

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»**

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

МАЛАНІЙ ОКСАНА ЯРОСЛАВІВНА

УДК 349.2(477.83/.86)«1918/1939»

**ДИСЕРТАЦІЯ
СТАНОВЛЕННЯ І ЕВОЛЮЦІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА
НА ТЕРИТОРІЇ СХІДНОЇ ГАЛИЧИНИ
У СКЛАДІ ДРУГОЇ РЕЧІ ПОСПОЛИТОЇ (1918–1939 рр.)**

12.00.01 – теорія та історія держави і права;
історія політичних і правових учень

Галузь знань 081 Право

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук
Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ **О. Я. Маланій**

Науковий керівник: **Макарчук Володимир Степанович**
доктор юридичних наук, професор

Львів–2018

АНОТАЦІЯ

Маланій О.Я. Становлення і еволюція трудового права на території Східної Галичини у складі Другої Речі Посполитої (1918–1939 рр.) – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень». – Львівський державний університет внутрішніх справ, Львів, 2018.

Зміст анотації. У дисертації на основі аналізу архівних матеріалів, нормативно-правових актів комплексно досліджено особливості становлення та розвитку трудового права і, загалом, правовий статус органів з регулювання трудових відносин в Польській Республіці міжвоєнного періоду.

Розділ 1 «Стан розробки проблеми та характеристика джерел дослідження» складається з двох підрозділів, у яких проаналізовано наукові праці, узагальнено нормативно-правову базу та здійснено огляд архівних матеріалів, що стосуються досліджуваної теми.

У підрозділі 1.1 «Історіографія проблеми» використаний історіографічний матеріал з даної теми умовно поділено на три періоди:

Перший представляють науковці міжвоєнного періоду: українські вчені зосереджувалися на становищі національних меншин в Другій Речі Посполитій, а праці польських науковців розкривають питання передумов відновлення держави, її устрою й розвитку.

Другий період представлений численними працями радянських дослідників, які дотримувалися тенденційних підходів до оцінки «становища трудящих» у Другій Речі Посполитій.

Третій період дослідження становлення трудового права в Другій Речі Посполитій розпочався з проголошенням незалежності України.

Встановлено, що у вітчизняній історико-правовій науці основна увага приділялася передусім висвітленню проблем становлення державно-правових

інститутів на території Східної Галичини, діяльності державних та самоврядних органів, соціально-економічному та політичному становищу українських земель у складі Другої Речі Посполитої. При цьому, дослідження, присвяченого питанням становлення і еволюції трудового права на території Східної Галичини у складі міжвоєнної Польщі наразі немає. Польські дослідники вивчали питання розбудови держави і права Другої Речі Посполитої, зокрема й трудового права, без географічної прив'язки до окремих регіонів.

У підрозділі 1.2 «Джерельна база дослідження» вказано, що джерельна база дослідження охоплює: офіційні публікації документів трудового законодавства Другої Речі Посполитої, архівні джерела, особисто виявлені дисертантом; наукову літературу 1918–1920 рр.; матеріали преси.

Найбільшої довіри заслуговують офіційні публікації документів історичної доби та архівні джерела (неопубліковані документи, що зберігаються у фондах ЦДАЛ, ДАЛО, ДАІФО та ДАТО); критичнішого сприйняття вимагає наукова література радянської доби та матеріали преси.

Встановлено, що трудові відносини на території Східної Галичини міжвоєнного періоду регулювалися загальними та локальними нормативно-правовими актами. Трудового кодексу в Другій Речі Посполитій не прийняли. Трудовим законодавством регулювалися найбільш важливі аспекти трудових правовідносин: тривалість робочого часу і часу відпочинку працівників, порядок укладення та підстави припинення трудового договору, порядок вирішення індивідуальних трудових спорів та конфліктів, оплата праці, охорона праці, праця молоді та жінок, соціальне страхування працівників та їх зайнятість.

Розділ 2 «Трудове законодавство та органи з його впровадження в Східній Галичині (1918–1939 рр.)» складається з двох підрозділів, у яких проаналізовано нормативно-правові акти, що регулювали трудові відносини в Східній Галичині у міжвоєнний період та охарактеризовано правовий статус органів з регулювання трудових відносин загалом в Польській Республіці міжвоєнного періоду.

У підрозділі 2.1 «Загальноправова характеристика трудового законодавства Польської Республіки міжвоєнного періоду» вказано, що трудові відносини в Східній Галичині первісно регулювалися нормами австрійського законодавства, яке поступово втрачало силу з появою відповідних законів та розпоряджень Президента Другої Речі Посполитої, Ради Міністрів, Міністерства праці та соціальної опіки, Міністерства промисловості та торгівлі, Міністерства сільського господарства та інших компетентних міністерств.

Вказано, що Польща була однією із держав-засновниць МОП у 1919 р. Протягом міжвоєнного періоду МОП ухвалила ряд конвенцій, норми яких охоплювали, здебільшого, умови праці та захищали трудові права робітників. Окремі конвенції були ратифіковані Польщею. Відповідно до ратифікованих міжнародних норм, польська влада розробляла і впроваджувала власне трудове законодавство.

Проаналізовано основні положення загальних нормативно-правових актів, що визначали права та обов'язки суб'єктів трудових правовідносин.

Аналіз нормативно-правової бази дозволяє зробити висновок про наявність критеріїв галузевої, територіальної та суб'єктної диференціації в трудовому законодавстві Другої Речі Посполитої.

Трудові права сільськогосподарських робітників та ремісників, здебільшого гарантувалися локальними нормативно-правовими актами (колективними договорами праці), що укладалися на визначений період часу та діяли на певній території.

У підрозділі 2.2 «Правовий статус органів з регулювання трудових відносин в Польській Республіці міжвоєнного періоду» вказано, що в Республіці сформулювалась і функціонувала система державних органів, що регулювали найважливіші сфери трудових відносин шляхом впровадження трудового законодавства.

Розглянуто повноваження та безпосередня діяльність загальнодержавних й місцевих (воєводських) органів праці та соціального захисту населення: Міністерства праці та соціальної опіки (Міністерство соціальної опіки з

1932 р.), Інспекторату праці, Ради охорони праці, профспілок, Державного управління з працевлаштування й опіки над емігрантами, Фонду Безробіття, Фонду Допомоги Безробітним, Фонду Праці, Воєводських Бюро Фонду Праці, Комітетів допомоги безробітним в зимовий період, Ради еміграції, Еміграційного синдикату, Каси соціального забезпечення, арбітражних комісій для вирішення колективних трудових спорів, судів праці та ін.

Визначено правовий статус органів з регулювання трудових відносин та повноваження службових осіб. На створення системи органів, що регулювали трудові відносини в Другій Речі Посполитій впливало міжнародне законодавство (конвенції МОП).

Розділ 3 «Особливості регулювання трудових правовідносин Східної Галичини міжвоєнного періоду» складається з трьох підрозділів, у яких зосереджена увага на законодавчому встановленні умов праці, регулюванні порядку укладення трудових договорів у різних галузях народного господарства, оплаті праці, соціальному захисті працівників.

У підрозділі 3.1 «Основні принципи регулювання умов праці та її оплати в міжвоєнній Польській Республіці», вказано, що гарантії захисту права на працю закріплювалися Конституцією Другої Речі Посполитої 1921 р.: праця охоронялася державою (арт. 102). Також становлення принципів регулювання умов праці та її оплати в Республіці відбувалося під впливом міжнародних конвенцій. Ратифікувавши ряд конвенцій МОП, норми яких закріплювали право на зайнятість, відпочинок тощо, Польща розробляла власне трудове законодавство.

Конституція 1935 р. наділила державу функцією контролю за реалізацією права на працю і обов'язком здійснювати нагляд за умовами праці (арт. 8).

Доведено, що розмір оплати праці залежав від місцевості, трудового стажу, віку, статі та кваліфікації працівників. Роботодавцями порушувався один з основних принципів трудових відносин – принцип рівності трудових прав. По відношенню до національних меншин, зокрема українців допускалася дискримінація при працевлаштуванні, яка мотивувалася національною

належністю, мовою, релігійними переконаннями.

У південно-східних воєводствах узаконювалася нижча оплата праці, ніж у центральних воєводствах. Відповідно до офіційно встановленої тарифікації на виконання одного й того ж обсягу робіт у різних районах польської держави існувала різна її вартісна оцінка.

Несвоєчасна оплата праці була однією з основних причин трудових спорів та страйків між роботодавцями та промисловими і сільськогосподарськими робітниками. Для боротьби з страйкарями владні структури застосовували звільнення, арешти та заслання. Тим самим порушувала принцип захисту трудових прав робітників.

У підрозділі 3.2 «Укладення трудових договорів та поточна практика вирішення трудових спорів в Східній Галичині міжвоєнного періоду» констатовано, що регулювання укладення і припинення трудових договорів здійснювалося Розпорядженнями Президента «Про трудові договори робітників» і «Про трудові договори службовців» 1928 р. Сторони домовлялися про місце праці, трудову функцію робітника, розмір оплати.

До 1928 р. трудові спори на території Східної Галичини вирішували промислові суди, створені ще австрійською владою. З 1928 р. діяли спеціальні суди праці. Окрім розгляду цивільних справ за позовами працівників до роботодавців, в компетенцію судів праці входив також розгляд кримінальних справ про порушення норм трудового законодавства.

Діяльність судів праці в Другій Речі Посполитій на належному рівні забезпечувала захист трудових прав працівників і роботодавців. Проте, поза їх компетенцією залишався розгляд трудових спорів, що виникали в сільському господарстві. Вважаємо, що було б доцільним створити в Україні спеціалізовані трудові суди, які б займалися суто вирішенням трудових спорів.

Вирішення трудових спорів у сільському господарстві покладалося на комісії з вирішення трудових спорів, примирні та надзвичайні комісії.

Встановлено, що характерною рисою функціонування трудового судочинства була фактична дискримінація національних меншин, зокрема

українців.

У підрозділі 3.3 «Соціальне страхування працівників» вказано, що право на соціальне страхування гарантувалося арт. 102 Конституції 1921 р. Зазначено, що у міжвоєнний період трудовим законодавством Польщі були врегульовані питання державного соціального страхування працівників у зв'язку з безробіттям, тимчасовою втратою працездатності, смертю, умови набуття статусу безробітного та нарахування страхових виплат.

Встановлено, що складовими соціального забезпечення в Другій Речі Посполитій були соціальне страхування та соціальна допомога. А найбільш поширеними об'єктами страхування – нещасні випадки та безробіття.

Позбавлялися права на виплату матеріальної допомоги по безробіттю працівники, які залишилися без роботи внаслідок страйку. З огляду на те, що кількість соціально-економічних страйків в Другій Речі Посполитій постійно зростала, це положення було спрямоване проти основної маси працівників.

За порушення норм страхового законодавства призначалося покарання у виді скорочення терміну страхових виплат, штрафу або позбавлення волі.

Ключові слова: трудове право, трудове законодавство, трудові відносини, Друга Річ Посполита, Східна Галичина, трудовий договір, умови праці, оплата праці, трудові спори, соціальне страхування.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Маланій О. Я. Правове регулювання тривалості робочого часу та часу відпочинку законодавством Другої Речі Посполитої (1918–1939 рр.). *Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки*. К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2011. Вип. 53. С. 128–134.

2. Маланій О. Я. Організаційно-правові засади функціонування інспекції праці на території Східної Галичини у складі Другої Речі Посполитої (1918–1939 рр.). *Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України*

[текст]: Збірник наукових статей. Івано-Франківськ: Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, 2011. Вип. 27. С. 13–20.

3. Маланій О. Я. Правове регулювання праці жінок і неповнолітніх законодавством Другої Речі Посполитої 1918–1939 рр. *Актуальні проблеми держави і права*: збірник наукових праць. Одеса: Юридична література, 2011. Вип. 61. С. 517–523.

4. Маланій О. Правове забезпечення охорони праці у Східній Галичині у 1918–1939 рр. *Юридична Україна*. 2012. № 3 (111). С. 16–21.

5. Маланій О. Правове регулювання укладення та припинення трудових договорів на території Східної Галичини у міжвоєнний період (1918–1939 рр.). *Юридична Україна*. 2012. № 9 (117). С. 30–35.

6. Маланій О. Я., Макачук В. С. Становлення органів соціального захисту населення Східної Галичини у міжвоєнний період. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія Юридичні науки*. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2015. № 813. С. 202–208.

7. Маланій О. Я. Становление трудового законодательства во Второй Речи Посполитой (1918–1939 гг.). *Leges si Viata*. 2015. № 12. С. 57–60.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

8. Маланій О. Я. Правове регулювання відпусток законодавством Другої Речі Посполитої. *Nauka i wykształcenie bez granic*: Materiały VI Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji (Przemyśl, 07–15 grudnia. 2010 r.). Przemyśl. 2010. С. 18–20.

9. Маланій О. Я. Правове регулювання надурочних робіт законодавством Другої Речі Посполитої. *Проблеми державотворення та правотворення в Україні*: II Регіональний круглий стіл (Львів, 18 лют. 2011 р.): тези допов. Львів: ЛьВДУВС, 2011. С. 209–212.

10. Маланій О. Я. Соціальне страхування працівників Східної Галичини у міжвоєнний період (1918–1939 рр.). *Молода наука України. Перспективи та пріоритети розвитку*: VIII Всеукр. наук.-практ. заоч. конф. (Запоріжжя, 29–30

верес. 2011 р.): тези допов. Запоріжжя. 2011. С. 81–83.

11. Маланій О. Я. Право на соціальне забезпечення найманих працівників Східної Галичини у міжвоєнний період (1918–1939 рр.). *Державотворення та правотворення в Україні крізь призму дотримання прав людини: ретроспектива, сучасні проблеми та наукове прогнозування*: III Всеукр. круглий стіл (Львів, 9 груд. 2011 р.): тези допов. Львів: ЛьвДУВС, 2011. С. 139–141.

12. Маланій О. Я. Державне регулювання зайнятості населення Східної Галичини у міжвоєнний період (1918–1939 рр.). *Wykształcenie i nauka bez granic: Materiały VII Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji (Przemyśl, 07–15 grudnia 2011 r.)*. Przemyśl. 2011. С. 103–105.

13. Маланій О. Я. Правова основа вирішення колективних трудових спорів у сільському господарстві Східної Галичини міжвоєнного періоду (1918–1939 рр.). *Сучасна освіта і наука в Україні: традиції та інновації*: XII Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (Харків, 30–31 січ. 2012 р.): тези допов. Харків. 2012. Т. II. С. 121–123.

14. Маланій О. Я. Правовий статус органів з вирішення трудових спорів у Східній Галичині міжвоєнного періоду (1918–1939 рр.). *Проблеми державотворення та правотворення в Україні*: Всеукр. наук.-практ. конф. (Львів, 17 лют. 2012 р.): тези допов. Львів: ЛьвДУВС, 2012. С. 330–332.

15. Маланій О. Я. Забезпечення права на оплату праці законодавством Другої Речі Посполитої. *Захист прав і свобод людини та громадянина в умовах формування правової держави*: I Всеукр. наук.-практ. конф. (Львів, 25 квіт. 2012 р.): тези допов. Львів. 2012. С. 243–245.

16. Маланій О. Я. Підстави виникнення і припинення трудових правовідносин із службовцями за законодавством Другої Речі Посполитої. *Правова система України: сучасний стан та актуальні проблеми*: II Всеукр. наук.-практ. конф. (Івано-Франківськ, 24–25 трав. 2013 р.): тези допов. Івано-Франківськ. 2013. С. 30–33.

SUMMARY

Malanii O.Y. Establishment and evolution of labor law of East Galicia as part of Second Polish Republic (1918–1939 years). – Printed as a manuscript.

The dissertation for a candidate degree in juridical studies. – Specialty 12.00.01 – Theory and History of State and Law; History of Political and Legal Sciences. – Lviv State University of Internal Affairs of Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Lviv, 2018.

The thesis provides us with the complex research, based on analysis of archive materials and regulatory laws, conducted on the peculiarities of foundation and development of labour law and legal status of labour relations regulatory bodies in interwar Poland in general.

Chapter 1 «The state of the scale of a problem and exposition of the research sources» comprises two subsections, which analyse scholar works, generalize legal framework and observe archive materials upon the subject under the study.

In subsection 1.1 «Historiography of the problem» the historiography material upon the given subject is subdivided into three periods:

The first one is presented by the interwar scholars: Ukrainian scholars concentrated on the position of minorities in the Second Polish Republic, while Polish studies examine prerequisites of the state restoration, its system and development.

The second period is presented by numerous soviet studies, which had tendentious approach to evaluation of the workers position in the Second Polish Republic.

The third period of the research upon labour law foundation in the Second Polish Republic began with proclamation of the independence of Ukraine.

It was designated that our national historical and law studies were primarily concentrated on exposure of the problems upon foundation of the state legal institutions on the territory of Eastern Galicia, state bodies functioning and political position of Ukrainian territories under the rule of the Second Polish Republic.

In subsection 1.2 «Research sources basis» it is stated that research sources basis comprises general and local regulatory laws.

Local regulatory laws comprise branch regulatory laws, which regulated labour relations of particular service workers and collective labour treaties, which regulated labour relations mainly in agriculture.

It is denoted that important research sources are unpublished documents which are collected in Central State Archive, Lviv Region State Archive, Ivano-Frankivsk Region State Archive and Ternopil Region State Archive.

Labour law regulated the most important aspects of legal labour relations, including duration of the working day and rest time for workers, order of entering into an employment contract and reasons of its termination, order of finding solution to individual bargaining and conflicts, payment, occupational safety, youth and women employment, social insurance of workers and their occupation.

Chapter 2 «Labour law and its implementing bodies in Eastern Galicia (1918–1939)» contains two subsections, which analyse regulatory laws, which regulated labour relations in interwar Eastern Galicia, and define legal status of labour relations regulatory bodies in general in interwar Poland.

In subsection 2.1 «General legal characteristics of labour law in interwar Poland» it is pointed out that labour relations in Eastern Galicia were regulated with the standards of Austrian legislation, which was gradually losing its power due to the appearance of the corresponding laws and orders of the President of the Second Polish Republic, Minister Council, Labour and Social Welfare Ministry, Trade and Industry Ministry, Agriculture Ministry and other competent offices.

It is stated that Poland was among the states-founders of ILO in 1919. During the interwar period ILO pronounced a set of conventions upon working conditions and workers' rights protection. Particular conventions were ratified by Poland. According to the ratified international standards Polish authorities worked out and engrained their own labour law.

Labour law of the Second Polish Republic was divided according to regulatory object.

The main statements of general regulatory acts, which determined rights and obligations of legal persons of labour relations, were analysed.

In subsection 2.2 «Legal status of labour relations regulatory bodies in interwar Poland» it is denoted that the system of state bodies, which regulated the most important fields of labour relations with the help of labour law implementation, was formed and functioned in the Second Polish Republic.

The objects under the study are national and local (voivodeship) bodies of labour and social protection of population: Labour and Social Welfare Ministry, Labour Inspector, trade unions, Public Administration of Employment and Welfare of Emigrants, Unemployment Fund, Labour Fund, Sick Leave Office, arbitral committees for regulation of collective bargaining.

Legal status of labour relations regulatory bodies and officials' powers were determined.

Chapter 3 «Peculiarities of regulation of labour legal relations in interwar Eastern Galicia» comprises three subsections, which concentrate on legislative determination of working conditions, regulation of order of entering into an employment agreement in different branches of domestic economy, payment, social welfare of workers.

In subsection 3.1 «Main principles of regulation of working conditions and payment in interwar Poland» it is stated that the development of principles of working conditions and payment regulation in interwar Poland was influenced by international conventions.

It was proved that payment amount depended on the locality, work experience, age, sex and qualification level of workers. Employers violated one of the main principles of labour relations – the principle of labour rights equality. In relation to Ukrainians discrimination occurred during the employment process, which was motivated by national identity, language, religious beliefs.

Lower payment was legalised in south-eastern voivodeships than in central ones. Though payment rate for equal amount of work in different interwar Polish regions was officially determined, work evaluation was various.

Delayed payment was one of the main reasons of labour bargaining and riots between employers and manufactural and agricultural workers. Authorities forbade riots, and used releases, arrests and exile to fight with rioters. In this way the principle of labour rights protection was violated.

In subsection 3.2 «Execution of labour agreement and current experience of solving of labour bargaining in interwar Eastern Galicia» it is certified that regulation of execution and termination of labour agreement was conducted with Presidential Orders «About labour agreements of workers» and «About labour agreements of officials» 1928. The parts bargained about work place, worker functions, payment amount.

It was denoted that before 1928 labour bargaining on the territory of Eastern Galicia were solved by manufactural courts, created by Austrian authorities. Special labour courts functioned since 1928. Apart from civil cases trials when workers sued their employers, labour courts competence included criminal cases trial about violation of labour legislative norms.

Solving of labour bargaining in agriculture was imposed on committees of labour bargaining solving, reconciliative and capital committees.

In subsection 3.3 «Social insurance of workers» it is pointed out that labour law in interwar Poland regulated issues of state social insurance of workers connected with unemployment, temporal incapacity, death, conditions of gaining status of unemployed and receiving of insurance payments. The right for social insurances was guaranteed with art. 102 of Constitution of 1921.

It was studied out that components of social security in the Second Polish Republic were social insurance and social assistance. Most common insurance objects were accidents and unemployment.

Key words: labor law, labor legislation, labor relation, Second Polish Republic, East Galicia, labor contract, condition of work, payment of work, labor disputes, social insurance.

LIST OF PUBLICATIONS ON THE TOPIC OF THESES:

in which the main scientific results of the thesis were published:

1. Malanii O. Y. Legal regulation of the length of time and time of rest by the legislation of the Second Polish Republic (1918–1939). *State and law: Collection of scientific works. Legal and political sciences*. K.: Institute of state and law named after V. M. Koretsky of the NAS of Ukraine, 2011. Issue 53. P. 128–134.

2. Malanii O. Y. Organizational and legal bases of functioning of labor inspection in the territory of Eastern Galicia in the Second Rzecz Pospolita (1918–1939). *Actual problems of improving the current legislation of Ukraine [text]: Collection of scientific articles*. Ivano-Frankivsk: Precarpathian National University named after Vasyl Stefanyk, 2011. Issue 27. P. 13–20.

