования действий административных органов по ряду вопросов и определялось, в каких органах надлежало разрешать эти жалобы по существу, в том числе предусматривалось участие профсоюзов в разрешении ряда категорий дел.

В приложениях к ст. 5, 78, 79 КЗоТ 1918 г. содержались указания о порядке обжалования решений по рассмотрению трудовых споров, связанных с установлением степени утраты трудоспособности и выдачей пособий по болезни и безработице [14, с. 98].

В начале 1920-х гг. в соответствии с решениями X съезда РКП(б) советская власть объявила о введении новой экономической политики, допускавшей до определенных пределов частную собственность, свободную торговлю, свободу предпринимательства, частную деятельность наряду с государственным хозяйством. Коммерческие принципы внедрялись и в управление государственными предприятиями.

Была предпринята первая после октября 1917 г. попытка вернуться к рыночной экономике [15, с. 140], что является доказательством *непрестанного круговорота форм права, имеющих свой универсальный, полимерный характер и позволяющих показать цикличность и повторяемость форм права в защите прав и законных интересов работников, в том числе при разрешении трудовых споров.*

Такие же доказательства прослеживаются на уровне принятия Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г. (далее — КЗоТ 1922 г.) [16], который установил способы разрешения трудовых споров — *досудебный порядок, примирительно-третейское разбирательство (расценочно-конфликтные комиссии (далее — РКК), примирительные камеры или третейские суды) (ст. 168 КЗоТ 1922 г.) и судебный порядок рассмотрения (принудительный порядок через особые сессии народных судов).*

Вслед за введением в действие КЗоТ 1922 г. были разработаны и утверждены положения о предусмотренных в Кодексе органах по разрешению трудовых споров.

Следует учесть, что КЗоТ 1922 г. был гораздо менее прямолинейным и идеологизированным, чем КЗоТ 1918 г., носил *компромиссный характер*, выполнял не только социально-защитную, но и экономическую функцию, отметим также и то, что действие Кодекса 1922 г. распространялось на территорию всех советских республик.

Другие советские республики, согласно постановлению ВЦИК РСФСР от 9 ноября 1922 г., ввели на своей территории КЗоТ РСФСР 1922 г. без изменений [17, с. 31–32].

В отношении досудебного примирительно-третейского разбирательства в расценочно-конфликтных комиссиях, примирительных камерах и третейских судах и судебного принудительного порядка через особые сессии народных судов устанавливалась диспозитивности норм, предоставлялась возможность выбора способа защиты прав и законных интересов работников при разрешении трудовых споров.

В советский период споры, охраняемые правом, могли быть предметом судебного разбирательства, а споры, не охраняемые правом, не могли быть таковыми [10, с. 15–17]. Исходя из вида спорного отношения, С. А. Голощапов выделяет споры, вытекающие из правоотношений по занятости и трудуустройству; трудовых отношений; правоотношений по подготовке на производстве [18, с. 27]. Выбор того или иного способа разрешения конфликта был поставлен в зависимость от характера разногласий, возникших между сторонами, а не от количественного состава участников спора [19, с. 141].

*Выделение в советский период особого досудебного примирительно-третейского разбирательства и разрешения трудовых споров об интересе означало невозможность принятия по существу спора властного решения, обязательного для сторон конфликта.* Предполагалось, что «дела разрешаются органом, включающим в свой состав представителей сторон и ставящим себе целью достигнуть согласия по спорному вопросу путем взаимных уступок...» [20, с. 406].

Поддерживая мнение П. Д. Каминской, так же рассуждал и С. А. Жаров: «если допустить вмешательство судебных органов в переговоры сторон относительно условий, на которых стороны должны определить свои трудовые отношения и устанавливать условия коллективных договоров и тарифных соглашений путем судебных решений, то коллективные договоры потеряли бы всякое значение соглашений» [21, с. 12].

Предусматривалось только два исключения: при конфликтах в государственных учреждениях и на предприятиях органы НКТ по требованию профсоюзов или хозяйственных органов (с 1926 г.) должны были создавать третейские суды, решения которых были обязательны для государственных организаций; в случае возникновения острого трудового

конфликта, угрожавшего безопасности государства, третейский суд мог быть создан по решению ВЦИК, СНК и СТО. Его решения также носили обязательный характер [22, с. 45].