3. Malanii O. Y. Legal regulation of labor of women and minors by legislative acts of the Second Rzecz Pospolita (1918–1939). *Actual problems of state and law: collection of scientific works*. Odessa: Legal literature, 2011. Issue 61. P. 517–523.

4. Malanii O. Legal protection of labor protection in Eastern Galicia in 1918–1939 years. *Legal Ukraine*. 2012. №. 3 (111). P. 16–21.

5. Malanii O. Legal regulation of the conclusion and termination of labor contracts in the territory of Eastern Galicia in the interwar period (1918–1939). *Legal Ukraine*. 2012. №. 9 (117). P. 30–35.

6. Malanii O. Y., Makarchuk V. S. Formation of social protection institutions of the population of Eastern Galicia in the interwar period. *Bulletin of the National University «Lviv Polytechnic». Series Law sciences*. Lviv: Publishing House of Lviv Polytechnic, 2015. № 813. P. 202–208.

7. Malanii O. Y. Formation of Labor Legislation in the Second Rzecz Pospolita (1918–1939). *Leges si Viata*. 2015. №. 12. P. 57–60.

which certify the approbation of the materials of the thesis

8. Malanii O. Y. Legal regulation of holidays by the legislation of the Second Rzecz Pospolita. *Education and learning without borders: Materials of the*

VI International scientific and practical conference (Przemysl, 07–15 december. 2010 y.). Przemysl. 2010. P. 18–20.

9. Malanii O. Y. Legal regulation of overtime work by the legislation of the Second Rzecz Pospolita. *Problems of state building and law making in Ukraine: II Regional round table* (Lviv, 18 february. 2011 y.): thesis report. Lviv: LvDUVS, 2011. P. 209–212.

10. Malanii O. Y. Social insurance of employees of the Eastern Galicia in the interwar period (1918–1939). *Young science of Ukraine. Perspectives and development priorities: VIII Ukrainian scientific and practical distance conference* (Zaporozhye, 29-30 september. 2011 y.): thesis report. Zaporozhye. 2011. P. 81–83.

11. Malanii O. Y. The right to social security for hired workers in Eastern Galicia in the interwar period (1918–1939). *State building and law making in Ukraine through the prism of observance of human rights: retrospective, modern problems and scientific forecasting: III Ukrainian round table* (Lviv, 9 december. 2011 y.): thesis report. Lviv: LvDUVS, 2011. Pp. 139–141.

12. Malanii O. Y. State regulation of employment of the population of Eastern Galicia in the interwar period (1918–1939). *Learning and education without borders: Materials of the VII International scientific and practical conference* (Przemysl, 07–15 december. 2011 y.). Przemysl. 2011. P. 103–105.

13. Malanii O. Y. Legal basis for settling collective labor disputes in agriculture in Eastern Galicia interwar period (1918–1939.). *Modern education in Ukraine: the tradition and innovation: XII Ukrainian scientific and practical internet conference* (Kharkiv, 30–31 january. 2012 y.): thesis report. Kharkiv. 2012. T. II P. 121–123.

14. Malanii O. Y. Legal status of the resolution of labor disputes in Eastern Galicia interwar period (1918–1939.). *Problems of state building and law making in Ukraine: Ukrainian scientific and practical conference* (Lviv, 17 february. 2012 y.): thesis report. Lviv: LvDUVS, 2012. P. 330–332.

15. Malanii O. Y. Ensuring the right to remuneration by the legislation of the Second Rzecz Pospolita. *Protection of the rights and freedoms of man and citizen in*

the conditions of the formation of a law-governed state: I Ukrainian scientific and practical conference (Lviv, 25 april. 2012 y.): thesis report. Lviv. 2012. P. 243–245.

16. Malanii O. Y. The reasons for the emergence and termination of labor relations with employees under the legislation of the Second Rzecz Pospolita. *The legal system of Ukraine: the current state and actual problems: II Ukrainian scientific and practical conference (Ivano-Frankivsk, 24–25 may. 2013 y.): thesis report. Ivano-Frankivsk. 2013. P. 30–33.*

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ	2
ВСТУП	18
РОЗДІЛ 1 СТАН РОЗРОБКИ ПРОБЛЕМИ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА ДЖЕРЕЛ ДОСЛІДЖЕННЯ	26
1.1 Історіографія проблеми	26
1.2 Джерельна база дослідження	38
Висновки до розділу 1	53
РОЗДІЛ 2 ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО ТА ОРГАНИ З ЙОГО ВПРОВАДЖЕННЯ В СХІДНІЙ ГАЛИЧИНІ (1918-1939 рр.)	55
2.1 Загальноправова характеристика трудового законодавства Польської Республіки міжвоєнного періоду	55
2.2 Правовий статус органів з регулювання трудових відносин в Польській Республіці міжвоєнного періоду	79
Висновки до розділу 2	101
РОЗДІЛ 3 ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН СХІДНОЇ ГАЛИЧИНИ МІЖВОЄННОГО ПЕРІОДУ	105
3.1 Основні принципи регулювання умов праці та її оплати в міжвоєнній Польській Республіці	105
3.2 Укладення трудових договорів та поточна практика вирішення трудових спорів в Східній Галичині міжвоєнного періоду	144
3.3 Соціальне страхування працівників	170
Висновки до розділу 3	191
ВИСНОВКИ	194
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	202

ВСТУП

Актуальність теми. У міжвоєнний період (1918–1939 рр.) відбувалось становлення трудового права в Польській Республіці, складовою частиною якої була Східна Галичина.

Джерела сучасного трудового права Польщі з'явилися саме в цей час. Сьогодні Польща є членом Європейського Союзу, то ж трудові відносини в цій країні перебувають на вищому рівні, ніж в Україні. Відтак важливо вивчити, проаналізувати і врахувати правовий досвід розвинутої європейської держави у галузі трудового права.

Аналіз діяльності спеціально створених у Другій Речі Посполитій органів з регулювання трудових відносин, судів з трудових спорів, бірж праці та профспілок допоможе визначити проблеми сучасних трудових правовідносин в Україні та знайти шляхи їх вирішення.

Рівень життя населення залежить від умов праці, оплати праці та державного соціального захисту населення. Тому сьогодні, коли Україна розробляє і впроваджує нову концепцію трудових відносин, корисно врахувати правовий досвід сусідньої Польської держави.

Впровадження польського трудового законодавства на території Східної Галичини мало певні особливості в порівнянні з іншими землями, які входили до складу тогочасної Польської Республіки. Це було, зокрема, пов'язане й з гостротою українського питання. Прагнення польської влади змінити структуру народонаселення на Західній Україні на користь «корінної нації» поляків обумовило й певні зміни в галузі трудових правовідносин. Так, законодавчо обмежувалася діяльність української кооперації, відбувалося підпорядкування органів місцевого самоврядування державним структурам, штучно стримувався розвиток окремих галузей промисловості тощо.

У вітчизняній історико-правовій науці основна увага приділялася передусім висвітленню проблем становлення державно-правових інститутів на території Східної Галичини, діяльності державних та самоврядних органів,

соціально-економічному та політичному становищу українських земель у складі Другої Речі Посполитої.

Сучасники досліджуваного періоду зосереджувалися на вивченні соціально-економічного розвитку Другої Речі Посполитої, умов праці окремих категорій працівників, причин нещасних випадків, системи соціального страхування (Р. Е. Нараївський, С. Ткачівський, С. Баран, В. Жовнір, В. Нестерович, Р. Перфецький, М. Хом'як, В. Адамецькі, Г. Крахелска, Я. Завадзька, М. Бяловас, В. Брунер, З. Копанкевич, Й. Блох, В. Мінаєв).

Радянським дослідникам був притаманний тенденційний підхід до оцінки соціально-економічного та політичного становища трудящих у Другій Речі Посполитій (О. Швидак, Л. Корнійчук, М. Богуславський, М. Кравець, Б. Дудикевич, М. Марковський, М. Герасименко, М. Зільберман, І. Богодіст, Д. Низовий, В. Твердохліб).

Політику польської влади стосовно українського населення проаналізовано у фундаментальних працях С. Макарчука, Ю. Сливки І. Васюти. Опираючись на офіційні статистичні дані (*Mały Rocznik Statystyczny, Statystyka pracy, Statystyka przemysłowej, Statystyka zakładów przemysłowych i handlowych, Inspekcja pracy*), науковці висвітлювали питання соціально-економічного розвитку воєводств Східної Галичини, стан ринку праці, страйкового руху.

Попри свою заідеологізованість праці радянських науковців містять чимало статистичних даних про кількість безробітних, застрахованих працівників, нещасних випадків під час виконання трудових обов'язків, страйків та страйкуючих у воєводствах, а також про причини та наслідки страйків. Саме тому вони є важливим джерелом для вивчення трудових відносин на території Східної Галичини у міжвоєнний період.

Праці польських істориків та економістів розкривають передумови відновлення держави, її устрою й розвитку, причини робітничих страйків, вплив світової економічної кризи (1929–1933 рр.) на розвиток економіки міжвоєнної Польщі (Л. Гросфельд, Ю. Ковальські).

Сучасні українські дослідники зосереджують увагу на проблемах, які не могли належною мірою висвітлюватися раніше. Це, зокрема, етнополітика Польської держави, українсько-польські відносини, політичні та націотворчі процеси на західноукраїнських землях, соціально-економічний розвиток воєводств Східної Галичини (Л. Алексієвець, Б. Гудь, Л. Зашкільняк, І. Кватира, В. Комар, М. Крикун, М. Кугутяк, Б. Тищик, М. Швагуляк). Питанням організації і діяльності органів державної влади та самоврядування на території Східної Галичини присвятили наукові дослідження О. Липитчук, Л. Присташ, І. Шевчук, О. Юхимюк).

Окремі аспекти трудових відносин на території Східної Галичини у міжвоєнний період наведені в наукових дослідженнях Р. Береста (профспілковий рух), Л. Дрогомирецької (кооперативний рух), В. Калини, С. Качараби (еміграція українців), О. Дудяка (структура і зайнятість населення), О. Липитчук (суди праці).

Комплексного дослідження, присвяченого питанням становлення і еволюції трудового права на території Східної Галичини у складі міжвоєнної Польщі (1918–1939 рр.) в Україні наразі немає.

Вищевказане зумовлює актуальність теми дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження виконане відповідно до Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2016–2020 роки, затверджених Національною академією правових наук України 03 березня 2016 р. № 14-10, а також у контексті наукових досліджень Львівського державного університету внутрішніх справ: «Держава і право: філософсько-правовий та теоретико-історичний виміри» (Державний реєстраційний номер 0113U002433) та «Проблеми реформування правової системи України» (Державний реєстраційний номер 0113U007492).

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є комплексне дослідження становлення та розвитку трудового права на території Східної Галичини у складі Польщі (1918–1939 рр.).

Для реалізації поставленої мети необхідно розв'язати такі завдання:

- з'ясувати стан наукового дослідження проблеми;
- визначити коло джерел, необхідних для досягнення мети дослідження, дати оцінку їх достовірності;
- проаналізувати нормативно-правову базу регулювання трудових відносин в Другій Речі Посполитій;
- визначити правовий статус органів з регулювання трудових відносин у Польській державі зазначеного періоду;
- розкрити принципи регулювання умов праці та її оплати в міжвоєнній Польській Республіці;
- дослідити особливості укладення трудових договорів та вирішення трудових спорів в Східній Галичині у міжвоєнний період;
- окреслити законодавчу діяльність Польської держави з питань захисту робітників від безробіття, тимчасової непрацездатності, нещасних випадків на виробництві, які спричинили втрату працездатності, тощо.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини у виробничій та соціальній сферах у Другій Речі Посполитій (1918–1939 рр.).

Предметом дослідження виступає становлення і еволюція трудового права на території Східної Галичини у міжвоєнній Польщі.

Територіальні межі дослідження: охоплюють Східну Галичину (Львівське, Станіславське, частина Тернопільського воєводства).

Хронологічні межі дослідження: охоплюють період перебування земель Східної Галичини у складі Другої Речі Посполитої (1918–1939 рр.).

Методи дослідження. Методологічну основу роботи складають загальнонаукові та спеціально-наукові підходи, принципи та методи дослідження.

При визначенні послідовності проведення дослідження і наступності викладення матеріалу застосовується хронологічний метод. Застосування історичного методу дає змогу виявити зміни, що відбулися в польському трудовому законодавстві та його застосуванні на території Східної Галичини у міжвоєнний період (підрозділ 2.1; 3.1). Метод аналізу використовується при

опрацюванні документів та матеріалів, що становлять джерельну базу дослідження (підрозділ 1.2). Порівняльно-правовий метод дає змогу виявити подібні та відмінні риси в застосуванні польського трудового законодавства на території Східної Галичини та на решті території Другої Речі Посполитої (підрозділ 3.2; 3.3).

Для дослідження змісту норм правових актів, що регулювали умови праці, оплату праці, соціальне страхування населення Східної Галичини у досліджуваній період, та практики застосування використовувався формально-догматичний метод. Метод тлумачення правових приписів використано для з'ясування змісту правових норм, що визначали правовий статус органів з регулювання трудових відносин в Польській Республіці міжвоєнного періоду (підрозділ 2.2). Для систематизації джерел, необхідних для досягнення мети дослідження, застосовувався конкретно-пошуковий метод (розділ 1).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є одним з перших у пострадянській історико-правовій науці досліджень становлення та еволюції трудового права в Східній Галичині у міжвоєнний період.

У дисертації на основі аналізу архівних матеріалів, нормативно-правових актів комплексно досліджено особливості становлення та розвитку трудового права і, загалом, правовий статус органів з регулювання трудових відносин в Польській Республіці міжвоєнного періоду.

У результаті дослідження сформульовано низку положень, яким притаманні елементи наукової новизни:

уперше:

– до наукового обігу введено значний масив архівних матеріалів, що зберігаються в Центральному державному історичному архіві України у Львові (ЦДАЛ), Державному архіві Львівської області (ДАЛО), Державному архіві Івано-Франківської області (ДАІФО), Державному архіві Тернопільської області (ДАТО), а також теоретико-практичні публікації й преса тогочасного періоду;

– простежено імплементацію норм міжнародного трудового права, зокрема конвенцій Міжнародної Організації Праці, у внутрішнє право міжвоєнної Польщі;

– здійснено поділ трудового законодавства Другої Речі Посполитої за предметом регулювання;

– визначено правовий статус органів з регулювання трудових відносин та повноваження службових осіб;

– проаналізовано основні положення загальних нормативно-правових актів, що визначали права та обов'язки суб'єктів трудових правовідносин;

– з'ясовано, що трудові правовідносини в сільському господарстві регулювалися переважно колективними трудовими договорами;

– показано, що працівники вимушено погоджувалися працювати в небезпечних умовах, без засобів індивідуального захисту, що призводило до численних нещасних випадків та професійних захворювань;

– доведено, що у міжвоєнний період трудовим законодавством Польщі були врегульовані питання державного соціального страхування працівників у зв'язку з безробіттям, тимчасовою втратою працездатності, смертю та за віком, умови набуття статусу безробітного та нарахування страхових виплат. Найбільш поширеними об'єктами страхування стали нещасні випадки та втрата робочого місця внаслідок скорочення кількості зайнятих працівників чи ліквідації підприємства;

уточнено:

– перелік нормативних актів Другої Речі Посполитої, що визначали правовий статус органів праці та регулювали трудові правовідносини;

– порядок вирішення трудових спорів, що виникали в промисловості і сільському господарстві органами, які регулювали трудові відносини (інспекціями праці, комісіями з вирішення трудових спорів, примирними та надзвичайними комісіями);

набули подальшого розвитку:

– положення про те, що стосовно до українських працівників роботодавці

порушували конституційний принцип гарантії права на працю;

– питання про те, що характерною рисою функціонування трудового судочинства була фактична дискримінація національних меншин, зокрема українців. Це виявлялося, зокрема, в обмеженні використання української мови при оформленні на роботу, в судах праці;

– наукові погляди стосовно того, що трудовим законодавством Другої Речі Посполитої порушувалися основні принципи регулювання оплати праці (здійснення рівної оплати праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці).

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що теоретичні положення та висновки роботи поглиблюють знання з проблем становлення та розвитку трудового права України. Результати дослідження можуть бути використані у навчальному процесі юридичних закладів освіти, зокрема, у викладанні курсів «Історія держави і права України», «Історія держави і права зарубіжних країн».

Вони будуть корисними при підготовці спецкурсів, підручників і навчальних посібників з історії України та історії держави і права.

Матеріали роботи можуть використовуватися для подальшого дослідження питань становлення і розвитку трудового права на українських землях з розширенням територіальних меж і хронологічних рамок.

Особистий внесок здобувача. Сформульовані в дисертації положення, узагальнення, висновки, рекомендації, пропозиції обґрунтовано на підставі власних досліджень у результаті опрацювання й аналізу наукових, нормативних, архівних та статистичних джерел.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати дисертації були оприлюднені на засіданнях кафедри загальної теорії держави і права, теорії та історії держави і права Львівського державного університету внутрішніх справ у 2010–2015 рр. та представлені автором у доповідях, виступах та повідомленнях на дев'яти міжнародних, всеукраїнських та регіональних науково-практичних конференціях, засіданнях круглих столів:

Міжнародна науково-практична конференція «Перспективи та пріоритети розвитку юридичної науки» (14–15 жовтня 2010 р., м. Запоріжжя); VI Міжнародна науково-практична конференція «Наука і освіта без кордонів» (07–15 грудня 2010 р., м. Перемишль); II Регіональний круглий стіл «Проблеми державотворення та правотворення в Україні» (18 лютого 2011 р., м. Львів); VIII Всеукраїнська науково-практична конференція «Молода наука України. Перспективи та пріоритети розвитку» (29–30 вересня 2011 р., м. Запоріжжя); III Всеукраїнський круглий стіл «Державотворення та правотворення в Україні крізь призму дотримання прав людини: ретроспектива, сучасні проблеми та наукове прогнозування» (9 грудня 2011 р., м. Львів); VII Міжнародна науково-практична конференція «Освіта і наука без кордонів» (07–15 грудня 2011 р., м. Перемишль); XII Всеукраїнська науково-практична конференція «Сучасна освіта і наука в Україні: традиції та інновації» (30–31 січня 2012 р., м. Харків); Всеукраїнська науково-практична конференція «Проблеми державотворення та правотворення в Україні» (17 лютого 2012 р., м. Львів); I Всеукраїнська науково-практична конференція «Захист прав і свобод людини та громадянина в умовах формування правової держави» (25 квітня 2012 р., м. Львів); II Всеукраїнська науково-практична конференція «Правова система України: сучасний стан та актуальні проблеми» (24–25 травня 2013 р., м. Івано-Франківськ).

Публікації. Основні положення та висновки дисертаційного дослідження викладені у 7 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України (1 з яких – у співавторстві, особистий внесок становить понад 50 відсотків), у 1 статті, опублікованій у іноземному фаховому виданні, а також у 9 тезах та повнотекстових матеріалах виступів на наукових і науково-практичних конференціях.

РОЗДІЛ 1

СТАН РОЗРОБКИ ПРОБЛЕМИ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА ДЖЕРЕЛ ДОСЛІДЖЕННЯ

1.1 Історіографія проблеми

Історіографічний матеріал з даної проблематики можна поділити на три періоди:

Перший – припадає на 20–30 роки ХХ століття – це праці написані сучасниками досліджуваних процесів, зокрема, як українськими і польськими так і зарубіжними авторами.

Тогочасні дослідники перебували під впливом українсько-польського протистояння з приводу їхньої державної приналежності. Тому наукові дослідження даного періоду акцентують увагу на правомірності входження українських земель до складу Польської Республіки, становищі національних меншин, розвитку державно-правових інститутів.

Вагомий внесок в дослідження трудового права Другої Речі Посполитої належить Р. Е. Нараївському. Особливої уваги заслуговує його праця «Правовий poradnik», в якій аналізується правовий статус державних органів та наведено окремі законодавчі норми, що регулюють трудові правовідносини в Другій Речі Посполитої. Досліджуючи проблеми укладення трудових договорів, Р. Е. Нараївський позитивно оцінює положення тогочасного польського законодавства щодо чіткого визначення строку випробування при прийнятті на роботу. Автор дає правову оцінку нормам соціального страхування, стверджуючи, що соціальний захист в Другій Речі Посполитій «стоїть під строгим державним доглядом» [289, с. 483–513].

С. Ткачівський вивчав соціально-економічне становище Другої Речі Посполитої. На думку дослідника основною проблемою, яку не міг вирішити уряд було безробіття. Проти демонстрацій безробітних влада застосовувала

зброю. В березні 1926 р. у м. Стрию відбулася жорстока розправа над безробітними робітниками, які вимагали працевлаштування і соціального захисту. Поліція розстріляла 11 демонстрантів, 22 отримали поранення. Ці події назвали «кривавою серединою». Судовий процес над учасниками стрийської демонстрації закінчився арештом 43 осіб, яких засудили на термін від 3 до 7 місяців [300, с. 34–37].

Окремі аспекти становлення трудового права досліджували українські правники С. Баран, В. Жовнір, В. Несторович, Р. Перфецький, М. Хом'як, які порівнювали становище трудового населення Східної Галичини та корінних польських земель [250; 267; 290; 292; 302].

Основною причиною порушення трудових прав робітників Східної Галичини С. Баран і В. Несторович вважали високі показники безробіття, оскільки робітники змушені були працювати в незадовільних умовах і за мізерну плату [250, с. 1–2; 290, с. 5].

В. Жовнір, Р. Перфецький та М. Хом'як досліджували законодавство про трудові договори міжвоєнної Польщі.

В. Жовнір зосередився на дослідженні форми укладення трудових договорів, вважаючи, що письмова форма в більшій мірі захищає права сторін трудового договору [267, с. 9].

Р. Перфецький дав правову характеристику норм законодавства про колективні трудові договори. Дослідник стверджував, що колективний договір поширювався тільки на сторони, які його уклали, тобто не стосувався працівників, які не були членами профспілки. Це створювало ситуації, коли: «в однім і тім самім підприємстві дійшло до значних різниць платень та умовин праці. Це стало джерелом конфліктів» [292, с. 19].

М. Хом'як колективний трудовий договір розглядав як один з основних засобів захисту робітників. В умовах масового безробіття сільськогосподарські робітники, побоюючись втратити засоби до існування, не завжди використовували право захисту своїх трудових прав в спеціальних органах з вирішення колективних трудових спорів: «незорований український

рільний робітник є безсильний при доходженні своїх слухних прав. Дуже часто він не знає, кільки йому повинен платити дідич на основі збірних договорів праці, а якщо навіть знає, боїться обстоювати свої права, щоб не втратити взагалі праці» [302, с. 19].

Польські науковців, які досліджували трудове право Другої Речі Посполитої впродовж міжвоєнного періоду акцентували увагу на умовах праці, охороні праці, праці молоді та жінок, праві соціального страхування.

Вагомими для нас є праці Вацлава Адамецькі «Gospodarcze znaczenie bezpieczeństwa pracy», та «Rada instytucji ubezpieczeniowych w akcji i zapobiegania wypadkom przy pracy». Наведена дослідником статистика нещасних випадків у Другій Речі Посполитій, що призвели до втрати працездатності свідчить про чисельні порушення права на охорону праці. Так, у 1927 р. зареєстрували 76778 нещасних випадків, у 1928 р. – 88362, у 1929 р. – 984003. До цієї статистики не включені дані нещасних випадків, які трапилися в господарствах колишніх російських, австрійських земель (з площею менше 30 га) і пруських земель (з площею менше 20 га) [309, s. 6–7]. Попри постійно зростаючі показники нещасних випадків і фактичне позбавлення права на соціальне страхування робітників, які працювали в малих господарствах, польський науковець дає позитивну оцінку нормам, які регулювали умови відшкодування робітникам шкоди, заподіяної під час виконання ними трудових обов'язків [310, s. 26].

Питання правового забезпечення охорони праці молоді та жінок вивчала Галіна Крахелска. Опираючись на дані Головного відділу статистики за 1925 р., дослідниця в праці «Praca dzieci i młodocianych w Polsce» наводить показник працюючої молоді: 9% від всіх працівників. При цьому автор зазначає, що ці дані не відображають реальної кількості молодих працівників, оскільки офіційна статистика бере до уваги тільки промислові підприємства з зайнятістю більше 20 працівників. Тобто, поза статистикою залишається молодь, зайнята в сільському господарстві і на дрібних промислових підприємствах. Крім того, офіційна статистика не враховує працівників, яким не виповнилося 15 років. За

даними Кас хворих 36,4 % молодих працівників працювали у віці 10–14 років [317, s. 14–21].

Г. Крахелска негативно оцінює систему оплати праці молоді. Більшість роботодавців перший рік праці учням не оплачували. На нафтових підприємствах Борислава у 20-х рр. оплата праці молодого працівника відносно до оплати кваліфікованого дорослого працівника складала тільки 55,2 %, а некваліфікованого – 30,3 %. [317, s. 27–35].

Проблемою правового регулювання праці жінок займалася Ядвіга Завадзька. Позитивною нормою тогочасного польського законодавства було зобов'язання роботодавців утворювати ясла для немовлят, на промислових підприємствах з зайнятістю понад 100 жінок. На території Східної Галичини такі ясла були відкриті у 1928 р. на тютюнових фабриках у Винниках і Монастириську [324, s. 7–12].

Протягом робочого часу працівницям для годування дітей надавалося право на 2 перерви тривалістю 30 хвилин. Цей час зараховувався як робочий. Для дітей були створені окремі кімнати з ліжечками і повивальними столами. Робота доглядальниць коштувала дорого, тому не всі працівниці могли собі дозволити віддавати дітей в ясла. Роботодавцям не вигідно було створювати ясла для немовлят своїх працівниць, тому вони намагалися обходити дану норму законодавства зсилаючись на брак приміщень [324, s. 16].

Міхал Бяловас в праці «Czas pracy w Polsce: Ze stanowiska prawa, ekonomji i etyki» аналізував положення законодавства, які регулювали час праці і відпочинку, охорону праці молоді і жінок. Автор зазначає, що вплив на становлення і розвиток трудового права Другої Речі Посполитої мали норми міжнародного права, зокрема, конвенції Міжнародної Організації Праці, ратифіковані польським урядом [311, s. 5–11].

М. Бяловас стверджує, що обмеження нічної праці і надурочних робіт для молоді та жінок і заборона цим категоріям працювати на підприємствах з шкідливими для здоров'я умовами праці є прогресивними нормами трудового законодавства Другої Речі Посполитої. Молодих працівників приймали на

роботу тільки з дозволу батьків і за наявності медичної довідки про задовільний стан здоров'я [311, s. 43–55].

Законодавство Другої Речі Посполитої про соціальне страхування досліджували польські науковці Вацлав Брунер і Зигмунт Копанкевич. В праці «*Nowe ubezpieczenia społeczne*» автори характеризують види соціального страхування (від нещасних випадків, на випадок тимчасової втрати працездатності, на випадок безробіття), стягнення страхових внесків, умови надання державою соціальних виплат, відповідальність роботодавців і працівників за порушення законодавства про соціальне страхування [313, s. 12–20].

Особливо цінною для нашого дослідження є праця адвоката Йозефа Блоха «*Kodeks pracy. Dodatek*», в якій містяться окремі нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини Другої Речі Посполитої: час праці і відпочинку, охорону ринку праці, працю молоді і жінок, укладення і розірвання трудових договорів [312].

В. Мінаєв досліджуючи становище робітників країн Європи відзначає високу смертність робітників у Другій Речі Посполитій. У Львівському і Станіславському воєводствах її показники були одними з найвищих у Європі. В Західній Україні 36 % дітей-працівників помирали у віці до 14 років [286, с. 23].

Науковець стверджує, що польський уряд порушував принцип забезпечення права на винагороду не нижче державного мінімуму оплати праці: «Меньше десятой части рабочих Западной Украины и Западной Белоруссии зарабатывало свыше 50 злотых в неделю, в то время как даже установленный польским правительством прожиточный минимум для рабочей семьи составил 56–60 злотых в неделю» [286, с. 37].

Принципи поділу працівників на ранги, відповідно до яких їм нараховувалась заробітна плата охарактеризовано в урядовому віснику «*Prawo uposażeniowe funkcjonarjuszow państwowych*», виданому у Варшаві в 1934 році [323].

Другий період дослідження тривав протягом 40–80 років ХХ століття. Він

представлений переважно працями польських і радянських науковців. Це час панування в СРСР марксистської ідеології, яка нав'язувала дослідникам готову схему висвітлення трудових відносин в Західній Україні під владою Польської Республіки. Перед дослідниками стояло завдання висвітлити важке соціально-економічне та політичне становище трудящих. В основному увагу зосереджували на економічному становищі українського населення, зростанні безробіття, масових виступах трудящих та низькому рівні державного соціального забезпечення.

Аналізуючи становище робітників в окремих регіонах Другої Речі Посполитої, науковець О. Швидак стверджує, що життя робітників у східних воєводствах набагато тяжче, ніж в корінних польських землях, оскільки вони отримують вдвічі меншу заробітну плату і сплачують більше податків.

Основними вимогами робітничих страйків на території Східної Галичини були підвищення розміру заробітної плати і дотримання тривалості робочого часу [307, с. 24–28].

Статистику показників безробіття на території Східної Галичини у міжвоєнний період подає Л. Корнійчук у праці «Становище трудящого селянства західних областей України під владою панської Польщі (1920–1939 рр.)». Автор підкреслює, що кількість безробітних постійно зростала. Так, у 1928 р. у Львівському воєводстві налічувалося 9200 безробітних, Станіславському – 1000, Тернопільському – 700. На 1933 р. кількість безробітних у воєводствах Східної Галичини становила 16800, 2900 і 1400 відповідно. У 1936 р. показники безробіття зросли до 31900 у Львівському, 3800 – Станіславському і 2400 – Тернопільському воєводствах. Кількість безробітних поповнювалася також за рахунок сільського населення, яке в пошуках заробітку перебиралося в міста [276, с. 11–13].

М. Богуславський дає негативну оцінку системі соціального захисту населення Другої Речі Посполитої. В 1932 р. влада скоротила розмір страхових виплат по безробіттю і тимчасовій непрацездатності і час виплати допомоги. В 1933 р. уряд обмежує можливість робітників захищати свої трудові права,

шляхом заборони діяльності профспілок [253, с. 333; 344].

Причини трудової еміграції українського населення Східної Галичини у міжвоєнний період визначено в науковій праці В. Твердохліба «Солідарність у боротьбі за визволення (Допомога громадськості країни рад західноукраїнським трудящим у боротьбі за возз'єднання в єдиній Українській Радянській державі 1917–1939)». На думку, вченого безробіття, низька заробітна плата, погані умови праці змушували українців шукати роботу у США, Аргентині, Бразилії, Уругваї, країнах Європи. Влада сприяла населенню у виготовленні документів для виїзду за кордон [298, с. 179–183].

Вагомим джерелом інформації про становище українських робітників в Другій Речі Посполитій є праця українського науковця М. Кравця «Нариси робітничого руху в Західній Україні в 1921–1939 рр.». Опіраючись на офіційні статистичні дані (*Mały Rocznik Statystyczny, Statystyka pracy, Statystyka przemysłowej, Statystyka zakładów przemysłowych i handlowych, Inspekcja pracy*) автор наводить показники зайнятості населення, розміру заробітної плати, прожиткового мінімуму, кількість страйків [277, с. 21, 23–24].

Вражає наведена статистика нещасних випадків: у 1934 р. на території Східної Галичини мало місце 3196 нещасних випадків, з них 83 смертельні, у 1935 р. – 4301, з них 104 смертельних. Дослідник приходиться до висновку: «Техніка безпеки була відсутня. Власники підприємств не дбали про створення для робітників найелементарніших умов праці. Каліцтво і смерть під час роботи були звичайним явищем» [277, с. 25].

З посиланням на польського дослідника Л. Гросфельда, М. Кравець наводить наступні показники неофіційного безробіття: «на початку 30-х років фактична кількість безробітних, включаючи робітників промисловості, ремесла і торгівлі, працівників розумової праці, домашню службу, становила в країні більше 1 млн. чоловік. Крім того, було близько 1 млн. безробітних сільськогосподарських робітників, кількості тисяч частково безробітних, сотні тисяч юнаків і дівчат» [277, с. 22].

Науковці Б. Дудикевич, М. Марковский, М. Герасименко, досліджуючи

історію польського робітничого руху 30-х років, стверджували, що заробітна плата робітників в Польщі «Б» була нижчою, ніж в Польщі «А». Так, тижневий заробіток в розмірі 30 злотих отримували 39,49 % робітників корінних польських земель, в той же час зарплату такого розміру отримували тільки 6,21 % робітників українських воєводств [265, с. 379; 258].

Радянський дослідник трудових відносин на території Західної України у міжвоєнний період М. Зільберман вважав, що становище сільськогосподарських робітників було особливо важким: «Не маючи землі, трудящі селяни арендували її на кабальних умовах або змушені були продавати свою робочу силу, щоб не вмерти з голоду. Вони працювали у маєтках від зорі до зорі за вкрай низьку плату, рівень якої ледве досягав 40 % рівня заробітної плати сільськогосподарських робітників західних районів Польщі» [270, с. 47].

Інспекція праці, на думку М. Зільбермана, була органом, який механічно фіксував порушення прав робітників роботодавцями, а не контролював дотримання законодавства про працю. Трудові права робітників найчастіше порушувались внаслідок незаконного звільнення та несвоєчасної виплати заробітної плати [270, с. 46].

Основною причиною високих показників нещасних випадків, на думку дослідників І. Богодіста та Д. Низового, було те, що умови праці не відповідали елементарним вимогам техніки безпеки [252; 291].

Питання анексії Східної Галичини Польщею вичерпно дослідив український історик Ю. Сливка. Після анексії всі органи місцевого самоуправління в Східній Галичині були скасовані, українське та єврейське населення було усунуте від адміністративної служби, з державних закладів звільнили службовців, які відмовилися присягнути на вірність польській державі. Право Польщі на анексію Східної Галичини мав закріпити перепис населення 1921 р. Ради міністрів видала роз'яснення: «При заповненні рубрики формуляру «А» під назвою «теперішнє державне громадянство», – потрібно рішуче стверджувати польське громадянство... Безвідносно не можна записувати громадянство «Східної Галичини», бо такої держави взагалі не

існує... Те ж саме відноситься також до «українського» громадянства для населення воєводства...» [296, с. 81–86].

Політику національної нетерпимості до українців польська влада продовжувала і в 30-х роках. За статистичними даними в 1939 р. на Львівській залізниці було зайнято 23400 працівників. З них тільки 3800 – українців (15,7 %), в тому числі 1000 робітників-сезонників. На керівних посадах українці не працювали [297, с. 159–161].

Український історик і етнолог С. Макарчук в монографії «Етносоціальне розвиток і національні відносини на західно-українських землях в період імперіалізму» дослідив соціальний і національний склад населення Західної України під владою Другої Речі Посполитої. Офіційні дані перепису населення 1921 р. науковець вважає неточними, оскільки часто людей греко-католицького чи православного віросповідання записували до польської національності. В той же час перепис населення підтвердив український етнічний склад Східної Галичини: з 4774467 осіб 2932378 були українцями (61,42 %) і 1283202 – поляками (26,88 %) [285, с. 123–125].

За даними перепису 1931 р. на території Східної Галичини проживало 59,09 % (3 226 546) українців і 29,86 % (1630463) поляків. Приріст українців від 1921 р. склав 9,83 %, а поляків 27,06 % [284, с.278].

На основі архівних матеріалів С. Макарчук наводить статистику зайнятості населення Східної Галичини на підприємствах деревообробної, нафтової, металообробної, текстильної і харчової промисловості. В період економічної кризи 1929–1932 рр. відбувалося закриття промислових підприємств. Так, в Станіславському воєводстві з грудня 1929 р. до жовтня 1930 р. кількість промислових підприємств, з зайнятістю понад 20 осіб, скоротилася з 181 до 96. Закриття підприємств і осадницька політика Польщі призводили до збільшення кількості безробітних і трудової еміграції українців. За даними офіційної польської статистики протягом 1921–1938 рр. з Другої Речі Посполитої емігрувало 213200 українців [285, с. 128–141].

Науковець І. Васюта стверджує, що Польща проводила колоніальну

економічну політику щодо Західної України, штучно гальмувала розвиток промисловості краю. Рівень промислового розвитку українських земель був у 2,5–3 рази нижчий, ніж у центральних і західних воєводствах Польщі. 74,5 % населення Західної України зайнято в аграрному секторі та лісовому господарстві. Національні утиски польської влади призводили до скорочення українських працівників: у 1923 р. в Львівському воєводстві працювало 869 урядовців, з них тільки 6,9 % склали українці; в 1924 р. на території Львівського округу залізниці залишилося 4239 працівників української національності (22 %) від всіх працюючих, в складі службового персоналу пошти і телеграфу налічувалося лише 215 українців (9,5 %) від загальної кількості зайнятих працівників [256, с. 160–162].

Звітна документація інспекторів праці Львівського та Станіславського воєводств свідчить про численні порушення роботодавцями трудових прав працівників: подовження робочого дня до 12 годин на добу, 600 годин понадурочного часу на одного робітника на рік (при встановленому законом максимумі 120 годин на рік), порушення санітарно-гігієнічних і технічних норм, які наражали працюючих на професійні захворювання та нещасні випадки. В 1929 р. на території Східної Галичини зареєстрували більше 3000 нещасних випадків [257, с. 33–41].

При втраті робітниками працездатності, роботодавці «ігнорували страхування їх в лікарських касах від нещасних випадків і хвороби. Про це свідчать скарги самих робітників. Навіть урядова комісія, яка працювала в 1927–1928 рр., змушена була визнати, що в мукомельній промисловості Галичини власники «не виконують передбаченого законом страхування робітників у Касах хворих» [258, с. 41].

В 20-х роках ХХ ст. 28 % робітників Станіславського воєводства заробляли менше 10 злотих на тиждень. Дослідник підрахував, що «цього заробітку не вистачало для покриття і 13 процентів витрат, передбачених офіційно встановленим прожитковим мінімумом сім'ї з 4 чоловік» [258, с. 67].

До другого періоду дослідження трудового права міжвоєнної Польщі

належать праці польських науковців Юзефа Ковальські (J. Kowalski) та Леона Гросфельда (L. Grosfeld).

Дослідник робітничого руху Ю. Ковальські в праці «Trudne lata. Problemy rozwoju polskiego ruchu robotniczego 1929–1935» розкриває причини робітничих страйків та подає статистичні дані про кількість страйкуючих робітників у воєводствах Польщі [316].

Польський історик та економіст Л. Гросфельд в праці «Экономический кризис 1929–33 гг. в Польше» аналізує вплив світової економічної кризи (1929–1933 рр.) на розвиток економіки міжвоєнної Польщі. Автор стверджує, що криза вдарила по розвитку економіки Польщі сильніше, ніж по розвинутих капіталістичних державах. Дослідження містить дані, що характеризують становище промислових робітників і робітників сільського господарства [260].

Характеристика соціально-економічного розвитку воєводств Другої Речі Посполитої подана в праці «Historia państwa i prawa Polski 1918–1939» [314].

Третій період вивчення становлення трудового права у міжвоєнній Польщі розпочався в кінці 80-х – на початку 90-х років ХХ століття. Це пов'язано з падінням комуністичної диктатури в Польщі та проголошенням незалежності України.

Сучасні польські та зарубіжні науковці здебільшого досліджують проблеми, які стосуються політичного та соціально-економічного розвитку Другої Речі Посполитої, демографічні процеси міжвоєнного періоду, розвиток промисловості і сільського господарства (Г. Дильонгова, Н. Дейвіс, А. Єзерські, С. Лещинська) [263; 261; 315].

Українські дослідники зосереджуються переважно на етнополітичних питаннях Польської держави, українсько-польських відносинах (С. Макарчук, Ю. Сливка, Л. Зашкільняк, М. Крикун, Б. Тищик, М. Швагуляк, В. Комар, М. Кугутяк, М. Мухіна) [284; 297; 269; 299; 305; 306; 274; 279; 332; 287].

Проблеми соціально-економічного розвитку українських земель у складі Другої Речі Посполитої досліджують Л. Алексієвець, Б. Гудь, І. Кватира, Л. Дрогомирецька [247; 326; 328; 273; 264; 329].

Питанням організації і діяльності органів державної влади та самоврядування на території Східної Галичини присвятили свої дослідження О. Липитчук, Л. Присташ, І. Шевчук, О. Юхимюк, Г. Мельник) [282; 294; 295; 335, 336, 334].

Деякі аспекти досліджуваної проблематики висвітлюють праці В. Макарчука, В. Ярового, П. Федорчака, Л. Алексієвець, В. Іванова, П. Коріненка, А. Фартушняка, А. Чайковського, О. Дудяка, І. Андрухіва, П. Арсенича, Б. Купчинського [283; 308; 301; 248; 271; 275; 304; 330; 249; 281].

Дослідник профспілкового руху в Західній Україні, д.і.н. Р. Берест вивчає повноваження профспілок щодо захисту прав робітників та контролю за додержанням законодавства про працю в період Другої Речі Посполитої. Науковець стверджує, що для забезпечення належних умов праці профспілки нерідко організовували страйки. Тому, починаючи з 1926 р., уряд заборонив роботу деяких профспілок, а з 1936 р. почалися репресії з боку влади проти профспілкового руху [327].

Особливості соціально-економічного розвитку воєводств Східної Галичини розкривають П. Коріненко та А. Фартушняк. Дослідники подають статистику безробітних: у 1929 р. у воєводствах Східної Галичини зареєстровано 16800 безробітних, у 1933 р. – 21100, а через рік їх було вже 34000; та страйкуючих робітників (у Львівському воєводстві зареєстровано 46 страйків та 5083 страйкуючих у 1933 р.). До масового безробіття, на думку науковців призвів занепад промисловості та зuboжіння селянства. Незадовільні умови праці та несвоєчасна виплата заробітної плати стали основними причинами робітничих страйків [275].

Причини та умови еміграції населення Східної Галичини у міжвоєнний період до інших країн вивчають С. Качараба та В. Калина [331; 272].

Досліджуючи діяльність судів в Другій Речі Посполитій, О. Липитчук зазначає, що на середину 20-х років ХХ ст. кількість звернень щодо не дотримання трудового законодавства настільки зросла, що уряд у 1928 р. змушений був створити спеціальні суди праці, які займалися виключно

трудовими спорами [333].

Доцільність утворення судів праці підтверджується кількістю справ, що надійшла до них: «У 1928 р. тільки до інспекції праці надійшло 35786 справ, які торкалися індивідуальних конфліктів працівників і 2782 – колективних конфліктів. Відповідно і суди праці у 1930 та 1931 р. розглядали по 30 тис. справ, з яких понад 90 % були порушені працівниками або інспекцією праці» [282, с. 192–194].

Діяльність органів соціального захисту населення Східної Галичини (Фонду праці, приватних бюро посередництва праці, комітетів допомоги безробітним) досліджує Н. Храбатин [303].

1.2 Джерельна база дослідження

Основними законодавчими актами у дослідженні трудового права на території Східної Галичини у міжвоєнний період (1918–1939 рр.) стали Конституції Другої Речі Посполитої 1921 р. і 1935 р. Положення Конституцій гарантували громадянам право на працю, соціальний захист [138], безпечні умови праці [124].

Вирішення таких завдань регулювалося загальними та локальними нормативно-правовими актами.

До загальних – відносимо укази та розпорядження Президента, постанови Ради Міністрів, закони та розпорядження Міністерства праці та соціальної опіки, накази Фонду Праці.

За предметом регулювання загальні нормативно-правові акти поділяємо на дві групи:

акти, які регулювали правовий статус, структуру і діяльність органів праці, повноваження службових осіб;

акти, які регулювали трудові відносини, визначали права та обов'язки суб'єктів трудових правовідносин.