Возвращаясь к принятию и введению в действие КЗоТ 1922 г., отметим, что были разработаны и утверждены положения о предусмотренных в нем органах по рассмотрению трудовых споров.

Так, 29 августа 1928 г. были изданы «Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов, утвержденные ЦИК и СНК СССР» (далее — Правила 1928 г.) [23], которые стали первым общесоюзным законодательным актом, регулировавшим весь комплекс вопросов, связанных с рассмотрением трудовых споров. Далее на основании циркуляров НКТ СССР по согласованию с правительствами союзных республик были введены следующие законодательные акты:

- Положение о расценочно-конфликтных комиссиях № 772 от 12 декабря 1928 г.;
- Положение о надзоре за деятельностью расценочно-конфликтных комиссий, примирительных камер и третейских судов № 56 от 12 декабря 1928 г.;
- постановление «О порядке принудительного исполнения решений расценочно-конфликтных комиссий, примирительных камер и третейских судов» № 33 от 21 января 1929 г.;
- Положение о цеховых расценочно-конфликтных комиссиях № 372 от 9 декабря 1929 г.;
- Положение о цеховых и сменных расценочно-конфликтных комиссиях № 312 от 9 декабря 1931 г. [14, с. 101–102].

В период НЭПа А. Е. Пашерстник анализирует Правила 1928 г. и пишет: «По своему содержанию споры, рассматриваемые в РКК, могут касаться или установления условий труда (эти споры называются *неисковыми*, или *спорами неискового характера*), или выполнения условий труда, уже установленных законом, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, ведомственными инструкциями, приказами и т.д. (эти споры именуются *исковыми*, или *спорами искового характера*)» [24, с. 18].

В дальнейшем пересмотр действовавших нормативных правовых актов о рассмотрении трудовых споров был ускорен решениями XX съезда КПСС (1956 г.).

В 1957 г. система досудебного примирительно-третейского разбирательства в расценочно-конфликтных комиссиях, примирительных камерах и третейских судах и судебного принудительного порядка по рассмотрению трудовых споров претерпела существенные изменения. Изменениям подверглась, в частности, вся гл. 16 КЗоТ 1922 г., установившая порядок рассмотрения трудовых споров, вместе с этим были исключены ст. 931, 932, 933, 934 (об исковой давности по трудовым спорам).

Так, статьей 169-а КЗоТ в новой редакции было определено: если отсутствуют профсоюзные органы по месту работы, то предоставляется право обратиться со спорным вопросом непосредственно в суд. Положением это не предусматривалось, как и не был предусмотрен порядок разрешения спора при удержании за ущерб. Статья 832 КЗоТ в новой редакции это не уточняла [14, с. 103].

Обновленную систему органов рассмотрения трудовых споров составляли:

- 1) комиссии по трудовым спорам — *первый уровень (низший)*;
- 2) комитеты профсоюзов (фабричные, заводские, местные) — *второй уровень (средний)*;
- 3) народные суды — *третий уровень (высший)*;
- 4) административный порядок — *четвертый уровень (управленческий)*<sup>1</sup>.

Такой вывод просматривается исходя из действующего на тот момент Положения о порядке рассмотрения трудовых споров, которое было утверждено постановлением Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1957 г. (далее — Положение) [25].

<sup>1</sup> Отметим, что введенный административный порядок представлял собой новеллу законодательства о труде (*прим. авт.*).

Как мы видим, преобразования коснулись РКК, технических, тарифно-согласительных комиссий, примирительных камер и третейских судов.

Вместо них вводились комиссии по трудовым спорам. Отметим, и тогда, и сейчас Комиссия по трудовым спорам (далее — КТС) — это обязательный первичный примирительный орган по рассмотрению трудовых споров, за исключением споров: об увольнении и восстановлении в должности; наложении дисциплинарных взысканий; установлении должностных окладов, тарифных ставок, изменении штатов, исчислении трудового стажа. КТС формировались из равного числа представителей профсоюза и администрации организации.