Першу групу складають: Декрет Президента від 8 лютого 1919 р., яким

регулювався правовий статус профспілок (Dekret w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych) [21]; Розпорядження Ради Міністрів з 29 грудня 1919 р., яким компетенція Міністерства праці та соціальної опіки поширювалася на територію Східної Галичини (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 grudnia 1919 r. w przedmiocie przejęcia w b. zaborze austriackim przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej spraw, wchodzących w zakres działania tego Ministerstwa) [108]; Декрет «Про організацію і діяльність інспекції праці» (Dekret tymczasowy o urządzeniu i działalności inspekcji pracy) від 3 січня 1919 р., який встановлював підзвітність інспекції праці Міністерству праці та соціальної опіки; «Тимчасове положення про заробітну плату службовців інспекції праці» (Przepisy tymczasowe o wynagrodzeniu urzędników inspekcji pracy) [17]; Розпорядження Президента Другої Речі Посполитої «Про інспекцію праці» (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 14 lipca 1927 r. o inspekcji pracy), яке визначало завдання інспекції праці (нагляд і контроль за додержанням роботодавцями законодавства про працю), організаційну структуру [89]; Розпорядження Міністра праці та соціальної опіки від 20 лютого 1928 р. «Про територіальний поділ на окружні інспекторати праці» (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 20 lutego 1928 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu oraz Ministrem Rolnictwa w sprawie podziału terytorjalnego Rzeczypospolitej Polskiej na okręgi i obwody Inspekcji Pracy), за яким територію Східної Галичини поділили на 6 округів інспекції праці [71]; Розпорядження Міністра соціальної опіки від 31 грудня 1933 р., яке регулювало діяльність кас соціального страхування (Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 30 grudnia 1933 r. o przekształceniu się kas chorych na ubezpieczalnie społeczne i ustaleniu okręgów i siedzib ubezpieczalni) [46]; Закон від 10 червня 1924 р. «Про суспільне посередництво праці» (Ustawa z dnia 10 czerwca 1924 r. o społecznym pośrednictwie pracy), відповідно до якого створювалися Бюро посередництва праці, які безоплатно займалися працевлаштуванням безробітних [131]; Розпорядження «Про компетенцію Головного управління та окружних

управління Фонду Безробіття» від 26 вересня 1924 р. (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 26 września 1924 r. w sprawie regulaminu zarządu głównego i zarządów obwodowych funduszu bezrobocia) [74]; Закон від 24 червня 1932 р. «Про страхування на випадок безробіття» (Obwieszczenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 24 czerwca 1932 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia), який розкривав компетенцію окружних комісій оскарження, щодо страхових виплат безробітним [27]; Закон «Про Фонд Праці» від 16 березня 1933 р. (Ustawa z dnia 16 marca 1933 r. o Funduszu Pracy), головним завданням якого було надання допомоги безробітним і залучення їх до громадських робіт [137]; Розпорядження Президента «Про об'єднання Фонду Безробіття з Фондом Праці» (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r. o połączeniu Funduszu Bezrobocia z Funduszem Pracy), за яким повноваження Фонду Безробіття перейшли до Фонду Праці [98]; Розпорядження Міністра соціальної опіки «Про виконання посередництва праці Фондом Праці» від 26 березня 1935 р. (Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 26 marca 1935 r. o wykonywaniu przez Fundusz Pracy pośrednictwa pracy), яке компетенцію Бюро посередництва праці Фонду Безробіття щодо працевлаштування безробітних передавало Воєводським Бюро Фонду Праці [44]; Розпорядження Президента «Про надзвичайні комісії з вирішення колективних трудових спорів між роботодавцями та робітниками в промисловості і торгівлі» від 27 жовтня 1933 р. (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. o nadzwyczajnych komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu), яке визначало склад комісії і умови їх скликання [101]; Закони Другої Речі Посполитої «Про вирішення колективних трудових спорів між роботодавцями і сільськогосподарськими робітниками» від 28 березня 1919 р. та 1 серпня 1919 р., відповідно до яких трудові спори розглядалися Інспекторами праці, Комісіями з вирішення трудових спорів [152], Примирними Комісіями (Komisją Polubowną) [126] та Надзвичайними Комісіями з вирішення трудових спорів

(Nadzwyczajną Komisją Rozjemczą) [141]; Розпорядження Президента «Про суди праці» від 22 березня 1928 р. (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22 marca 1928 r. o sądach pracy), яким створювалися спеціальні суди, що розглядали трудові спори, які виникали між робітниками та роботодавцями [94].

До другої групи відносимо усі інші нормативно-правові акти, які регулювали трудові відносини в Другій Речі Посполитій. Серед них: «Закон про час праці в промисловості і торгівлі» від 18 грудня 1919 р. (Ustawa z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu), що регулював тривалість робочого часу та часу відпочинку [139]; Закон від 19 грудня 1923 р. (Ustawa z dnia 19 grudnia 1923 r. w przedmiocie ratyfikacji projektu konwencji o odpoczynku tygodniowym w zakładach przemysłowych), який надавав працівникам промислових підприємств, державної та приватної форм власності право на отримання щотижневого безперервного відпочинку, тривалістю не менше, ніж 24 години [142]; Розпорядженням Міністра соціальної опіки від 25 жовтня 1933 р. (Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 25 października 1933 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu), що містило зміни, які відбувалися в законодавстві про робочий час протягом 20–30-х рр. (тривалість робочого тижня збільшувалася до 48 годин) [43]; «Закон від 16 травня 1922 р. про відпустки для працівників, зайнятих в промисловості і торгівлі» (Ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urloпах dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu), що визначав тривалість відпусток в залежності від віку, категорії працівників і терміну безперервної роботи на певному підприємстві [136]; Закон від 25 жовтня 1933 р. (Obwieszczenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 25 października 1933 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urloпах dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu), який визначав підстави втрати права на оплачувану відпустку [25]; Закон «Про працю неповнолітніх і жінок» від 2 липня 1924 р. (Ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet), який забороняв зайнятність жінок і молоді на роботах з

шкідливими для здоров'я та небезпечними для життя умовами праці [127]; Розпорядження від 29 липня 1925 р. (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 29 lipca 1925 r. w porozumieniu z Ministrami: Przemysłu i Handlu, Spraw Wewnętrznych, Spraw Wojskowych, Robót Publicznych, Kolei i Skarbu o spisie robót, wzbronionych młodocianym i kobietom), яким затверджувався перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також граничні норми підймання і переміщення тягарів неповнолітніми та жінками [76]; «Розпорядження Президента Другої Речі Посполитої з 16 березня 1928 р. про трудові договори робітників» (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników), яке визначало зміст трудового договору та підстави його розірвання [92]; «Розпорядження Президента Другої Речі Посполитої з 16 березня 1928 р. про трудові договори службовців» (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych) [91]; Закон «Про оплату праці службовців» від 13 липня 1920 р. (Ustawa z dnia 13 lipca 1920 r. o uposażeniu urzędników i niższych funkcjonarjuszów państwowych), який визначав ранги службовців, відповідно до яких нараховувалася заробітна плата [132]; Розпорядження від 8 листопада 1928 р. (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 8 listopada 1928 r. wydane w porozumieniu z Ministrami: Przemysłu i Handlu, Skarbu, Spraw Wojskowych, Komunikacji, Poczty i Telegrafów, Robót Publicznych oraz Reform Rolnych w sprawie ksiąg płacy i wykazów wypłat robotniczych oraz ksiąg niezbędnych dla kontroli nad stosunkiem pracy), яким законодавець зобов'язував роботодавців вести відомості виплат заробітної плати [66]; «Розпорядження Президента Другої Речі Посполитої про профілактику професійних захворювань» від 22 серпня 1927 р. (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22 sierpnia 1927 r. o zapobieganiu chorobom zawodowym i ich zwalczaniu), за яким професійні захворювання підлягали суворій обліковості та звітності [95]; «Розпорядження Президента Другої Речі Посполитої про безпеку і гігієну праці» від 16 березня 1928 р. (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia

16 marca 1928 r. o bezpieczeństwie i higijenie pracy), яке встановлювало правила забезпечення охорони життя і здоров'я працівників при виконанні трудових обов'язків [90]; «Розпорядження про безпеку і гігієну праці в сільському й лісовому господарствах та пов'язаних з ними підприємствах, що не мають переважаючого промислового чи комерційного характеру» (Rozporządzenie Ministrów: Spraw Wewnętrznych, Pracy i Opieki Społecznej oraz Rolnictwa w porozumieniu z Ministrem Reform Rolnych z dnia 9 marca 1931 r. o bezpieczeństwie i higijenie pracy w gospodarstwach rolnych i leśnych oraz przedsiębiorstwach z nimi związanych, które nie posiadają przeważającego charakteru przemysłowego lub handlowego), яке встановлювало правила техніки безпеки при виконанні робіт на території сільських та лісових господарств [85]; Указ Президента від 11 січня 1919 р. «Про обов'язкове страхування на випадок хвороби» (Dekret o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby) [14]; Закон уряду від 19 травня 1920 р. (Ustawa z dnia 19 maja 1920 r. o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby), за яким обов'язковому страхуванню на випадок хвороби підлягали всі працівники, в тому числі сільськогосподарські та сезонні [146]; Розпорядженням Президента Другої Речі Посполитої від 24 листопада 1927 р. (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 listopada 1927 r. o ubezpieczeniu pracowników umysłowych), яким гарантувалися страхові виплати службовцям в зв'язку з безробіттям і тимчасовою втратою працездатності [97]; Закон про страхування на випадок безробіття від 18 липня 1924 р. (Ustawa z dnia 18 lipca 1924 r. o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia), якому підлягали службовці та робітники, яким виповнилося 18 років [140]; Закон від 24 червня 1932 р. (Obwieszczenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 24 czerwca 1932 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia) знижував віковий ценз працівників, які підлягали страхуванню від безробіття, до 16 років [27].

До локальних нормативно-правових актів відносимо галузеві нормативно-правові акти, що регулювали трудові відносини працівників певних сфер діяльності і колективні трудові договори, що регулювали трудові

відносини переважно в сільському господарстві.

Галузеві нормативно-правові акти, регулювали тривалість робочого часу, охорону праці, соціальне страхування працівників певних сфер діяльності.

До окремих розпоряджень, що регулювали тривалість робочого часу належать: «Розпорядження про продовження часу праці в закладах, що працюють для потреб армії» від 26 серпня 1920 р. (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 sierpnia 1920 r. w przedmiocie przedłużenia czasu pracy w zakładach, pracujących dla potrzeb armji), яке впроваджувало 12-ти годинну тривалість робочої зміни на військових заводах [107]; Розпорядження від 10 грудня 1921 р. про працю в пекарнях (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 10 grudnia 1921 r. o wykonywaniu w nocy oraz w niedziele i dni świąteczne robót, poprzedzających produkcję w piekarstwie) [67]; Розпорядження від 26 січня 1922 р. визначало тривалість робочого часу осіб, зайнятих в охороні (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 26 stycznia 1922 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu w sprawie czasu pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu) [73]; Розпорядження від 25 липня 1922 р. про дозвіл впровадження праці в три зміни на лісопильних заводах» (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 lipca 1922 r. w sprawie zezwolenia na wprowadzenie pracy na trzy zmiany w tartakach) встановлювало безперервне виробництво шляхом впровадження роботи змінами [106]; Розпорядження від 1 жовтня 1924 р. про тривалість часу праці на цукрових заводах» (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 października 1924 r. o przedłużeniu czasu pracy w cukrowniach) [102]; Розпорядження від 16 березня 1925 р. про час праці водіїв (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu z dnia 16 marca 1925 r. w sprawie czasu pracy pracowników ruchu tramwajów miejskich) [59]; Розпорядження від 10 серпня 1932 р. про час праці працівників друкарень (Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu z dnia 10 sierpnia 1932 r. w sprawie pracy w nocy oraz w niedziele i dni świąteczne w drukarniach i zakładach graficznych) [33].

Охорона праці на підприємствах, що займалися виправкою шкіри регулювалась Розпорядженням від 7 травня 1937 р. (Rozporządzenie Ministrów: Opieki Społecznej oraz Przemysłu i Handlu z dnia 7 maja 1937 r. o higienie i bezpieczeństwie pracy w zakładach wyprawiających skóry) [82].

Окремими розпорядженнями регулювалось страхування гірників від нещасних випадків (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w sprawie zmiany terytorjum okręgu Zakładu ubezpieczenia robotników od wypadków we Lwowie, oraz w sprawie przekazania temuż Zakładowi tymczasowo wykonywania ubezpieczenia górników w b. zaborze austriackim) [62]; працівників залізниці (Rozporządzenie Ministra Kolei Żelaznych z dnia 5 sierpnia 1922 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej i z Ministrem Skarbu w przedmiocie tymczasowego zaopatrzenia pracowników polskich kolei państwowych w byłym zaborze austriackim w razie nieszczęśliwych wypadków). Законодавство гарантувало постраждалим працівникам лікування та матеріальну допомогу [32].

Колективні трудові договори укладалися між працедавцями та сільськогосподарськими працівниками, інтереси яких представляли профспілки, і діяли на певній території протягом визначеного періоду. Джерельну базу дослідження умов праці сільськогосподарських працівників Східної Галичини у міжвоєнний період склали такі колективні трудові договори: договір від 7 грудня 1929 р., який регулював тривалість робочого часу та форми оплати праці конюхів, пастухів, сторожів, доярок, ковалів, стельмахів Львівського, Станіславського, Тернопільського воєводств з 1 квітня 1930 р. до 31 березня 1931 р. (Umowa z dnia 7 grudnia 1929 r. ustalająca warunki pracy i płacy robotników rolnych na terenie województw; lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego z wyłączeniem powiatów: Tarnobrzeg, Kolbuszowa, Nisko, Rzeszów, Łańcut, Przeworsk, Brzozów, Jarosław, Sanok, Strzyżów i Krosno) [122]; договір від 30 грудня 1929 р., що регулював умови праці та оплати постійних та сезонних сільськогосподарських робітників на території воєводств Східної Галичини (Umowa z dnia 30 grudnia 1929 r.

ustalająca warunki pracy i płacy dla dojarek stale zatrudnionych dziennych robotników rolnych i dla sezonowych robotników rolnych na terenie województw: lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego z wyłączeniem powiatów: Tarnobrzeg, Kolbuszowa, Nisko, Rzeszów, Łańcut, Przeworsk, Brzozów, Jarosław, Sanok, Strzyżów i Krosno) [123]; договір від 20 грудня 1930 р., що регулював умови праці сільськогосподарських робітників Львівського, Станіславського та Тернопільського воєводств (Umowa ustalająca warunki pracy i płacy dla dojarek, stale zatrudnionych dziennych robotników rolnych na terenie województw: lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego, z wyłączeniem powiatów: Tarnobrzeg, Kolbuszowa, Nisko, Rzeszów, Łańcut, Przeworsk, Brzozów, Jarosław, Sanok, Strzyżów i Krosno) [114]; договір від 05 грудня 1931 р. (Umowa ustalająca warunki pracy i płacy dla dojarek, stale zatrudnionych robotników rolnych i dla czasowych robotników rolnych na terenie województw: Lwowskiego, Stanisławowskiego i Tarnopolskiego z wyłączeniem powiatów: Tarnobrzeg, Kolbuszowa, Nisko, Rzeszów, Łańcut, Przeworsk, Brzozów, Jarosław, Sanok, Strzyżów i Krosno), який встановлював розмір заробітної плати відповідно до категорії робітників [115]; договір від 6 лютого 1933 р., який регулював умови праці сільськогосподарських робітників Львівського, Станіславського та Тернопільського воєводств і визначав тривалість робочого часу та відпочинку (Umowa ustalająca warunki pracy i płacy dla dojarek, stale zatrudnionych dziennych robotników rolnych i dla sezonowych robotników rolnych na terenie województw: lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego, z wyłączeniem powiatów: Tarnobrzeg, Kolbuszowo, Nisko, Rzeszów, Łańcut, Przeworsk, Brzozów, Jarosław, Sanok i Krosno) [113]; договір, який регулював умови праці лісової охорони Львівського, Станіславського та Тернопільського воєводств у 1932–1933 службовому році (Umowa ustalająca warunki pracy i płacy straży leśnej na obszarze Województw: Lwowskiego, Stanisławowskiego i Tarnopolskiego z wyłączeniem powiatów: Brzozów, Jarosław, Krosno, Kolbuszowa, Łańcut, Nisko, Przeworsk, Rzeszów, Sanok, Strzyżów i Tarnobrzeg) [121]; в грудні 1932 р. цей договір було переукладено (Umowa ustalająca warunki pracy i płacy straży leśnej na obszarze

województw: lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego, z wyłączeniem powiatów: Brzozów, Jarosław, Krosno, Kolbuszowa, Łańcut, Nisko, Przeworsk, Rzeszów, Sanok i Tarnobrzeg) i розмір оплати праці охоронців лісу зменшився [120]; договір, що регулював умови праці та виплати заробітної плати робітників сільського господарства та лісової охорони на території Львівського, Станіславського та Тернопільського воєводств в 1936–1937 рр. (Umowa ustalająca warunki pracy i płacy dla robotników rolnych i straży leśnej na obszarze Województw: Lwowskiego, Stanisławowskiego i Tarnopolskiego, z wyłączeniem powiatów: brzozowskiego, jarosławskiego, kolbuszowskiego, krośnieńskiego, łańcuckiego, niżańskiego, przeworskiego, rzeszowskiego, sanockiego i tarnobrzeckiego na rok służbowy 1936/37), за умовами якого, розмір зарплати залежав від віку та статі [116].

Варто вказати, що значна кількість документів, що розкривають питання компетенції органів праці та їх взаємодії залишається неопублікованими. Цінними джерелами стали звіти Інспекції праці та Фонду Безробіття, переписка інспекторів праці з профспілками, інструкції Головного інспектора праці воєводським та повітовим інспекторам. Документи, що висвітлюють діяльність органів праці зберігаються у Центральному Державному історичному архіві України у Львові (ЦДІАЛ), Державному архіві Львівської області (ДАЛО), Державному архіві Івано-Франківської області (ДАІФО) та Державному архіві Тернопільської області (ДАТО).

Вагомим джерелом вивчення компетенції органів праці є фонди, що містять документацію їхньої діяльності. Фонд «Акціонерне товариство деревообробної промисловості «Ойкос» у м. Львові» (ЦДІАЛ, ф. 298), зберігає переписку товариства з Міністерством праці; правила укладення трудових договорів між робітниками і фірмою [154–156].

Статистичні відомості про стягнення коштів з заробітних плат у Фонд Безробіття; звіт комісара повітової Каси соціального страхування; скарги застрахованих працівників на діяльність Кас соціального страхування містяться у фонді «Округное управление страхования во Львове» (ЦДІАЛ,

ф. 459) [157–161].

У справах фонду «Окружной инспекторат труда во Львове» (ДАЛО, ф. 47, описи 1–3), знаходимо акти перевірки умов праці на підприємствах; скарги робітників щодо невиконання заробітної плати, незаконне звільнення; протоколи комісій з вирішення трудових спорів між сторонами трудового договору; колективні трудові договори з сільськогосподарськими робітниками про покращення умов праці і підвищення заробітної плати [227–233].

Фонд «Дрогобычский суд труда» (ДАЛО. Ф. 1206) містить позови працівників до роботодавців з причини незаконного звільнення і невиконання вихідної допомоги (справи 8; 1733) [235–236]; Фонд «Тернопольский окружной суд, отдел гражданский» (ДАТО. Ф. 147), містить позов робітника до управління соціального страхування про виплату заборгованості» (справа 61) [246].

У фонді «Станиславский окружной надзирательный инспекторат труда IX округа» (ДАІФО, ф. 5) зберігаються такі документи: листування з Головним інспекторатом праці у Львові; переписку з Станіславським повітовим відділом самоуправління щодо розпорядку робочого дня в закладах торгівлі; листування з повітовою владою Стрия щодо розпорядку робочого дня в закладах торгівлі; розпорядження Головного інспектора праці про тривалість робочого часу в ремісничих майстернях; відомості управління Фонду Праці про кількість безробітних на території Станіславського воєводства; повідомлення власників фабрик і підприємств Станіславського воєводства про страйки робітників і їх вимоги [162–168].

У фонді «Станиславское окружное земельное управление» (ДАІФО, ф. 43) знаходимо графік відпусток службовців воєводського і повітових земельних управлінь; листування з повітовими управліннями щодо звільнення працівників; відомості видачі заробітної плати працівникам [169–171].

Багато інформації почерпнуто з фонду «Станиславское отделение Львовской окружной дирекции железных дорог» (ДАІФО, ф. 44), який містить особові справи працівників залізниці; справи про розгляд нещасних випадків

при виконанні службових обов'язків; положення про соціальні виплати вдовам і сиротам працівників залізниці, інструкції про перевірку наявності інструментів і спецодягу в працівників; відомості виплати заробітної плати залізничникам [172–175].

У фонді «Станиславское окружное горное управление» (ДАІФО, ф. 47) виявлено скарги робітників на незаконне звільнення і порушення трудових норм; колективні договори, укладені між профспілками гірників і власниками підприємств нафтової промисловості; квартальні звіти власників гірничодобувних підприємств Станіславського воєводства, що містять статистичні дані про нещасні випадки при виконанні трудових обов'язків протягом 1932–1935 рр. [176–178].

Заяви про прийняття на роботу; списки звільнених працівників; відомості нарахування заробітної плати; повідомлення про нещасні випадки; листування з дирекцією про оплату простою; списки застрахованих працівників; відомості на відрахування коштів з платні працівників до Фонду праці знаходимо у фонді «Акционерное общество по эксплуатации калийных солей «ТЕСП» г. Львов» (ДАІФО, ф. 61) [179–188].

У фонді «Станиславская касса социального обеспечения» (ДАІФО, ф. 64) зберігається інструкція Міністерства соціальної опіки про роботу Кас соціального страхування; циркуляри пенсійного управління Польщі за 1934 р.; відомості про кількість осіб, що перебувають на обліку в Касі соціального страхування [189–193].

Інформація про діяльність органів соціального захисту населення (Фонду Праці, Фонду допомоги безробітним, Комітетів допомоги безробітним в зимовий період, бірж праці, Еміграційного синдикату) знаходиться у фондах: «Станиславское отделение Эмиграционного Синдиката, город Станислав» (ДАІФО, ф. 260); «Станиславское воеводское бюро фонда труда. Город Станислав» (ДАІФО, ф. 263); «Станиславское окружное управление фонда безработных» (ДАІФО, ф. 264); «Станиславский поветовый комитет помощи безработным в зимний период» (ДАІФО, ф. 265); «Станиславский воеводский

гражданский комитет помощи безработным в зимний период» (ДАІФО, ф. 505); «Станиславская биржа труда» (ДАІФО, ф. 513) [194–196; 205–213; 217–224].

Фонд «Станиславский инспекторат труда 52 округа, город Станислав» (ДАІФО, ф. 262) містить дані про кількість молодих робітників і жінок на підприємствах нафтової промисловості; акти перевірки умов праці на підприємствах; скарги робітників на незаконне звільнення і не виплату за понадурочні роботи; призначення соціальних виплат робітникам, що потерпіли від нещасних випадків під час виконання трудових обов'язків; кількість нещасних випадків на промислових і сільськогосподарських підприємствах [197–204].

Інформацію про кількість населення Східної Галичини, що в пошуках заробітку змушене емігрувати за кордон знаходимо у фонді «Тернопольское отделение эмиграционного синдиката по вербовке и отправке населения за границу» (ДАТО, ф. 15) [237–241].

Фонд «Тернопольское городское управление, отдел общий, подотдел общее деловодство» (ДАТО, ф. 32) містить особові справи працівників; справи по соціальних виплатах родичам померлих працівників; справи про стягнення заборгованості з окремих осіб по страхових внесках [242–245].

Загалом в дисертаційному дослідженні використано 93 справи з 23 фондів державних архівів Львівської, Івано-Франківської та Тернопільської областей і Центрального державного історичного архіву України у м. Львові.

З опублікованих джерел особливу цінність становлять статистичні матеріали, що характеризують рівень життя населення, розмір заробітної плати, дають показники кількості безробітних, емігрантів, нещасних випадків, видані Головним управлінням статистики Другої Речі Посполитої: *Mały Rocznik Statystyczny* (1931), *Mały Rocznik Statystyczny* (1935), *Mały Rocznik Statystyczny* (1937), *Mały Rocznik Statystyczny* (1936), *Mały Rocznik Statystyczny* (1939) [318–322].

Офіційні статистичні дані свідчать, що робітники Східної Галичини заробляли менше, як робітники корінних польських воєводств. В грудні 1929 р.

робітники металообробної промисловості Варшавського воєводства за годину праці отримували 1,99 злотих і 85,92 злотих за тиждень. Робітникам металообробної промисловості Львівського воєводства за годину праці того ж року платили 1,02 злотих, а за тиждень 45,12 злотих. Таким чином, праця львівського робітника оцінювалася майже наполовину дешевше, ніж варшавського [318, s. 102].

Диференційований підхід до оплати праці ілюструють статистичні дані з промислових підприємств Східної Галичини в серпні 1934 р.: чоловіки Львівського воєводства за годину праці отримували 0,62 злотих, жінки – 0,43, а підлітки – 0,16–0,17 злотих; чоловіки Станіславського воєводства – 0,35 злотих, жінки – 0,27, молодь – 0,15–0,20 злотих [319, s. 166].

Ще одним важливим джерелом у процесі наукового дослідження стала українська і польська преса міжвоєнного періоду. Її аналіз дав багатий фактичний матеріал про умови праці промислових та сільськогосподарських робітників Східної Галичини, становище безробітних, вимоги страйкарів, причини еміграції.

В газеті «Робітничий голос» за травень 1939 р. зазначено, що інспекторам праці складно було реалізувати завдання щодо нагляду і контролю за умовами праці та належним виконанням постанов про охорону життя та здоров'я робітників деревообробної промисловості. Приміром, інформацію про умови праці в тартаках (лісопилках), розміщених в гірській місцевості, інспектори праці отримували від представників місцевої влади та роботодавців. Через недотримання належних умов праці постійно збільшувалась кількість нещасних випадків на підприємствах деревообробної промисловості [351, с. 3–4].

Кількість нещасних випадків на підприємствах збільшувалась і внаслідок недотримання тривалості робочого часу. Передусім це стосувалося деревообробної промисловості, де всупереч діючому законодавству, робітники працювали по 14–18 годин на добу. В статті «Відозва до робітників деревного промислу», надрукованій в газеті «Робітничий голос» за жовтень 1938 р., розкриваються умови праці робітників: «Фабриканти на кожному кроці

ломлять постанови суспільного законодавства, не забезпечують робітників, не зберігають ніяких приписів про безпеку життя людини, про забезпечення й здоровля робітника при праці. Тому так багато випадків при праці.

При надвижці рук до праці ніхто не журиться життям і здоровлям робітників. Тому смерть, недуги, каліцтва мають багате жниво серед робітників деревного промислу. Випадки робітників, що працюють при машинах у деревнім промислі, стоять на другому місці!» [341, с.4].

Про рівень життя населення Східної Галичини під владою Другої Речі Посполитої можемо судити з даних про розмір заробітної плати і ціни на продукти: 1925 р. денний заробіток робітників акціонерного товариства з експлуатації калійних солей «ТЕСП» (*Spółka akcyjna eksploatacji soli potasowych «TESP»*) у Стебнику складав 1,5–3 злотих. Це за умови, що робітник за зміну виконував норму, добуваючи 60–80 возів каїніту [352, с. 3]. В цей же час 1 кг масла на львівському ринку коштував 4–5,60 злотих, 1 л сметани чи 1 кг сиру – 1–1,40 злотих, 1 л молока – 40–45 грошів [340, с. 4].

З української періодики в дисертації використані матеріали часописів «Земля і воля», «Діло», «Робітничий голос», «Вперед», «Воля народа», «Неділя» [337–388].

Важливу групу джерел становлять збірники документів і матеріалів радянського періоду, що висвітлюють становище робітників Західної України: «Боротьба за возз'єднання Західної України з Українською РСР 1917–1939», «Боротьба трудящих Прикарпаття за своє визволення і возз'єднання з Радянською Україною: документи і матеріали (1921–1939 рр.)», «З історії революційного руху у Львові 1917–1939. Документи і матеріали», «Під прапором жовтня. Вплив Великої Жовтневої Соціалістичної Революції на піднесення революційного руху в Західній Україні (1921–1928 рр.): Документи й матеріали» [254; 255; 268; 293]. Збірники містять повідомлення про арешти й побиття поліцією робітників, страйки столярів і будівельників, відомості про кількість безробітних, листи робітників про важкі умови праці, звернення профспілок до місцевої влади, статистику нещасних випадків.

Таким чином, було сформовано належну джерельну базу для аналізу й оцінки заявленої у дисертації проблеми. Значна кількість джерел та документів уперше вводиться до наукового обігу.

Висновки до розділу 1

У міжвоєнний період (1918–1939 рр.) відбувалось становлення трудового права в Польській Республіці, складовою частиною якої була Східна Галичина. Історіографічний матеріал з даної теми умовно поділемо на 3 періоди.

Перший представляють науковці міжвоєнного періоду. Українські вчені зосереджувалися на становищі національних меншин в Другій Речі Посполитій, на обґрунтуванні права українського народу на самовизначення. Праці польських науковців розкривають питання передумов відновлення держави, її устрою, соціально-економічного і політичного розвитку.

Другий період представлений численними працями радянських дослідників, які мали тенденційний підхід до оцінки соціально-економічного та політичного становища трудящих у Другій Речі Посполитій. Попри свою заідеологізованість праці радянських дослідників є важливим джерелом для вивчення трудових відносин на території Східної Галичини у міжвоєнний період.

Третій період дослідження становлення трудового права в Другій Речі Посполитій розпочався з проголошенням незалежності України. У вітчизняній історико-правовій науці основна увага приділялася передусім висвітленню проблем становлення державно-правових інститутів на території Східної Галичини, діяльності державних та самоврядних органів, соціально-економічному та політичному становищу українських земель у складі Другої Речі Посполитої.

Джерельна база дослідження складається із загальних та локальних нормативно-правових актів.

До загальних – відносимо укази та розпорядження Президента, постанови

Ради Міністрів, закони та розпорядження Міністерства праці та соціальної опіки, накази Фонду праці.

За предметом регулювання загальні нормативно-правові акти поділяємо на дві групи:

1) акти, які регулювали правовий статус, структуру і діяльність органів праці, повноваження службових осіб;

2) акти, які регулювали трудові відносини, визначали права та обов'язки суб'єктів трудових правовідносин.

До другої групи відносимо усі інші нормативно-правові акти, які регулювали трудові відносини в Другій Речі Посполитій.

До локальних нормативно-правових актів відносимо галузеві нормативно-правові акти, що регулювали трудові відносини працівників певних сфер діяльності і колективні трудові договори, що регулювали трудові відносини переважно в сільському господарстві.

Галузеві нормативно-правові акти регулювали тривалість робочого часу, охорону праці, соціальне страхування працівників певних сфер діяльності.

Важливими джерелами дослідження є неопубліковані джерела, що зберігаються у фондах Центрального Державного історичного архіву України у Львові (ЦДІАЛ), Державного архіву Львівської області (ДАЛО), Державного архіву Івано-Франківської області (ДАІФО) та Державного архіву Тернопільської області (ДАТО).

РОЗДІЛ 2

ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО ТА ОРГАНИ З ЙОГО ВПРОВАДЖЕННЯ В СХІДНІЙ ГАЛИЧИНІ (1918–1939 рр.)

2.1 Загальноправова характеристика трудового законодавства Польської Республіки міжвоєнного періоду

Трудові відносини, що розвивалися на території Східної Галичини, в досліджуваній період регулювалися низкою нормативно-правових актів.

Друга Річ Посполита утворилася після завершення Першої світової війни, а її складовими частинами стали землі, що входили до різних держав. Відповідно, до розроблення і впровадження власного законодавства, на території Польщі діяли австрійські, німецькі та російські норми права. В залежності від того, у складі яких держав світу перебували відповідні території до початку Першої світової війни. Зокрема, трудові відносини в Східній Галичині регулювалися нормами австрійського законодавства, яке поступово втрачало силу з появою відповідних законів та розпоряджень Президента Другої Речі Посполитої, Ради Міністрів, Міністерства праці та соціальної опіки, Міністерства промисловості та торгівлі, Міністерства сільського господарства та інших компетентних міністерств.

17 березня 1921 р. була прийнята Конституція Другої Речі Посполитої, положення якої гарантували громадянам право на працю та соціальне страхування (артикул 102). Так, V розділ Основного Закону «Загальні права та обов'язки громадян» визнавав працю основою процвітання Польщі і брав її під охорону держави (Praca, jako główna podstawa bogactwa Rzeczypospolitej, pozostawać ma pod szczególną ochroną Państwa) [138].

Також березнева Конституція забороняла використання праці жінок та неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах та у нічний час (артикул 103). Дана норма в основному збігається з положенням чинної

Конституції України (ст. 43 Закону від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР) [3].

Основний Закон Другої Речі Посполитої від 23 квітня 1935 р. контролював реалізацію права на працю і здійснював нагляд за умовами праці (артикул 8) [124].

З метою врегулювання складних суспільних відносин, зокрема у сфері праці, в 1919 р. була створена Міжнародна Організація Праці (далі МОП). Зазначимо, що Польща була однією із держав-засновниць МОП. Протягом міжвоєнного періоду МОП ухвалила ряд конвенцій, норми яких охоплювали, здебільшого, умови праці та захищали трудові права робітників. Окремі конвенції були ратифіковані Польщею, зокрема в 1924 р. про безробіття (1919 р.), про нічну працю підлітків у промисловості (1919 р.), про мінімальний вік допуску дітей до роботи в промисловості (1919 р.), про мінімальний вік допуску дітей до роботи в сільському господарстві (1921 р.), про права на організацію та об'єднання працівників у сільському господарстві (1921 р.), про відшкодування шкоди у разі нещасних випадків на роботі у сільському господарстві (1921 р.), про запровадження щотижневого відпочинку на промислових підприємствах (1921 р.); в 1928 р. про рівноправність громадян країни та іноземців у галузі відшкодування працівникам під час нещасних випадків (1925 р.); в 1937 р. про відшкодування працівникам під час нещасних випадків на виробництві (1925 р.), про відшкодування працівникам під час лікування професійних захворювань (1925 р.); в 1938 р. про запровадження міжнародної системи співробітництва у збереженні прав мігрантів на пенсію по інвалідності, старості та на випадок втрати годувальника (1935 р.) [5].

Відповідно до ратифікованих міжнародних норм, польська влада розробляла і впроваджувала власне трудове законодавство.

Польські законодавчі акти міжвоєнного періоду поміщувалися в «Віснику законів Польської Республіки» (*Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*) (далі DURP), часописі «Монітор польський» (*Monitor Polski*). Воєводства Другої Речі Посполитої видавали також внутрішні урядові вісники, в яких публікували розпорядження воєвод і воєводських адміністрацій. Відповідно,

розпорядження, що стосувалися безпосередньо території Східної Галичини містилися в «Віснику урядовому воєводства Львівського» (*Dziennik Urzędowy województwa Lwowskiego*), «Віснику урядовому воєводства Станіславського» (*Dziennik Urzędowy województwa Stanisławowskiego*), та «Віснику урядовому воєводства Тернопільського» (*Dziennik Urzędowy województwa Tarnopolskiego*).

Кодексу законів про працю, який регулював би трудові відносини на території Другої Речі Посполитої, не було. Однак, розпорядження Міністерства соціальної опіки публікувалися в «Урядовому віснику Міністерства соціальної опіки» (*Dziennik Urzędowy Ministerstwa opieki społecznej*), а циркуляри та повідомлення Бюро Фонду праці – в «Урядовому віснику Фонду праці» (*Fundusz Pracy Dziennik Zarządzeń*).

Одним з перших нормативно-правових актів, що регулював трудові відносини на території Польщі у міжвоєнний період, став «Закон про час праці в промисловості і торгівлі» (*Ustawa o czasie pracy w przemyśle i handlu*), ухвалений сеймом 18 грудня 1919 р. Його норми регулювали тривалість робочого часу та часу відпочинку, працю в нічний час, у вихідні і святкові дні та надурочні роботи. Перший артикул цього Закону встановлював 8-годинну тривалість робочого дня і відповідно 46-годинну – робочого тижня (за рахунок тривалості робочого часу в суботу, що не могла перевищувати 6 годин) для всіх працівників, що зайняті на основі укладення трудового договору в промисловості та торгівлі [139].

Особливістю регулювання робочого часу на території Другої Речі Посполитої стала наявність критерію галузевої диференціації, тобто робочий час працівників певних сфер діяльності залежав від характеру та особливостей виробництва і визначався окремими розпорядженнями:

26 серпня 1920 р. Рада Міністрів видала «Розпорядження про продовження часу праці в закладах, що працюють для потреб армії» (*Rozporządzenie w przedmiocie przedłużenia czasu pracy w zakładach, pracujących dla potrzeb armji*), яким впроваджувала продовження часу праці на військових заводах до 12 годин на добу [107];

Розпорядження Міністра праці та соціальної опіки і Міністра промисловості та торгівлі з 26 січня 1922 р. визначало тривалість робочого часу осіб, зайнятих в охороні, яка складала 12 годин безперервної праці (Rozporządzenie wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu w sprawie czasu pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu) [73];

«Розпорядження Ради Міністрів з 25 липня 1922 р. про дозвіл впровадження праці в три зміни на лісопильних заводах» (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 lipca 1922 r. w sprawie zezwolenia na wprowadzenie pracy na trzy zmiany w tartakach) встановлювало безперервне виробництво шляхом впровадження роботи змінами [106];

«Розпорядження Ради Міністрів з 1 жовтня 1924 р. про тривалість часу праці на цукрових заводах» (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 października 1924 r. o przedłużeniu czasu pracy w cukrowniach) встановлювало продовження робочого часу з 8 до 12 годин на добу. Такі зміни були тимчасовими і впроваджувалися на час переробки врожаю – 3 останні місяці кожного року [102].

На підприємствах, зупинення роботи яких було неможливим через необхідність безперервного обслуговування населення, тривалість робочого часу також регулювалася окремими розпорядженнями Міністра праці та соціальної опіки і Міністра промисловості та торгівлі:

– «Розпорядження про працю в нічний час, у вихідні і святкові дні працівників пекарень» (Rozporządzenie o wykonywaniu w nocy oraz w niedzielę i dni świąteczne robót, poprzedzających produkcję w piekarstwie) від 10 грудня 1921 р., за яким дозвіл на проведення нічних робіт та робіт у вихідні і святкові дні надавався Інспекцією праці [67];

– «Розпорядження про час праці працівників трамвайного руху» (Rozporządzenie w sprawie czasu pracy pracowników ruchu tramwajów miejskich) від 16 березня 1925 р., яким встановлювалася 10-годинна тривалість робочого часу на добу [59];

– «Розпорядження про працю в нічний час, у вихідні і святкові дні

працівників друкарень» (Rozporządzenie w sprawie pracy w nocy oraz w niedziele i dni świąteczne w drukarniach i zakładach graficznych) від 10 серпня 1932 р., яким власники друкарень зобов'язувалися завчасно повідомити Інспектора праці відповідного округу про необхідність проведення робіт у нічний час, вихідні і святкові дні [33].

Наявність територіальної диференціації в трудовому законодавстві Другої Речі Посполитої простежуємо в нормативно-правових актах, якими регулювалася тривалість робочого часу в закладах торгівлі (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu z dnia 1 kwietnia 1922 r. w przedmiocie zmiany rozporządzenia wykonawczego z dnia 22 marca 1921 r. o czasie pracy w zakładach handlowych). За цим Розпорядженням час відкриття і закриття магазинів, тобто початку і закінчення робочого часу продавців, визначався повітовою владою для кожної місцевості окремо, а відтак, залежав від місцезнаходження торговельного закладу [57].

Підтвердження цього знаходимо в архівних матеріалах. Так, 17 липня 1925 р. повітова влада Станіслава звернулася до Інспекторату праці ІХ округу з проханням затвердити наступний графік роботи для магазинів Станіслава та Галича: з 9⁰⁰ години ранку до 19⁰⁰ вечора, а для магазинів всіх інших місцевостей Станіславського повіту з травня по вересень – з 11 години ранку до 21 вечора, а в інші місяці – з 9⁰⁰ години ранку до 19⁰⁰ вечора [162, арк. 14].

Правове регулювання тривалості робочого часу працівників сільського господарства здійснювалося локальними нормативно-правовими актами. В архівних матеріалах знаходимо запит Міністерства праці та соціальної опіки № 279/IV від 10 березня 1922 р. до Інспекторів праці всіх округів і обводів, щодо тривалості робочого часу ремісників, які працюють для потреб сільського господарства. Станіславський Інспекторат праці ІХ округу, опитавши всі староства воєводства, дав зведену довідку, в якій пропонував 10-годинну тривалість робочого дня та не рекомендував застосовувати норми Закону про тривалість робочого часу в промисловості та торгівлі до працівників сільського господарства. Таку пропозицію Інспекторат пояснював тим, що тривалість

робочого часу в сільському господарстві залежить від пори року та сезонності виконання робіт [164, арк. 20].

В основному, тривалість робочого часу сільськогосподарських працівників регулювалася умовами колективних трудових договорів, що укладалися між працедавцями та профспілками певної території і діяли протягом визначеного періоду. Так, колективний трудовий договір від 6 лютого 1933 р., регулював умови праці сільськогосподарських робітників Львівського, Станіславського та Тернопільського воєводств і визначав тривалість робочого часу та відпочинку (Umowa ustalająca warunki pracy i płacy dla dojariek, stale zatrudnionych dziennych robotników rolnych i dla sezonowych robotników rolnych na terenie województw: lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego, z wyłączeniem powiatów: Tarnobrzeg, Kolbuszowo, Nisko, Rzeszów, Łańcut, Przeworsk, Brzozów, Jarosław, Sanok i Krosno). Договір укладався на 1 рік і діяв з 1 квітня 1933 р. до 31 березня 1934 р. Робочий день в літні місяці починався в 5³⁰ і тривав до 19⁰⁰ (серпень) – 20⁰⁰ (червень, липень), а взимку – з 7⁰⁰ і – до 15⁰⁰–16³⁰. Тривалість обідньої перерви становила від півтори до двох годин (артикул 9) [113].

Після ратифікації Польщею міжнародного законодавства про щотижневий відпочинок (Ustawa z dnia 19 grudnia 1923 r. w przedmiocie ratyfikacji projektu konwencji o odpoczynku tygodniowym w zakładach przemysłowych), працівники промислових підприємств, державної та приватної форм власності мали право на отримання щотижневого безперервного відпочинку, тривалістю не менше, ніж 24 години [142]. Зауважимо, що за нормами чинного трудового законодавства України тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна становити не менш, як 42 години (ст. 70 Кодексу законів про працю України) [2].

Розпорядженням Міністра соціальної опіки з 1934 р. набував чинності новий Закон про час праці в промисловості і торгівлі (Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 25 października 1933 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu), що

містив зміни, які відбувалися в законодавстві про робочий час протягом 20–30-х рр. У порівнянні з Законом 1919 р., тривалість робочого тижня збільшувалася до 48 годин (шляхом подовження до 8 годин праці в суботу). Восьмий артикул Закону визначав можливі випадки продовження робочого часу, тривалість якого могла становити до 12 годин на добу. Встановлювалося обмеження тривалості надурочних робіт до 120 годин на рік. Негативним положенням Закону вважаємо скорочення платні за надурочні роботи, яка складала 25 % доплати до заробітної платні. Якщо ж надурочні роботи тривали більше 2 годин на добу та виконувалися в нічний час, у вихідні і святкові дні, доплата за них складала 50 % [43]. Натомість, Закон від 18 грудня 1919 р., що регулював робочий час в промислових і торговельних закладах, визначав доплату за надурочні роботи в розмірі 50 % та 100 % відповідно.

У міжвоєнний період трудовим законодавством Польщі були також врегульовані питання надання та тривалості щорічних оплачуваних відпусток. Першим нормативно-правовим актом, який надавав робітникам право на оплачувані відпустки, був «Закон про відпустки для працівників, зайнятих в промисловості і торгівлі» (*Ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu*), що складався з 12 артикулів і набував чинності з дня оголошення. Другий артикул Закону визначав тривалість відпусток працівників, що працювали в закладах промисловості і торгівлі. Тривалість відпустки залежала від 2 факторів – терміну безперервної роботи на певному підприємстві та категорії, до якої належав робітник. Так, відпустка тривалістю 8 днів надавалася робітникам, які безперервно працювали 1 рік. Робітникам, які працювали протягом 3 років на одному підприємстві, тривалість відпустки збільшувалася до 15 днів. Особам, віком до 18 років, надавалася відпустка тривалістю 14 днів після одного року праці на певному підприємстві. Право на оплачувану 14-денну відпустку надавалося також учням, що навчалися професії (*terminatorzy*), при цьому вік учнів не впливав на тривалість відпустки [136].