Анализируя нормы Положения, поддерживаем мнение В. И. Смолярчука и разделяем его точку зрения о том, что содержащиеся в документе термины «заявление» и «жалоба» не всегда правильно выражают сущность тех вопросов, которые в них содержатся.

Автор считал, что всякое обращение в КТС и ФЗМК, призванное разрешать трудовые споры, не следовало именовать жалобой, поскольку это предполагает, что работник твердо убежден в том, что конкретное его право нарушено, и считает необходимым обжаловать действия или бездействие администрации, но это не касается спора об интересе. По установившейся в то время практике с заявлениями граждане обращались, когда они о чем-нибудь просили, например о предоставлении отпуска, переводе на другую работу (*спор об интересе*). В тех же случаях, когда работник был убежден, что его трудовые права нарушены (*спор о праве*), и он намерен принести свои претензии по этому поводу, подается жалоба в соответствующий орган [26, с. 7–8].

В настоящее время всякое нарушение трудовых прав и законных интересов работников, связанное с возникновением, изменением и прекращением трудовых правоотношений, может быть оспорено в установленном законом порядке. Формой такой защиты, своеобразной формой возражения может явиться жалоба и заявление в связи с наличием юридического факта трудовых отношений.

*Жалоба* в связи с трудовыми отношениями — это обращение работника (письменное или устное), связанное с нарушением его трудовых прав законных интересов, требование о восстановлении нарушенного права в связи с основанием возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, действием (бездействием) нанимателя, в том числе индивидуального предпринимателя.

*Заявление* — это ходатайство о содействии в реализации прав и законных интересов, не связанное с их нарушением, но вызванное основанием возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, а также сообщение о нарушении актов законодательства о труде, недостатках в работе государственных органов, иных организаций, индивидуального предпринимателя.

Таким образом, жалоба в трудовых отношениях преследует цель восстановить нарушенное право, добиться признания соответствующего права; заявление в трудовых отношениях преследует цель привлечь внимание, ходатайствовать о содействии в реализации прав и законных интересов, сообщить о нарушении актов законодательства о труде, недостатках в работе государственных органов, иных организаций, индивидуального предпринимателя. При этом и жалоба, и заявление всегда имеют в своем составе юридический факт.

## Источники

1. Арсеньев, М. А. Индивидуальные трудовые споры в России: к истории вопроса [Электронный ресурс] / М. А. Арсеньев // Молодой ученый. — 2018. — № 23. — Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/209/51252/>. — Дата доступа: 10.12.2021.

Arsen'yev, M. A. Individual labor disputes in Russia: to the history of the issue [Electronic resource] / M. A. Arsenyev // Young scientist. — 2018. — № 23. — Mode of access: <https://moluch.ru/archive/209/51252/>. — Date of access: 10.12.2021.