Відмінність в тривалості щорічних відпусток для молоді і дорослих

робітників дозволяє зробити висновок про наявність критерію суб'єктної диференціації в трудовому законодавстві Другої Речі Посполитої. Зазначимо, що такий критерій простежується і в трудовому законодавстві України, зокрема щодо регулювання тривалості робочого часу, праці в нічний час, надурочних робіт, відпусток.

Розпорядження Міністра праці та соціальної опіки від 11 червня 1923 р., видане на виконання Закону від 16 травня 1922 р. про відпустки для працівників, зайнятих в промисловості і торгівлі (*Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 11 czerwca 1923 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu w przedmiocie wykonywania ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urloпах dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu*), надавало службовцям (*pracownicy umysłowi*), зайнятим в торгівлі, промисловості і діловодстві, право на двотижневу оплачувану відпустку після 6 місяців безперервної праці в одному закладі. За відпрацьований робочий рік їм надавали 1 місяць відпустки. Позитивним положенням законодавства вважаємо те, що розмір оплати за час відпустки повністю відповідав нормам оплати під час праці (§ 26) [68].

Протягом 20–30-х рр. ХХ століття норми, що регулювали надання оплачуваних відпусток, змінювалися. 25 жовтня 1933 р. Міністерство соціальної опіки оголосило зведений текст «Закону про відпустки для працівників, зайнятих в промисловості і торгівлі» (*Obwieszczenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 25 października 1933 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urloпах dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu*), який вступив в дію 1 січня 1934 р.

Згідно з Першим артикулом Закону, працівники, зайняті на основі трудового договору в промисловості та торгових закладах, мали право на щорічну оплачувану відпустку. Робітникам сезонних підприємств також надавалось таке право, за умови, що їх праця тривала не менше 10 місяців на рік.

Законодавством визначалися також підстави втрати права на оплачувану

відпустку (артикул 3) [25].

Негативним положенням законодавства було те, що промислові заклади, в яких було зайнято 4 і менше осіб, не підпадали під дію Закону про відпустки. Оскільки на переважній більшості підприємств Східної Галичини було зайнято менше 4 осіб (в 1929 р. у воєводствах Східної Галичини зареєстровано 1699 підприємств, що мали по 4 робітники кожне) [275, с. 352–354], то багатьох робітників Східної Галичини це положення позбавляло права на оплачувану відпустку.

Відповідно, у трудовому законодавстві Другої Речі Посполитої використовувався й такий критерій диференціації правового регулювання праці, як розмір штату підприємства, тобто кількість зайнятих працівників.

Вагоме місце в трудовому законодавстві Другої Речі Посполитої відводилося регулюванню праці молоді та жінок, що здійснювалося на основі Конституції 1921 р., ратифікованих міжнародних конвенцій та розробленого на їх основі національного законодавства.

Відповідно до положень Конституції Другої Речі Посполитої, прийнятої 17 березня 1921 р. (Ustawa z dnia 17 marca 1921 r. – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej), заборонялася зайнятість дітей, які не досягли 15-річного віку, а також нічна праця жінок і молоді на роботах із шкідливими для здоров'я умовами праці: «Praca zarobkowa dzieci niżej lat 15, praca nocna kobiet i robotników młodocianych w gałęziach przemysłu, szkodliwych dla ich zdrowia, jest zakazana. Stałe zatrudnianie pracą zarobkową dzieci i młodzieży w wieku szkolnym jest zakazane» [138].

В 1922 р. Польща заявила про своє приєднання до Конвенції «Про заборону нічної праці жінок, зайнятих в промисловості» (Oświadczenie Rządowe o przystąpieniu Polski do konwencji międzynarodowej o zakazie pracy nocnej kobiet, zatrudnionych w przemyśle, podpisanej w Bernie dnia 26 września 1906 r.) [28], а в 1924 р. ратифікувала Конвенції МОП «Про мінімальний вік приймання дітей на роботу в промисловості» (Ustawa w przedmiocie ratyfikacji projektu konwencji w sprawie określenia najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy przemysłowej,

przyjętego przez konferencję ogólnej międzynarodowej organizacji pracy Ligi Narodów, odbytą w Waszyngtonie w 1919 r.) [144] та «Про нічну працю підлітків у промисловості» (Ustawa w przedmiocie ratyfikacji projektu konwencji w sprawie pracy nocnej młodocianych w przemyśle, przyjętego na I międzynarodowej konferencji pracy w Waszyngtonie w 1919 roku) [145].

Регулювання умов праці молоді та жінок здійснювалося на основі Закону «Про працю неповнолітніх і жінок» від 2 липня 1924 р. (Ustawa w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet), який складався з п'яти розділів (Загальні положення; Праця молоді; Праця жінок; Відповідальність за порушення норм закону; Перехідні положення), що налічували загалом 22 артикули.

Дія Закону поширювалася на промислові, гірничодобувні підприємства, заклади торгівлі, зв'язку, транспорту та інші сфери господарської діяльності, незалежно від форм власності. Четвертий артикул Закону забороняв зайнятість жінок і молоді на роботах з шкідливими для здоров'я та небезпечними для життя умовами праці. П'ятий – забороняв працевлаштовувати дітей, яким не виповнилось 15 років. Неповнолітніми вважалися особи у віці від 15 до 18 років, які могли працювати тільки з дозволу батьків чи опікунів. Зайнятість неповнолітніх на надурочних роботах обмежувалася законодавством і допускалася лише в певних випадках (стихійне лихо, нещасний випадок). Закон зобов'язував роботодавців вести спеціальний облік робітників, які не досягли 18-ти років, із зазначенням виду робіт, тривалості робочого часу та відпочинку.

Цікавим є регулювання нічного відпочинку. Так, восьмий артикул Закону зазначає, що нічний відпочинок для молоді повинен тривати щонайменше 11 годин безперервно (з 20⁰⁰ до 6⁰⁰ – для закладів з однією зміною праці та з 22⁰⁰ до 5⁰⁰ – для закладів, що працюють в дві зміни). Але це положення не стосувалося неповнолітніх робітників чоловічої статі, які досягли 16-річного віку, та жінок, яким виповнилось 18 років.

Також Закон регулював працю та відпочинок вагітних жінок та матерів, які годували дітей. Їм продовжували тривалість обідньої перерви. Позитивним положенням законодавства вважаємо те, що час для годування дитини

зараховувався до тривалості робочого часу та оплачувався у повному обсягу (артикули 15–16).

До порушників законодавства про працю неповнолітніх і жінок застосовувалося покарання у вигляді арешту до 6 тижнів і/або штрафу від 50 до 250 злотих [127]. А з введенням в 1931 р. до положень законодавства про працю неповнолітніх і жінок змін та доповнень (*Ustawa w sprawie zmian i uzupełnień niektórych postanowień ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet*) сума штрафу збільшувалася від 200 до 1000 злотих, а тривалість арешту – до 3 місяців. Основним доповненням до законодавства стала заборона неоплачуваної зайнятості молоді під час професійного навчання. Відтепер розмір оплати праці молоді, як і дорослих робітників, визначався умовами трудового договору [130].

В 1925 р. Міністр праці та соціальної опіки, за погодженням з компетентними міністрами, затвердив перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також граничні норми підіймання і переміщення тягарів неповнолітніми та жінками (*Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 29 lipca 1925 r. w porozumieniu z Ministrami: Przemysłu i Handlu, Spraw Wewnętrznych, Spraw Wojskowych, Robót Publicznych, Kolei i Skarbu o spisie robót, wzbronionych młodocianym i kobietom*). Список робіт, заборонених для молоді, складався з 30 пунктів. Приміром, пункт 29 дозволяв підіймати і переміщувати речі, маса яких не перевищувала 30 кг для юнаків і 20 – для дівчат. Перелік заборонених робіт для жінок налічував 20 пунктів. Гранична норма перенесення вантажу для жінок становила 30 кг (пункт 19) [76].

Розпорядженням Міністра соціальної опіки в жовтні 1935 р. затверджувався новий перелік робіт, на яких заборонялося працювати молоді і жінкам (*Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 3 października 1935 r. w porozumieniu z Ministrami: Przemysłu i Handlu, Spraw Wewnętrznych, Spraw Wojskowych, Skarbu, Rolnictwa i Reform Rolnych, Komunikacji oraz Poczty i Telegrafów o robotach wzbronionych młodocianym i kobietom*). Вагові норми

перенесення вантажів для молоді зменшилися, а для жінок – залишилися незмінними.

Неповнолітнім заборонялося працювати на роботах в закритих приміщеннях з підвищеним рівнем вологості, підземних та підводних роботах і таких, що пов'язані з вибухонебезпечними речовинами, у гірничодобувній, хімічній, текстильній промисловості та будівництві.

Працю жінок заборонялося використовувати на роботах під землею, під водою, у вологих приміщеннях, кар'єрах і шахтах, кузнях, на цегельних, лісопильних заводах та млинах.

Розпорядження регулювало також працю вагітних жінок, яких заборонялося залучати до підймання і переміщення вантажів, до робіт, пов'язаних із небезпекою рентгенівського опромінення (пункт 10) [35].

З 1928 р. трудові відносини в Другій Речі Посполитій будувалися на основі укладення трудових договорів. Оскільки трудове право міжвоєнної Польщі розрізняло поняття «фізичних робітників» та «службовців» (*pracowników umysłowych*), то відповідно, регулювання укладення та припинення трудових договорів з робітниками здійснювалося на основі «Розпорядження Президента Другої Речі Посполитої з 16 березня 1928 р. про трудові договори робітників» (*Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników*), а з службовцями – «Розпорядження Президента Другої Речі Посполитої з 16 березня 1928 р. про трудові договори службовців» (*Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych*), що набували чинності через 4 місяці з часу оголошення. Зауважимо, що до цього часу таких комплексних нормативних актів з регулювання трудових відносин в Другій Речі Посполитій не існувало.

Потреба у впровадженні законодавства про трудові договори зумовлювалася зростанням кількості трудових спорів і страйків, що виникали внаслідок порушення трудових прав, зокрема, недотримання тривалості робочого часу та часу відпочинку, несвоєчасної оплати праці та неправильного

її нарахування, незаконного звільнення робітників.

Розпорядження про трудові договори робітників складалося з дев'яти розділів (Загальні положення; Укладення трудового договору; Обов'язки сторін; Підстави припинення трудового договору; Оплата праці; Правовий захист зайнятості робітників; Внутрішній трудовий розпорядок; Відповідальність за порушення норм закону; Прикінцеві положення), що налічували загалом 68 артикулів.

Відповідно до першого артикулу Розпорядження, трудовим договором вважалася угода між роботодавцем і робітником, за якою робітник зобов'язувався виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язувався виплачувати робітникові заробітну плату.

Сукупність умов, що визначали права та обов'язки сторін, складала зміст трудового договору. Сторони домовлялися про трудову функцію робітника, місце проведення робіт, умови праці, розмір оплати праці та обов'язки.

Четвертий артикул Розпорядження пропонував сторонам наступні строки укладення трудового договору: випробувальний, безстроковий, укладений на визначений термін, укладений на час виконання певної роботи.

Цікаво, що термін випробування при прийнятті на роботу не міг перевищувати 7 днів. Натомість українське законодавство про працю встановлює значно більший термін випробування для робітників (ст. 27 Кодексу законів про працю України) [2]. Якщо протягом випробувального строку жодна з сторін не розривала трудовий договір, то він вважався таким, що укладений на невизначений строк [92].

Недоліком польського міжвоєнного законодавства про договори праці вважаємо невизначеність категорій осіб, для яких не встановлювався випробувальний строк при прийнятті на роботу. Зауважимо, що сучасне трудове законодавство України до таких категорій відносить: осіб, які не досягли 18 років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової служби; інвалідів, направлених на

роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи (ст. 26 Кодексу законів про працю України) [2].

Законодавством про трудові договори робітників визначалися також умови розірвання та підстави припинення трудових договорів, порядок, форми та строки виплати заробітної плати, розмір відрахувань і стягнень із заробітної плати, порядок ведення розрахункових книжок, правила внутрішнього трудового розпорядку та відповідальність за порушення положень трудового договору.

Розпорядження про трудові договори службовців складалося з восьми розділів та 59 артикулів. Другий артикул до службовців відносив працівників, які виконували адміністративні та контролюючі функції, тобто керівників підприємств, сільських та лісових господарств, інспекторів, професійних майстрів, інженерів, а також журналістів, медичних працівників, бухгалтерів та осіб творчої праці – музикантів, скульпторів, художників, акторів. Не належали до числа державних службовців учні та практиканти (артикул 4). Розпорядження про трудові договори службовців не поширювалося на працівників, трудові відносини яких регулювалися окремими розпорядженнями (освітняни і науковці, військові, судді та прокурори й інші).

Щодо строків укладення трудових договорів з службовцями, то вони загалом відповідали строкам укладення договорів з робітниками. Проте термін випробування при прийнятті на роботу встановлювався значно більший – до трьох місяців (артикул 7).

П'ятий розділ Розпорядження регулював підстави припинення трудового договору (артикули 25–42). Основними підставами припинення трудового договору були угода сторін та закінчення строку дії договору. Право на розірвання трудових відносин мали обидві сторони трудового договору.

Законодавство про трудові договори Другої Речі Посполитої гарантувало і службовцям, і робітникам право на оплату праці. У разі несвоєчасної виплати роботодавці зобов'язувалися виплачувати заробітну плату з проведенням індексації в розмірі 2–3 % на місяць, починаючи з першого дня затримання

терміну виплати.

Службовцям також гарантувалося право на одержання заробітної плати, протягом трьох місяців, у разі неможливості виконання професійних обов'язків внаслідок нещасного випадку чи хвороби. Роботодавець міг вирахувати із заробітної плати суму, яку працівник отримував від органів соціального страхування. Виплата заробітної плати працівникові, який захворів або постраждав від нещасного випадку, могла тривати менше трьох місяців – у випадку закінчення строку термінового трудового договору [91].

Таким чином, розмір оплати праці промислових працівників визначався умовами трудового договору. А сам порядок нарахування заробітної плати, розмір відрахувань та тарифи оплати праці затверджувалися інспектором праці відповідного округу.

Регулювання оплати праці в Другій Речі Посполитій здійснювалося також окремими законами та розпорядженнями Президента, Ради Міністрів, Міністерства праці та соціальної опіки. Однак, в більшості ці нормативно-правові акти регулювали оплату праці державних службовців (*funkcjonariuszów państwowych*), кількісний показник яких серед українського населення був не високий.

Закон «Про оплату праці службовців» від 13 липня 1920 р. (*Ustawa o uposażeniu urzędników i niższych funkcjonariuszów państwowych*) визначав XII рангів службовців, відповідно до яких останнім нараховувалася заробітна плата. Структура заробітної плати складалася з ставки, доплати за вислугу років (розмір залежав від освіти та трудового стажу службовця) та родинної доплати (розмір залежав від місцевості та наявності неповнолітніх дітей у сім'ї службовця) [132]. Протягом міжвоєнного періоду законодавство, що регулювало оплату праці службовців, неодноразово зазнавало змін та доповнень.

Зважаючи на те, що більшість населення Східної Галичини було зайнято в сільському господарстві (у Львівському воєводстві – 65,65 %, Станіславському – 74,68 %, Тернопільському – 79,55 %) [285, с. 151], доцільно

розглянути також правове регулювання оплати праці сільськогосподарських робітників.

Регулювання оплати праці сільськогосподарських працівників в Другій Речі Посполитій здійснювалося локальними нормативно-правовими актами. Право на оплату праці робітникам сільського господарства, гарантувалося умовами колективних трудових договорів. Так, колективний трудовий договір від 7 грудня 1929 р., регулював умови праці сільськогосподарських робітників Львівського, Станіславського та Тернопільського воєводств і встановлював грошову та натуральну форму виплати заробітної плати (*Umowa z dnia 7 grudnia 1929 r. ustalająca warunki pracy i płacy robotników rolnych na terenie województw; lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego z wyłączeniem powiatów: Tarnobrzeg, Kolbuszowa, Nisko, Rzeszów, Łańcut, Przeworsk, Brzozów, Jarosław, Sanok, Strzyżów i Krosno*). Договір укладався на 1 рік і діяв з 1 квітня 1930 р. до 31 березня 1931 р. Виплата заробітної плати здійснювалася в готівковій та натуральній формі. Робітники чоловічої статі отримували 120 злотих в рік, а решту заробітку їм виплачували натурою (збіжжям) (артикул 10). Чоловіки у віці від 18 до 21 року та жінки отримували за рік праці 100 злотих та виплату в натуральній формі (артикул 19–20). Урядники, які контролювали працю робітників, отримували 140–180 злотих в рік. Розмір заробітної плати ремісників, які працювали для потреб сільського господарства, залежав від кваліфікації та трудового стажу. Кваліфіковані ремісники з стажем 5 років отримували 240 злотих в рік, а з стажем 15 років – 300 злотих. Заробітна плата некваліфікованим робітникам виплачувалася тільки в натуральній формі (артикул 22) [122].

Колективний трудовий договір від 30 грудня 1929 р. регулював умови праці та оплати постійних та сезонних сільськогосподарських робітників на території воєводств Східної Галичини (*Umowa z dnia 30 grudnia 1929 r. ustalająca warunki pracy i płacy dla dojarek. stale zatrudnionych dziennych robotników rolnych i dla sezonowych robotników rolnych na terenie województw; lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego z wyłączeniem powiatów:*

Tarnobrzeg, Kolbuszowa, Nisko, Rzeszów, Łańcut, Przeworsk, Brzozów, Jarosław, Sanok, Strzyżów i Krosno). Розмір заробітної плати залежав від віку та статі робітників (за цим критерієм розрізняли 4 категорії робітників), виду робіт, сезонного періоду їх виконання та місцевості. Зауважимо, що праця в зимовий період, а також неповнолітніх та жінок оцінювалася нижче [123].

Для контролю за нарахуванням і виплатою платні роботодавці вели відомості видачі заробітної плати (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 8 listopada 1928 r. wydane w porozumieniu z Ministrami: Przemysłu i Handlu, Skarbu, Spraw Wojskowych, Komunikacji, Poczty i Telegrafów, Robót Publicznych oraz Reform Rolnych w sprawie ksiąg płacy i wykazów wypłat robotniczych oraz ksiąg niezbędnych dla kontroli nad stosunkiem pracy) [66] та облікові книжки із зазначенням прізвищ робітників, дати виплати та суми заробітку і терміну, за який проводиться розрахунок, а також відрахування із зарплати. Ці документи зберігалися протягом 5 років (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 8 listopada 1928 r. wydane w porozumieniu z Ministrami: Przemysłu i Handlu, Skarbu, Komunikacji, Spraw Wojskowych, Robót Publicznych, Poczty i Telegrafów oraz Reform Rolnych o książeczkach obrachunkowych) [65].

Зважаючи на те, що в Другій Речі Посполитій рівень показників нещасних випадків при виконанні трудових обов'язків не тільки залишався високим, але й зростав, виникла потреба в регулюванні охорони праці.

З 1927 р. при Міністерстві праці та соціальної опіки діяла Рада охорони праці (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 17 września 1927 r. o Radzie Ochrony Pracy), яка складалася з представників профспілок, працедавців та спеціалістів з безпеки та гігієни праці. Рада займалася питаннями найму працівників, визначення тривалості робочого часу та часу відпочинку, умов праці молоді та жінок, безпеки і гігієни праці, функціонування профспілок. Зауважимо, що рішення Ради мали рекомендаційний характер [93].

Згідно «Розпорядження Президента Другої Речі Посполитої про профілактику професійних захворювань» від 22 серпня 1927 р. (Rozporządzenie

Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22 sierpnia 1927 r. o zapobieganiu chorobom zawodowym i ich zwalczaniu), професійними визнавалися захворювання, що виникали внаслідок виконання певної роботи чи під впливом умов, в яких вона виконувалася. Професійні захворювання підлягали суворій обліковості та звітності.

Обов'язок звітування покладался на лікаря, який при огляді хворого діагностував захворювання (артикули 4–5). З метою встановлення причини захворювання, вивчалися умови праці потерпілого, проводився огляд хворого і його співробітників та огляд приміщення і робочого обладнання, на якому працював хворий (артикул 7). Важливим положенням законодавства вважаємо те, що власники підприємств були зобов'язані сприяти розслідуванню професійних захворювань, надавати необхідну інформацію про умови праці робітників та матеріали, з якими вони працюють (артикул 10). До порушників положень Розпорядження застосовувалося покарання у вигляді штрафу від 250 до 3000 злотих і (чи) арешту до 6 тижнів [95].

Законодавець зобов'язував інспекторів праці та повітових лікарів проводити перевірку умов праці на підприємствах, в яких раніше виявлялися професійні захворювання, принаймні один раз на рік (Rozporządzenie Ministrów: Pracy i Opieki Społecznej i Spraw Wewnętrznych z dnia 24 marca 1925 r. w sprawie stosunku organów inspekcji pracy do organów służby zdrowia władzy administracyjnej I instancji) [84].

З 1928 р. охорона життя і здоров'я працівників під час виконання професійних обов'язків стала однією з основних умов трудових договорів. Законодавство про договори праці зобов'язувало роботодавців забезпечити найманим працівникам здорові й безпечні умови праці «pracodawca obowiązany jest stosować środki, zapewniające ochronę życia i zdrowia robotników» (артикул 7) [92].

Важливим положенням законодавства вважаємо заборону розірвання роботодавцем трудового договору з робітником, який внаслідок нещасного випадку, що стався під час виконання трудових обов'язків, перебував на

лікарняному. Звільнити постраждалого робітника можна було не швидше, як після 4 тижнів непрацездатності [92].

Зауважимо, що для державних службовців цей термін продовжувався до 3 місяців [91]. Працівник мав право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконував законодавства про охорону праці.

Дана норма в основному збігається з положенням чинного законодавства України про охорону праці (ст. 6 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-XII) [13].

«Розпорядження Президента Другої Речі Посполитої про безпеку і гігієну праці» від 16 березня 1928 р. (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o bezpieczeństwie i higjienie pracy) встановлювало правила, що забезпечували охорону життя і здоров'я працівників при виконанні трудових обов'язків та під час виробничого відпочинку. Зокрема, помешкання для працівників, що знаходилися при підприємствах, мали відповідати вимогам гігієни, бути просторими, відповідно освітленими та опалюваними [90].

Зважаючи на щорічне зростання показників нещасних випадків у сільському господарстві, уряд Польщі в 1931 р. видав «Розпорядження про безпеку і гігієну праці в сільському й лісовому господарствах та пов'язаних з ними підприємствах, що не мають переважаючого промислового чи комерційного характеру» (Rozporządzenie Ministrów: Spraw Wewnętrznych, Pracy i Opieki Społecznej oraz Rolnictwa w porozumieniu z Ministrem Reform Rolnych z dnia 9 marca 1931 r. o bezpieczeństwie i higjienie pracy w gospodarstwach rolnych i leśnych oraz przedsiębiorstwach z niemi związanych, które nie posiadają przeważającego charakteru przemysłowego lub handlowego) [85].

Згідно § 1 Розпорядження, всі конструкції на території сільських та лісових господарств (глибокі ємності для води, сходи) мали відповідати вимогам техніки безпеки. До виконання шкідливих для здоров'я робіт категорично заборонялося залучати неповнолітніх працівників.

Недоліком Розпорядження вважаємо те, що його дія не поширювалася на господарства з площею менше 30 га (§ 2). Відтак багатьох робітників Східної

Галичини це положення де-факто позбавляло права на безпечні умови праці [85].

Законодавством регулювалися також умови проживання працівників лісових і сільських господарств у службових помешканнях. На кожного працівника відводилась житлова площа, не менша за 4 м² (§ 2 Rozporządzenie Ministrów Opieki Społecznej oraz Rolnictwa i Reform Rolnych z dnia 21 sierpnia 1937 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Spraw Wewnętrznych o warunkach higienicznych mieszkań służbowych pracowników rolnych i leśnych) [83].

Охорона праці на підприємствах, що займалися виправкою шкіри, регулювалася спільним «Розпорядженням Міністра соціальної опіки і Міністра промисловості та торгівлі про гігієну і безпеку праці на підприємствах з виправки шкіри» 1937 р. (Rozporządzenie Ministrów: Opieki Społecznej oraz Przemysłu i Handlu z dnia 7 maja 1937 r. o higienie i bezpieczeństwie pracy w zakładach wyprawiających skóry), яке складалося з 43 параграфів. За санітарними вимогами, робочі приміщення підприємств прибиралися щоденно, а підлога покривалася водонепроникним матеріалом. При використанні шкідливих речовин для обробки шкіри робітники використовували протигази, водонепроникний спецодяг та взуття. небезпечні для здоров'я робітників розчинники зберігалися в спеціальних контейнерах і застосовувати їх мали право тільки кваліфіковані робітники.

Розпорядження містить два додатки. Перший – спеціальна Інструкція для працівників, які працюють з легкозаймистими матеріалами і вибуховими речовинами (Instrukcja dla pracowników zatrudnionych w zakładach wyprawiających skóry przy pracy z materiałami łatwopalnymi i wybuchowymi). Положення Інструкції зобов'язували працівників дотримуватись техніки безпеки при виконанні професійних обов'язків, категорично забороняли палити в робочих приміщеннях та на території підприємства.

Другий – Вимоги для працівників, що безпосередньо займаються виправкою шкіри (Wskazówki dla narażonych na zarażenie się (węglikiem pracowników zakładów wyprawiających skóry). В зв'язку з небезпекою зараження

інфекційними хворобами при обробці шкіри тварин, всі працівники зобов'язувалися дотримуватися відповідних правил. Зокрема, працювати в спецодязі, мити руки перед вживанням їжі, повідомляти адміністрацію підприємства про травми та пошкодження на шкірі рук. Працедавець мав право звільнити робітника, який не дотримувався правил безпеки життя і здоров'я під час виконання трудових обов'язків [82].

Чинне законодавство України про працю також зобов'язує працівників знати і виконувати нормативні акти про охорону праці, правила поводження з механізмами, устаткуванням, користуватися засобами індивідуального захисту (ст. 159 Кодексу законів про працю України) [2].

Недотримання вимог щодо безпеки і охорони праці було основною причиною настання непрацездатності серед працівників. Відтак нещасні випадки стали найпоширенішим об'єктом соціального страхування, якому підлягали всі робітники та службовці. Одним з перших нормативно-правових актів Другої Речі Посполитої, що регулював страхування від нещасних випадків, стало Розпорядження про страхування працівників, зайнятих в гірничих підприємствах, видане Міністром праці та соціальної опіки вже 29 грудня 1919 р. (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w sprawie zmiany terytorjum okręgu Zakładu ubezpieczenia robotników od wypadków we Lwowie, oraz w sprawie przekazania temuż Zakładowi tymczasowo wykonywania ubezpieczenia górników w b. zaborze austriackim). Зауважимо, що страхування гірників від нещасних випадків існувало ще в австрійський період, а саме Управління страхування знаходилося у Відні. Розпорядженням 1919 р. Управління страхування робітників від нещасних випадків створювалося у Львові. Основною функцією Управління стало призначення соціальних виплат робітникам, з якими трапився нещасний випадок на виробництві (артикул 8) [62].

Соціальне страхування від нещасних випадків працівників залізниці регулювалося окремим Розпорядженням Міністрів залізничного транспорту, праці та соціальної опіки і фінансів (Rozporządzenie Ministra Kolei Żelaznych z

dnia 5 sierpnia 1922 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej i z Ministrem Skarbu w przedmiocie tymczasowego zaopatrzenia pracowników polskich kolei państwowych w byłym zaborze austriackim w razie nieszczęśliwych wypadków). Воно гарантувало постраждалим працівникам лікування та матеріальну допомогу. Витрати на лікування оплачувала спеціальна Каса хворих. Якщо нещасний випадок спричинив смерть працівника, то матеріальну допомогу отримувала його сім'я [32].

Страховання на випадок хвороби в Другій Речі Посполитій було обов'язковим і регулювалося Указом Президента від 11 січня 1919 р. (Dekret o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby) та Законом уряду від 19 травня 1920 р. (Ustawa z dnia 19 maja 1920 r. o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby). Указом Президента обов'язковому страхуванню на випадок хвороби підлягали всі працівники, в тому числі сільськогосподарські та сезонні. Страхові виплати нараховували Каси хворих, що розташовувалися в кожному повіті. А розмір виплат залежав від рівня середньої заробітної плати працівника [14].

Закон про обов'язкове страхування на випадок хвороби визначав порядок надання допомоги застрахованим працівникам. Обов'язковою була матеріальна виплата та безкоштовна медична допомога, як для працівників, так і для членів їх сімей [146].

Страховання службовців регулювалося Розпорядженням Президента Другої Речі Посполитої від 24 листопада 1927 р. (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 listopada 1927 r. o ubezpieczeniu pracowników umysłowych). Ним гарантувалися страхові виплати службовцям в зв'язку з безробіттям, тимчасовою втратою працездатності, смертю (виплату отримувала сім'я працівника) та за віком [97].

Не менш важливим стало прийняття законодавства про страхування на випадок безробіття, якому підлягали службовці, промислові та сільськогосподарські робітники, яким виповнилося 18 років (Ustawa z dnia 18 lipca 1924 r. o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia) [140]. Наступними

змінами до Закону, в 1932 р. (Obwieszczenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 24 czerwca 1932 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia) вік працівників, які підлягали страхуванню від безробіття, зменшився до 16 років.

Недоліком законодавства вважаємо те, що працівники дрібних підприємств (менше 5 осіб) не підлягали соціальному забезпеченню на випадок безробіття. В разі звільнення з причини неналежного виконання професійних обов'язків та/участі в страйку, працівники втрачали право на виплату соціальної допомоги [27]. З огляду на зростання кількості соціально-економічних страйків, вважаємо, що це положення було спрямоване проти інтересів основної маси робітників.

Потреба в правовому регулюванні зайнятості населення зумовлювалася щорічним зростанням показників безробіття. Регулювання зайнятості населення здійснювалося національним законодавством Другої Речі Посполитої та Конвенцією МОП про безробіття 1919 р., яку Польща ратифікувала в 1924 р. В цьому ж році Законом «Про суспільне посередництво праці» (Ustawa z dnia 10 czerwca 1924 r. o społecznem pośrednictwie pracy) на території воєводств створювалися Бюро посередництва праці (згодом Бюро Фонду Праці), що надавали статус безробітності та безкоштовно займалися працевлаштуванням безробітних [131]. З 1925 р. Міністерство праці та соціальної опіки зобов'язувало роботодавців в триденний термін повідомляти Бюро посередництва праці про наявність вільних робочих місць (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 31 grudnia 1924 r. w porozumieniu z Ministrem Skarbu, Ministrem Przemysłu i Handlu, Ministrem Rolnictwa i Dóbr Państwowych, Ministrem Kolei i Ministrem Robót Publicznych oraz Ministrem Sprawiedliwości w sprawie obowiązku pracodawców zawiadamiania państwowych urzędów pośrednictwa pracy o każdym wolnym lub nowoobsadzonem miejscu) [77].

Діяльність служб зайнятості не вирішувала проблем масового безробіття, що спричиняло масову еміграцію, переважно українського сегменту населення сільського господарства. Також надлишок робочої сили давав можливість

роботодавцям порушувати права робітників, що призводило до трудових спорів, конфліктів, які часто переростали у страйки. З метою зменшення соціального напруження в суспільстві, польський уряд створив систему органів праці, основним завданням яких стало запобігання страйкам. Так, в 1919 р. Указом Президента створювалися професійні спілки, які мали представляти та захищати трудові та соціально-економічні права працівників відповідної галузі праці (Dekret w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych) [21]. Однією з важливих функцій профспілок стало розроблення умов колективних трудових договорів. При вирішенні колективних трудових спорів важлива роль відводилася інспекторам праці, які здійснювали державний нагляд і контроль за дотриманням підприємствами, незалежно від форм власності та виду діяльності, законодавства про працю (Dekret tymczasowy o urządzeniu i działalności inspekcji pracy) [17].

За «Розпорядженням Президента Другої Речі Посполитої про інспекцію праці від 14 липня 1927 р.» (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 14 lipca 1927 r. o inspekcji pracy) інспектори здійснювали контроль за умовами праці та виконанням постанов про охорону життя і здоров'я робітників [89].

В 1933 р. Розпорядженням Президента створювалися надзвичайні комісії, які займалися суто вирішенням колективних трудових спорів, що виникали на промислових підприємствах та у торгівельних закладах (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. o nadzwyczajnych komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu) [101].

У сільському господарстві вирішення колективних трудових спорів регулювалося Законами Другої Речі Посполитої від 28 березня 1919 р. та 1 серпня 1919 р. «Про вирішення колективних трудових спорів між роботодавцями і сільськогосподарськими робітниками» (Ustawa o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi). За березневим Законом трудові спори розглядалися інспекторами праці та комісіями з вирішення трудових спорів (Komisją Rozjemczą) [152].

Серпневий Закон впроваджував Примирювальну комісію (Komisja Polubowną) для вирішення трудових спорів, яку очолював інспектор праці [126]. Якщо в результаті роботи Примирювальної комісії сторонам не вдавалося укласти мирову угоду, то Міністр праці та соціальної опіки скликав Надзвичайну комісію з вирішення трудових спорів (Nadzwyczajną Komisję Rozjemczą) та призначав головуючого (Ustawa w przedmiocie uprawnień Ministra Pracy i Opieki Społecznej do powoływania Nadzwyczajnych Komisji Rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi) [141].

Для вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів з 1928 року в Другій Речі Посполитій утворювалися суди праці (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22 marca 1928 r. o sądach pracy), що розглядали скарги від промислових робітників, службовців, ремісників та роботодавців [94]. Але можливість участі українського населення в судах праці обмежувалася необхідністю вільного володіння польською мовою та спеціальною юридичною термінологією, а скарги від сільськогосподарських робітників не приймалися [282, с. 199].

2.2 Правовий статус органів з регулювання трудових відносин в Польській Республіці міжвоєнного періоду

В Другій Речі Посполитій регулювання правового статусу органів праці, їх компетенції, структури та діяльності здійснювалося указами Президента, постановами Ради Міністрів, законами та розпорядженнями Міністерства праці та соціальної опіки, Міністерства промисловості та торгівлі, Міністерства внутрішніх справ, Міністерства сільського господарства та інших компетентних міністерств.

Нестабільна соціально-економічна політика Польської Республіки в міжвоєнний період супроводжувалася високим рівнем безробіття, трудової еміграції та порушенням положень трудового законодавства. Наслідком цього

стали численні страйки робітників з приводу порушення їхніх трудових прав, зокрема, несвоєчасної виплати заробітної плати, незаконного звільнення, не дотримання безпечних умов праці, розпорядку робочого дня та умов соціального забезпечення. Необхідність врегулювання складних суспільних відносин зумовлювала потребу створення системи відповідних органів.

В досліджуваній період трудові відносини регулювали загальнодержавні й місцеві (воєводські) органи праці та соціального захисту населення: Міністерство праці та соціальної опіки (з 1932 р. Міністерство соціальної опіки), Інспекторат праці, Рада охорони праці, профспілки, Державне управління з працевлаштування й опіки над емігрантами, Фонд Безробіття, Фонд Допомоги Безробітним, Фонд Праці, Воєводські Бюро Фонду Праці, Комітети допомоги безробітним в зимовий період, Рада еміграції, Еміграційний синдикат, Каси соціального забезпечення, арбітражні комісії для вирішення колективних трудових спорів, суди праці та інші.

30 жовтня 1918 р. Декретом Регентської Ради створено Міністерство суспільного здоров'я і соціальної опіки та Міністерство охорони праці (Dekret Rady Regencyjnej o utworzeniu Ministerstwa Zdrowia Publicznego i Opieki Społecznej i Ministerstwa Ochrony Pracy). В компетенцію міністерств входило розроблення, впровадження та контроль за виконанням законодавства з охорони праці та соціального страхування, а також питання соціальної опіки та охорони праці робітників, військових, емігрантів [16].

З приходом до влади Юзефа Пілсудського (1926 р.) Міністерство суспільного здоров'я і соціальної опіки та Міністерство охорони праці об'єднуються в одне міністерство під назвою «Міністерство праці та соціальної опіки» (Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej). Зазначимо, що питання суспільного здоров'я залишилося в компетенції Міністерства праці та соціальної опіки.

Розпорядженням Ради Міністрів з 29 грудня 1919 р. компетенція Міністерства праці та соціальної опіки поширювалася на територію Східної Галичини (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 grudnia 1920 r. w

przedmiocie przejęcia w b. zaborze austriackim przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej spraw, wchodzących w zakres działania tego Ministerstwa) [108].

З березня 1921 р. діяльність Міністерства праці та соціальної опіки здійснювалася на основі організаційного статуту. Відповідно до цього документа, при Міністерстві створювалося 5 департаментів:

- адміністративний – займався питаннями обліку бюджетного фінансування;
- охорони праці – відповідав за профспілковий рух та охорону праці на промислових підприємствах, в закладах торгівлі та сільському господарстві;
- соціального страхування – організовував страхування населення та здійснював нагляд за діяльністю органів соціального страхування;
- соціальної опіки – створював інспекції, які опікувалися дітьми, молоддю та неповносправними дорослими;
- посередництва праці – здійснював аналіз ринку праці та організовував управління посередництва праці.

Крім департаментів при Міністерстві праці та соціальної опіки існував відділ адміністративної інспекції праці, що створював органи інспекції праці та здійснював контроль за їхньою діяльністю. До компетенції відділу також входила реєстрація професійних спілок [23].

Законом Сейму Другої Речі Посполитої від 28 листопада 1923 р. ліквідувалося Міністерство суспільного здоров'я (Ustawa z dnia 28 listopada 1923 r. w przedmiocie zniesienia Ministerstwa Zdrowia Publicznego). Виконання його функцій передавалося Міністерству праці та соціальної опіки і Міністерству внутрішніх справ (артикул 1). Так, до компетенції Міністерства праці та соціальної опіки перейшли опіка материнства, інвалідів, питання гігієни та санітарії помешкань, гігієна праці на промислових підприємствах, в ремісничих майстернях, залізничному та водному транспорті [151].

В грудні 1931 р. Рада Міністрів видала організаційний статут Міністерства праці та соціальної опіки (Uchwała Rady Ministrów z dnia 4 grudnia 1931 r. w sprawie statutu organizacyjnego Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej).

Згідно з статутом, Міністерство праці та соціальної опіки складалося з департаментів праці, соціального страхування та соціальної опіки.

До департаменту з питань праці входили відділи організації та охорони праці, посередництва праці та питань безробіття і профспілкового руху (§ 2). Департамент соціального страхування складався з відділів страхування працівників робітничих професій, страхування на випадок тимчасової втрати працездатності, страхування працівників розумової праці та фінансового (§ 3). Структура департаменту з питань соціальної опіки складалася з відділів організації і справ загального характеру соціальної опіки, опіки над дітьми і молоддю, опіки над дорослими, справ військових інвалідів (§ 4) [111].

З липня 1932 р. організаційно-правові засади функціонування Міністерства праці та соціальної опіки регулювалися новим статутом, затвердженим Радою Міністрів (Uchwała Rady Ministrów z dnia 25 czerwca 1932 r. w sprawie statutu organizacyjnego Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej). Перший параграф статуту визначав структуру Міністерства, що складалося з департаментів:

– праці, який в свою чергу складався з відділу інспекції праці та очолювався Головним інспектором праці. Департамент займався питаннями охорони праці, вирішення трудових спорів, інспекції праці, зайнятості населення, трудової еміграції (§ 2);

– соціального страхування – займався питаннями страхування населення на випадок тимчасової втрати працездатності, інвалідності, старості, смерті, нещасних випадків та безробіття працівників розумової праці (§ 3);

– соціальної опіки – вирішував питання визначені попереднім статутом (§ 4);

- служби здоров'я – організовував лікування та профілактику захворювань, створював державні лікувальні заклади для працюючих (§ 5) [112].

Розпорядженням Президента Другої Речі Посполитої від 12 липня 1932 р. було змінено назву «Міністерство праці та соціальної опіки» і «Міністр праці та

соціальної опіки» на «Міністерство соціальної опіки» і відповідно «Міністр соціальної опіки» (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 12 lipca 1932 r. o wprowadzeniu nazwy «Minister Opieki Społecznej» і «Ministerstwo Opieki Społecznej») [88].

Для реалізації своїх завдань щодо соціального захисту населення, регулювання трудової еміграції, боротьби з безробіттям, сприяння росту зайнятості, забезпечення безпечних умов праці, вирішення трудових спорів Міністерство праці та соціальної опіки створювало органи праці, організовувало їхню роботу та контролювало діяльність.

На порядок створення та організаційну структуру органів праці мало вплив також міжнародне законодавство. Так, для боротьби з безробіттям та захисту прав робітників польська влада ратифікувала відповідні конвенції Міжнародної Організації Праці, згідно яких зобов'язувалася створити систему органів праці та соціальної опіки, зокрема Державну службу зайнятості, Раду охорони праці, Комітет допомоги безробітним та Інспекцію праці, основним завданням якої був нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю у всіх сферах зайнятості.

Питання регулювання діяльності інспекції праці є актуальними і в нових історичних умовах для сучасної України, оскільки з проголошенням незалежності законодавство неодноразово змінювалось та доповнювалось (Положення про Державну інспекцію праці Міністерства праці та соціальної політики 1996 р., Положення про громадських інспекторів праці 1998 р., Положення про Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю 2003 р., Положення про Державну інспекцію України з питань праці 2011 р. тощо).

Регулювання діяльності інспекції праці в Другій Речі Посполитій здійснювалося на основі Декрету «Про організацію і діяльність інспекції праці» (Dekret tymczasowy o urządzeniu i działalności inspekcji pracy) від 3 січня 1919 р., який складався з 17 артикулів і був обов'язковим на всій території держави. Декрет встановлював підзвітність інспекції праці Міністерству праці та

соціальної опіки. Основною функцією інспекції праці був нагляд і контроль за належним застосуванням законодавства про працю.

Призначав інспекторів праці Голова Ради Міністрів за поданням Міністра праці та соціальної опіки, а в разі призначення інспектора праці на військовий завод, кандидатура узгоджувалася з Міністром військових справ.

Завдання інспекції праці полягали у тому, щоб:

здійснювати державний нагляд і контроль за додержанням підприємствами, незалежно від форм власності та виду діяльності, законодавства про працю;

видавати приписи для впровадження в життя постанов, виданих Міністерством праці та соціальної опіки та контролювати їх виконання;

затверджувати оплату за житло, їдальні, лазні для робітників, що розташовані при заводах та фабриках;

завіряти таблиць заробітної плати робітників;

контролювати за виконанням постанов щодо праці та навчання молоді;

здійснювати нагляд та контроль за додержанням роботодавцями тривалості робочого часу та часу відпочинку, нормування праці, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку;

збирати, перевіряти та затверджувати статистичні дані стосовно умов праці, заробітної плати, побуту робітників, нещасних випадків та страйків [17].

Зважаючи на те, що кількість робітничих страйків постійно зростала, одним із основних завдань інспекції праці стало врегулювання конфліктів між роботодавцями та робітниками, з'ясування причин страйків та сприяння їх залагодженню. Підтвердження цього знаходимо в справі про повідомлення власників підприємств Станіславського воєводства про страйки робітників і їхні вимоги. Так, інспектор праці 53-го округу своїм втручанням сприяв припиненню страйку на деревообробній фабриці «Вигода» в 1926 р. Керівник фабрики виплатив робітникам заборгованість, після чого вони приступили до роботи [166, арк. 4].

Тимчасовим положенням регулювався розмір заробітної плати

працівників інспекції праці, що залежав від їхньої посади та кваліфікації (Przepisy tymczasowe o wynagrodzeniu urzędników inspekcji pracy). Витрати на відрядження інспекторів праці відшкодовувалися відповідно до загальних правил для державних службовців. Страхування та компенсації інспекторів праці у разі нещасного випадку, при виконанні службових обов'язків, визначалися на загальних засадах [31].

За Розпорядженням Президента Другої Речі Посполитої «Про інспекцію праці» (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 14 lipca 1927 r. o inspekcji pracy) від 14 липня 1927 р., компетенція інспекторів праці поширювалася на професійно-технічні училища та в'язниці, у разі застосування при виробництві механічного обладнання.