2. Ясинская-Казаченко, А. В. По ступеням развития фабричной инспекции: от «модели санкций» к «модели соответствий» / А. В. Ясинская-Казаченко // Ежегодник трудового права : сб. науч. ст. / С.-Петербург. ун-т ; отв. ред. Е. Б. Хохлов. — СПб., 2021. — Вып. 11. — С. 246–260.  
*Yasinskaya-Kazachenko, A. V. On the stages of development of factory inspection: from the «sanctions model» to the «compliance model» / A. V. Yasinskaya-Kazachenko // Yearbook of Labor Law : coll. of sci. art. / St Petersburg Univ. ; resp. ed. E. B. Hohlov. — St Petersburg, 2021. — Iss. 11. — P. 246–260.*
3. Валетов, Т. Я. Фабричное законодательство в России до Октябрьской революции / Т. Я. Валетов // Экономическая история. Обозрение / Моск. гос. ун-т ; под ред. Л. И. Бородкина. — М., 2007. — Вып. 13. — С. 34–44.  
*Valetov, T. Ya. Factory legislation in Russia before the October Revolution / T. Ya. Valetov // Economic History. Review / Moscow State Univ. ; ed. by L. I. Borodkina. — Moscow, 2007. — Iss. 13. — P. 34–44.*
4. Полное собрание законов Российской Империи. Собрание Второе. Т. XXXVI. Отд. 1. № 36793. — СПб., 1830–1885. — С. 524–531.
5. Лазарева, Е. А. Процессуальные особенности рассмотрения дел, возникающих из трудовых правоотношений : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.15 / Е. А. Лазарева. — Саратов, 2005. — 189 л.  
*Lazareva, E. A. Procedural features of consideration of cases arising from labor relations : diss. ... of candidate of jur. sciences : 12.00.15 / E. A. Lazareva. — Saratov, 2005. — 189 sh.*
6. Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение : монография / Н. Г. Александров. — М. : Проспект, 2009. — 336 с.  
*Alexandrov, N. G. Labor relations : monograph / N. G. Alexandrov. — Moscow : Prospekt, 2009 — 336 p.*
7. Войтинский, И. С. Примирительные камеры в России / И. С. Войгинский. — М. : Унив. б-ка, 1917. — 32 с.  
*Voitinsky, I. S. Reconciliation chambers in Russia / I. S. Voitinsky. — Moscow : Univ. libr., 1917. — 32 p.*
8. Войгинский, И. С. Промышленные споры и государственный третейский суд / И. С. Войгинский. — М. : Д. Я. Маковский, 1917. — 32 с.  
*Voitinsky, I. S. Industrial disputes and the State Arbitration Court / I. S. Voitinsky. — Moscow : D. Ya. Makovsky, 1917. — 32 p.*
9. Войгинский, И. С. Трудовое право СССР / И. С. Войгинский. — М. ; Л. : Крас. пролетарий, 1925. — 364 с.  
*Voitinsky, I. S. Labor law of the USSR / I. S. Voitinsky. — Moscow ; Leningrad : Red proletarian, 1925. — 364 p.*
10. Войгинский, И. С. Примирительное и третейское разбирательство в капиталистических странах. Основные вопросы соглашения и арбитража / И. С. Войгинский. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Изд-во Всесоюз. центр. совета проф. союзов, 1926. — 94 с.  
*Voitinsky, I. S. Conciliation and arbitration proceedings in capitalist countries. The main issues of agreement and arbitration / I. S. Voitinsky — 3rd ed., rev. and add. — Moscow : Publ. House of the All-Union Centr. Council of Trade Unions, 1926. — 94 p.*
11. Каминская, П. Д. Советское трудовое право: Обзор действующего законодательства с практическим комментарием / П. Д. Каминская ; с предисл. М. О. Рейхеля ; под ред. Ю. П. Мазуренко. — 2-е изд., испр. и доп. — М., 1928. — 472 с.  
*Kaminskaya, P. D. Soviet labor law: A review of current legislation with practical commentary / P. D. Kaminskaya ; with a pref. by M. O. Reichel ; ed. by Yu. P. Mazurenko. — 2nd ed., rev. and add. — M., 1928. — 472 p.*
12. Цитульский, В. Ф. Становление и развитие отношений социального партнерства в сфере труда в России XVIII — начала XXI вв.: историко-правовое исследование : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01, 12.00.05 / В. Ф. Цитульский. — М., 2014. — 557 с.  
*Tsitulsky, V. F. Formation and development of social partnership relations in the sphere of labor in Russia of the XVIII — early XXI centuries: historical and legal research : diss. ... of dr of jur. sciences : 12.00.01, 12.00.05 / V. F. Tsitulsky. — Moscow, 2014. — 557 p.*
13. Кодекс законов о труде. — М. : Нар. комиссариат труда, 1920. — 48 с.
14. Виноградова, О. А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России / О. А. Виноградова // Управлен. консультирование. — 2013. — № 3. — С. 95–105.  
*Vinogradova, O. A. From the history of the formation of the institute for the resolution of individual labor disputes in Russia / O. A. Vinogradova // Administrative Consulting. — 2013. — № 3. — P. 95–105.*

15. Киселев, И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование : учеб. пособие для вузов / И. Я. Киселев. — М. : Норма : ИНФРА-М, 2001. — 371 с.  
*Kiselev, I. Ya. Labor law of Russia. Historical and legal research : textbook for universities / I. Ya. Kiselev. — Moscow : Norma : INFRA-M, 2001. — 371 p.*
16. Кодекс законов о труде РСФСР издания 1922 г. : принят на IV сес. 9 нояб. 1922 г. : введ. в действие постановлением ВЦИК 9 нояб. 1922 г. // Собр. узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьян. Правительства. — 1922. — Отд. 1. — № 70. — Ст. 903.
17. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / А. А. Андреев [и др.] ; отв. ред. Н. Л. Лютов. — М. : Проспект, 2017. — 688 с.  
*Actual problems of labor law : textbook for masters / A. A. Andreev [et al.] ; execut. ed. N. L. Lyutov. — Moscow : Prospect, 2017 — 688 p.*
18. Трудовые споры и их урегулирование : учеб.-метод. пособие / А. Г. Авдей [и др.] ; под ред. У. Хелльманна [и др.]. — Минск : БГУ, 2015. — 244 с.  
*Labor disputes and their settlement : an educational and methodological manual / A. G. Avdey [et al.] ; ed. by W. Hellmann [et al.]. — Minsk : Belarusian State Univ., 2015. — 244 p.*
19. Коробченко, В. В. Развитие правового механизма разрешения конфликтов в сфере труда в России: краткий исторический очерк / В. В. Коробченко, В. А. Сафонов // Ежегодник трудового права : сб. науч. ст. / С.-Петерб. гос. ун-т. — СПб., 2020. — Вып. 10. — С. 131–159.  
*Korobchenko, V. V. Development of the legal mechanism for resolving conflicts in the sphere of labor in Russia: a brief historical essay / V. V. Korobchenko, V. A. Safonov // Yearbook of labor law : coll. of sci. art. / St Petersburg State Univ. — St Petersburg, 2020. — Iss. 10. — P. 131–159.*
20. Каминская, П. Д. Советское трудовое право: обзор действующего законодательства с постатейным комментарием к Кодексу законов о труде / П. Д. Каминская. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Гострудиздат, 1929. — 514 с.  
*Kaminskaya, P. D. Soviet labor law: Laws review of current legislation with an article-by-article commentary on the Labor Code / P. D. Kaminskaya. — 4th ed., rev. and add. — Moscow : Gosstrudizdat, 1929. — 514 p.*
21. Жаров, С. А. Примирительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов / С. А. Жаров ; под ред. М. Н. Жемчужниковой. — М. : Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1926. — 68 с.  
*Zharov, S. A. Conciliation and arbitration procedure for resolving labor conflicts / S. A. Zharov ; ed. by M. N. Zhemchuzhnikova. — Moscow : Legal publ. house of the PCJ of the RSFSR, 1926. — 68 p.*
22. Волкова, О. Н. История развития советского трудового законодательства : учеб. пособие / О. Н. Волкова. — М. : ВЮЗИ, 1986. — 62 с.  
*Volkova, O. N. History of the development of Soviet labor legislation : study guide / O. N. Volkova. — Moscow : All-Union Correspondence Law Inst., 1986. — 62 p.*
23. Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов : постановление Центр. Исполн. Ком. и Совета Нар. Комиссаров СССР, 29 авг. 1928 г. // Собр. законов СССР. — 1928. — № 56. — Ст. 495.
24. Пашерстник, А. Е. Рассмотрение трудовых споров / А. Е. Пашерстник. — М. : Госюриздат, 1958. — 215 с.  
*Pasherstnik, A. E. Consideration of labor disputes / A. E. Pasherstnik. — Moscow : Gosyurizdat, 1958. — 215 p.*
25. Положение о порядке рассмотрения трудовых споров : утв. Указом Президиума Верхов. Совета СССР 31.01.1957 г. — М. : Госместиromиздат, 1963. — 21 с.
26. Смолярчук, В. И. Процессуальные гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих (проблемы трудовых споров в СССР) : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / В. И. Смолярчук ; АН СССР. Ин-т государства и права. — М., 1966. — 38 с.  
*Smolyarchuk, V. I. Procedural guarantees of protection of labor rights of workers and employees (problems of labor disputes in the USSR) : abstr. diss. ... of dr of jur. sciences / V. I. Smolyarchuk ; Acad. of Sciences of the USSR. Inst. of State and Law. — Moscow, 1966. — 38 p.*

*Статья поступила в редакцию 21.12.2021 г.*