До завдань інспекції праці відтепер додавались:

- контроль за належним виконанням постанов про охорону життя та здоров'я робітників;
- нагляд за дотриманням умов трудових договорів;
- контроль за належним виконанням законодавства про відпустки;
- контроль за наданням можливості поєднувати працю з навчанням для неповнолітніх працівників;
- нагляд за дотриманням законодавства про працю жінок;
- контроль за безпекою праці в гірничодобувній галузі;
- проведення роз'яснювальної роботи щодо змін у законодавстві про працю.

Організаційна структура інспекції праці складалась з Головного інспекторату праці, що знаходився у Варшаві, наглядових та окружних інспекторатів, спеціальних інспекторів праці, підінспекторів праці, асистентів інспекторів та інспекційних лікарів.

Головний інспекторат праці контролював діяльність всіх органів інспекції праці, координував їхні дії та підпорядковувався безпосередньо Міністерству праці та соціальної опіки. Обов'язком Головного інспектора праці було щорічне звітування перед Міністерством про свою інспекційну діяльність. Наглядові

інспектори праці здійснювали нагляд і контроль за діяльністю інспекції праці в призначених їм округах як перша інстанція, а у разі розгляду скарг на діяльність окружних інспекторів – як друга інстанція. Окружні інспектори праці в межах своїх округів видавали розпорядження як перша інстанція в справах, що належали до компетенції інспекції праці. Вони підпорядковувалися безпосередньо наглядовим інспекторам праці, а ті в свою чергу – Головному інспектору праці.

Міністерство праці та соціальної опіки за погодженням з відповідними міністерствами могло виключити за межі компетенції наглядових та окружних інспекторів праці певну галузь виробництва і зробити її прерогативою спеціальних інспекторів праці.

Підінспектори праці призначалися для допомоги інспекторам праці в тих округах, де зосереджувалась значна кількість підприємств. Асистенти інспекторів допомагали здійснювати контроль і нагляд за дотриманням правил охорони праці, мали право здійснювати перевірку умов праці (лише на основі розпорядження інспектора праці). Асистенти не мали права видавати приписи, протоколи та накази [89].

Важливою нормою польського міжвоєнного законодавства про безпеку праці стало те, що на території східних воєводств створювалися управління промислових і гірничих інспекторів, які розслідували нещасні випадки на виробництві, стежили за технікою безпеки, з'ясовували причини страйків робітників. Інспекція праці мала право перевіряти гірничий заклад підземного видобутку лише в супроводі представника адміністрації (§ 1 Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej i Ministra Przemysłu i Handlu z dnia 24 lutego 1928 r. o stosunku wzajemnym organów inspekcji pracy i władz górniczych).

Прогресивним положенням розпорядження вважаємо те, що для відкриття чи реконструкції гірничодобувних закладів дозвіл компетентного інспектора праці, який враховував думку громадськості був обов'язковим [55].

Інспекційні лікарі призначалися для допомоги інспекторам праці в справах нагляду за належним виконанням урядових постанов про захист

здоров'я працівників і дотримання санітарних умов праці. Діяльність інспекційних лікарів регулювалася спільним Розпорядженням Міністра праці та соціальної опіки і Міністра внутрішніх справ «Про взаємодію інспекції праці та медичної служби» (Rozporządzenie Ministrów: Pracy i Opieki Społecznej i Spraw Wewnętrznych z dnia 24 marca 1925 r. w sprawie stosunku organów inspekcji pracy do organów służby zdrowia władzy administracyjnej I instancji) від 24 березня 1925 р. Згідно даного Розпорядження, повітові лікарі за дорученням інспекції праці чи з власної ініціативи мали право перевірити підприємство, оглядати робочі місця та інструменти робітників. Про виявлені недоліки інспекційні лікарі повідомляли інспекторів праці.

У надзвичайних випадках, коли порушення санітарних умов підприємством загрожувало здоров'ю робітників та мешканців навколишніх територій, інспекційний лікар видавав невідкладну постанову про усунення недоліків чи закриття підприємства, після чого повідомляв інспектора праці про надзвичайну ситуацію.

Для одержання відповідних знань щодо дотримання гігієни праці, Генеральна дирекція служби здоров'я проводила курси з основ санітарії для інспекторів праці (§ 6) [84].

Територіальний поділ інспекції праці на округи встановлювався за поданням Головного інспектора праці, Міністра праці та соціальної опіки за погодженням з Міністром промисловості та торгівлі. Поділ інспекції праці на округи мав відповідати засадам адміністративного поділу держави, внаслідок чого неодноразово змінювався.

Розпорядженням Міністра праці та соціальної опіки «Про територіальний поділ Краківського, Львівського, Станіславського та Тернопільського воєводств» від 18 травня 1921 р. (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu z dnia 18 maja 1921 r. w przedmiocie terytorjalnego podziału województw Krakowskiego, Lwowskiego, Stanisławowskiego i Tarnopolskiego na obwody Inspekcji Pracy) територію українських воєводств поділили на 6 округів інспекції праці: Дрогобицький

інспекторат праці 48-го округу, Львівський інспекторат праці 49-го округу, Тернопільський інспекторат праці 50-го округу, Золочівський інспекторат праці 51-го округу, Станіславський інспекторат праці 52-го округу, Стрийський інспекторат праці 53-го округу. До кожного окружного інспекторату праці входило кілька повітових інспекторатів [60].

З 1928 р. східні воєводства Другої Речі Посполитої входили в один наглядовий окружний інспекторат праці – Львівський VIII наглядовий округ, що складався з: Львівського інспекторату праці 42-го округу (м. Львів та 8 повітів), Дрогобицького інспекторату праці 43-го округу (6 повітів), Перемишльського інспекторату праці 44-го округу (13 повітів), Станіславського інспекторату праці 45-го округу (9 повітів), Стрийського інспекторату праці 46-го округу (7 повітів), Тернопільського інспекторату праці 47-го округу (Тернопільське воєводство) (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 20 lutego 1928 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu oraz Ministrem Rolnictwa w sprawie podziału terytorjalnego Rzeczypospolitej Polskiej na okręgi i obwody Inspekcji Pracy) [71].

Такий поділ проіснував до 1938 р., коли було створено нові інспекторати праці у Львівському VIII наглядовому окружному інспектораті (Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 marca 1938 r. wydane w porozumieniu z Ministrami Przemysłu i Handlu oraz Rolnictwa i Reform Rolnych w sprawie podziału terytorjalnego Rzeczypospolitej Polskiej na okręgi i obwody inspekcji pracy): Чортківський інспекторат праці 48-го округу (5 повітів), Львівський інспекторат праці 49-го округу (м. Львів), Львівський інспекторат праці 50-го округу (7 повітів), Дрогобицький інспекторат праці 51-го округу (4 повіти).

Щодо Станіславського, Стрийського та Тернопільського інспекторатів праці, то вони й надалі відносились до тих округів, що й у 1928 р., але тепер змінилась кількість повітів, що входили до інспекторатів [53].

У 1939 р. Міністерство соціальної опіки востаннє поділило територію держави на округи та обводи інспекції праці (Rozporządzenie Ministra Opieki

Spółecznej z dnia 1 czerwca 1939 r. wydane w porozumieniu z Ministrami Przemysłu i Handlu oraz Rolnictwa i Reform Rolnych w sprawie podziału terytorialnego Rzeczypospolitej Polskiej na okręgi i obwody inspekcji pracy) [34]. Але в зв'язку з початком Другої світової війни, 17 вересня 1939 р. Львівський VIII наглядний окружний інспекторат праці був ліквідований, а з ним відповідно і всі обwodові інспекторати Львівського, Станіславського та Тернопільського воєводств.

Для реалізації завдань, покладених на інспекцію праці, інспектори мали право у будь-який час безперешкодно здійснювати перевірки у виробничих, службових, адміністративних приміщеннях роботодавців та перевірки робочих місць працівників, розташованих поза цими приміщеннями. А також з метою нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, ознайомлюватися під час проведення перевірок з інформацією, документами і матеріалами та одержувати від роботодавців необхідні копії та витяги з документів, ведення яких передбачалось законодавством про працю. Дана норма збігається з положенням сучасного українського законодавства про Державну інспекцію України з питань праці, затвердженим Указом Президента України від 6 квітня 2011 р. № 386/2011 [6].

Зазначимо, що ця норма не стосувалася військових підприємств, які мали статус таємних. На військових підприємствах перевірка могла проводитись лише в робочий час і в присутності керівництва.

У разі порушення підприємством обов'язкових правил щодо безпеки життя, здоров'я робітників, охорони праці, інспектор праці складав протокол і видавав керівнику закладу розпорядження з метою усунення недоліків. Якщо зміни на підприємстві не гарантували безпеку життю і здоров'ю робітників, то інспектор праці звертався до вищої влади з поданням про закриття такого закладу. Це подання могло бути оскаржене в 14-ти денний термін до спеціальної комісії при воєводстві. У разі надходження скарги на розпорядження інспектора праці, скликала ся комісія, яка розглядала скаргу протягом одного тижня. Заявник мав право особисто або через представника в усній або письмовій формі давати пояснення стосовно розпорядження. Якщо

при розгляді справи виникали певні сумніви щодо розпорядження інспектора праці, то комісія проводила розслідування, заслуховувала думку громадськості і приймала рішення більшістю голосів (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 kwietnia 1928 r. o komisjach specjalnych, powołanych do rozstrzygania skarg na nakazy inspektorów pracy) [103].

Обов'язком інспекторів праці було не розголошення інформації, що становила технічну чи комерційну таємницю підприємства. Якщо службові обов'язки вимагали надання таємної інформації Міністерству праці та соціальної опіки, то це робили в конфіденційних рапортах. За розголошення таємної інформації інспектора могли ув'язнити на термін від 6 тижнів до 2 років.

До керівників, які не виконували розпорядження інспектора праці, застосовувалося покарання у вигляді штрафу від 100 до 2000 злотих, або арешт до 6 тижнів [289, с. 526].

Важливим положенням трудового законодавства міжвоєнної Польщі вважаємо те, що інспектори праці входили до складу комісії по видачі ліцензій на відкриття чи реконструкцію промислових підприємств. Але, якщо на підприємстві працювало менше 5 робітників, то його відкриття чи реконструкція відбувалася за спрощеною процедурою, відтак дозвіл інспектора праці не був необхідний (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu z dnia 24 lutego 1928 r. o udziale inspektorów pracy w czynnościach, dotyczących pozwoleń na otwarcie lub przebudowę zakładów przemysłowych) [61].

Зазначимо, що це положення доволі рідко стосувалося українських територій, оскільки на переважній більшості підприємств Східної Галичини було зайнято менше 5 осіб.

Недоліком законодавства Другої Речі Посполитої, яке регулювало діяльність інспекції праці, вважаємо те, що фактично не було нагляду і контролю за належним застосуванням законодавства про працю в сільському господарстві.

Опрацьовані джерела в порівнянні з сучасним трудовим законодавством України також не відносили до основних завдань інспекції праці нагляд за дотриманням законодавства про державне соціальне страхування.

З 1919 р. законодавством Другої Речі Посполитої регулюється правовий статус профспілок (Dekret w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych). Для реєстрації профспілки зверталися до інспекції праці з статутом (містив назву, форми діяльності, порядок прийому та виключення з профспілки). До компетенції профспілок належала оборона прав робітників певної галузі, шляхом укладення колективних договорів праці, звернення до інспекції праці та позивання до суду [21].

Недотримання вимог охорони праці часто призводило до нещасних випадків на виробництві і спричиняло втрату працездатності. Страхування на випадок втрати працездатності здійснювали так звані Каси хворих, утворені при Міністерстві праці та соціальної опіки. При тимчасовій втраті працездатності право на виплату призначалося після висновку лікаря про нездатність працювати. Лікарська допомога надавалась коштом Каси хворих [146].

В 1933 р. Каси хворих реорганізували в Каси соціального страхування. До компетенції Кас входило: страхування і надання медичної допомоги робітникам і службовцям, які стояли на обліку в касі; виплата допомоги хворим і потерпілим від нещасних випадків; здійснення контролю за надходженням внесків до каси соціального страхування [46].

Для реалізації прав робітників на безпечні умови праці в 1927 р. при Міністерстві праці та соціальної опіки як дорадчий орган створюється Рада охорони праці (Rada Ochrony Pracy), що складалася з представників профспілок, працедавців та спеціалістів з безпеки та гігієни праці. Рада займалася питаннями найму працівників, визначення тривалості робочого часу та часу відпочинку, умов праці молоді та жінок, безпеки і гігієни праці, функціонування профспілок. Рішення Ради мали рекомендаційний характер [93].

З огляду на слабкий економічний розвиток Другої Речі Посполитої та зростання показників безробіття доцільно розглянути правовий статус органів праці, що сприяли зайнятості населення та забезпечували соціальний захист працівників.

Значну увагу проблемам безробіття у міжвоєнний період приділяла МОП. У 1919 р. була прийнята Конвенція МОП про безробіття, яка згодом була ратифікована Польщею. Відповідно, регулювання зайнятості населення на території Східної Галичини здійснювалося національним законодавством Другої Речі Посполитої та міжнародним законодавством, ратифікованим Польщею.

З 1919 р. на території Другої Речі Посполитої створюється Державне управління з працевлаштування й опіки над емігрантами. Управління надавало інформацію про умови праці за кордоном, укладало контракти з робітниками, що виїжджали за кордон, надавало допомогу в отриманні еміграційних документів (Dekret o organizacji państwowych urzędów pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami) [15]. В 1934 р. компетенція Державного управління з працевлаштування й опіки над емігрантами перейшла до Фонду Безробіття (Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 15 marca 1934 r. w porozumieniu z Ministrami: Spraw Wewnętrznych, Sprawiedliwości, Skarbu, Spraw Wojskowych i Komunikacji w sprawie przekazania czynności zniesionych państwowych urzędów pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami Funduszowi Bezrobocia) [38].

У 1924 р. на території Другої Речі Посполитої почав діяти Закон «Про суспільне посередництво праці» (Ustawa z dnia 10 czerwca 1924 r. o społecznym pośrednictwie pracy). Згідно Закону, Міністерство праці та соціальної опіки створювало Бюро посередництва праці, які безоплатно займалися працевлаштуванням безробітних (артикул 1). Працівники Бюро реєстрували безробітних та вели облік вакантних робочих місць. Безробітним пропонували роботу відповідно до їхньої професії та кваліфікації. За посередництво у пошуку кваліфікованих кадрів Бюро мали право брати одноразову плату з

працедавців у розмірі 5 % від першої заробітної плати особи, яку направили на роботу (артикул 4) [131].

Наступним кроком польської влади на шляху до вирішення проблеми безробіття стало прийняття Закону «Про страхування на випадок безробіття» від 18 липня 1924 р. (Ustawa z dnia 18 lipca 1924 r. o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia). При Міністерстві праці та соціальної опіки створювався Фонд Безробіття, що займався страхуванням робітників на випадок втрати роботи (артикул 6). Центральним органом Фонду Безробіття було Головне управління, яке знаходилося у Варшаві. Управління розпоряджалося коштами, призначеними для страхування на випадок безробіття, та здійснювало контроль над роботою місцевих органів Фонду Безробіття. До складу Головного управління входили: Міністр праці та соціальної опіки як головуючий; два представники Міністерства праці та соціальної опіки, призначені Міністром; представник Міністерства фінансів; представники робітників (6 членів); представники роботодавців та органів місцевого самоврядування (по 4) (артикул 17–18).

Місцеві органи Фонду Безробіття створювалися в округах Державним управлінням з працевлаштування й опіки над емігрантами. В склад окружних управлінь входили: керівник Державного управління з працевлаштування й опіки над емігрантами як головуючий; три представники робітників; представники роботодавців та органів місцевого самоврядування (по 2). Засідання окружних управлінь Фонду Безробіття скликалися двічі на місяць. Для прийняття рішення необхідно було зібрати 4 голоси (артикул 19).

В компетенцію окружних управлінь Фонду Безробіття входило: прийняття страхових внесків з безробіття, визначення розміру страхових виплат безробітним, реєстрація безробітних та їх інформування про порядок отримання допомоги по безробіттю, виконання доручень Головного управління Фонду Безробіття (артикул 20) [140].

У разі несплати роботодавцями страхових внесків з безробіття окружні управління Фонду Безробіття зверталися до суду для примусового стягнення

відрахувань. В Державному архіві Івано-Франківської області знаходимо відомості про звернення Станіславського окружного управління Фонду Безробіття до суду з позовом про несплату страхових внесків з безробіття власником будівельного підприємства Дашкевичем. Богородчанський повітовий суд задовольнив позов Фонду Безробіття і зобов'язав роботодавця сплатити страховий внесок у розмірі 281,95 злотих [210, арк. 7, 19].

Правовий статус Головного та окружних управлінь Фонду Безробіття визначався положеннями Розпорядження Міністра праці та соціальної опіки «Про компетенцію Головного управління та окружних управлінь Фонду Безробіття» від 26 вересня 1924 р. (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 26 września 1924 r. w sprawie regulaminu zarządu głównego i zarządów obwodowych funduszu bezrobocia). Збори Головного управління зазвичай скликалися один раз на місяць або частіше – за потребою. Рішення приймалися шляхом голосування (мінімум 9 голосів) (§ 6–7).

Виконавчим органом Фонду Безробіття була Дирекція, в компетенцію якої входило виконання адміністративних, організаційних та фінансових функцій. Кандидатуру керівника Дирекції затверджував Міністр праці та соціальної опіки за поданням Головного управління (§ 11). Основним завданням Дирекції стало забезпечення виконання рішень Головного управління Фонду Безробіття та контролювання за дотриманням доцільного використання бюджету (§ 12).

До компетенції окружних управлінь Фонду Безробіття відтепер додавався контроль за діяльністю окружних Бюро Фонду Безробіття, які створювалися при управліннях та організація окружних комісій оскарження (§ 19). Окружні Бюро Фонду Безробіття вели статистику безробітних на місцях, подавали статистичні дані у Фонд Безробіття та виконували завдання, доручені Фондом (§27) [74].

В червні 1932 р. Міністр праці та соціальної опіки оприлюднив зведений текст закону «Про страхування на випадок безробіття» (Obwieszczenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 24 czerwca 1932 r. w sprawie ogłoszenia

jednolitego tekstu ustawy o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia). Закон розкривав правовий статус окружних комісій оскарження. До складу комісії входили головоючий (кандидатуру затверджував Міністр праці та соціальної опіки за поданням Головного управління Фонду Безробіття) та по одному представнику від робітників і роботодавців. Комісія створювалася для розв'язання спірних питань щодо страхових виплат безробітним. Справи розглядалися протягом 14 днів. Рішення комісії видавалися у формі протоколів (артикул 31–32) [27].

В архівних матеріалах знаходимо дані про засідання комісії оскарження Станіславського обwodового управління Фонду Безробіття, яка розглядала скарги безробітних про невиконання допомоги. Безробітному Вінцентію Ністремі комісія відмовила у призначенні виплати з безробіття, з причини недостатньої кількості відпрацьованих ним протягом останнього року робочих днів [211, арк. 9].

Розпорядження Міністра соціальної опіки «Про компетенцію Головного управління та окружних управлінь Фонду Безробіття» від 15 березня 1934 р. (Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 15 marca 1934 r. w sprawie regulaminu Zarządu Głównego i zarządów obwodowych Funduszu Bezrobocia) надавало окружним бюро Фонду Безробіття повноваження щодо страхування на випадок безробіття (стягнення відрахування, визначення розміру страхової допомоги та її виплата) [39].

Відповідно до Розпорядження Міністра соціальної опіки «Про бюро посередництва праці Фонду Безробіття» від 15 березня 1934 р. (Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 15 marca 1934 r. o biurach pośrednictwa pracy Funduszu Bezrobocia), повноваження щодо зайнятості населення здійснювали бюро посередництва праці Фонду Безробіття. Кількість бюро та їхнє розташування визначало Головне управління Фонду Безробіття. Основними завданнями бюро посередництва праці Фонду Безробіття були: реєстрація і контроль безробітних, надання професійних консультацій, доведення до відома зареєстрованих безробітних інформації про їхні права та пільги, сприяння

працевлаштуванню, облік вакантних робочих місць) [37].

За Розпорядженням Президента «Про допомогу безробітним» від 23 серпня 1932 р. (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 23 sierpnia 1932 r. o pomocy bezrobotnym) утворювався Фонд Допомоги Безробітним. Призначення Фонду полягало у наданні допомоги безробітним, які не отримували страхових виплат з безробіття та не мали інших засобів до існування (артикул 1) [96].

В цьому ж році Рада Міністрів затвердила статут Фонду Допомоги Безробітним (Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 26 sierpnia 1932 r. wydane w porozumieniu z Ministrami Spraw Wewnętrznych, Skarbu, Przemysłu i Handlu, Komunikacji oraz Opieki Społecznej w sprawie statutu Funduszu Pomocy Bezrobotnym). Згідно статуту, Фонд Допомоги Безробітним – юридична особа. Структура Фонду складалася з Головного комітету, Дирекції та місцевих комітетів. Головний комітет затверджував бюджет Фонду, визначав порядок діяльності місцевих комітетів. Дирекція Фонду керувала акціями допомоги безробітним, а місцеві комітети здійснювали їх проведення (§ 10) [86].

Закон «Про Фонд Праці» від 16 березня 1933 р. (Ustawa z dnia 16 marca 1933 r. o Funduszu Pracy) ліквідував Фонд Допомоги Безробітним, а його повноваження передавав Фонду Праці (артикул 1–2). Крім надання допомоги безробітним, Фонд Праці залучав їх до громадських робіт, які сам організовував (план робіт затверджував Президент Ради Міністрів) та фінансував. Структура фонду складалася з Президента (кандидатуру призначав Президент Ради Міністрів), Головного комітету, Дирекції та місцевих комітетів.

Бюджет Фонду Праці наповнювався за рахунок державних дотацій, страхових внесків працівників, роботодавців, податків, добровільних пожертвувань. Про діяльність Фонду та використання бюджету Президент Ради Міністрів щороку звітував Сейму [137].

З 1934 р., відповідно до Розпорядження Президента «Про об'єднання Фонду Безробіття з Фондом Праці» (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r. o połączeniu Funduszu Bezrobocia z Funduszem

Pracy), повноваження Фонду Безробіття перейшли до Фонду Праці.

Контролював діяльність Фонду Праці Міністр соціальної опіки. Центральним органом Фонду Праці було Управління, яке очолював Директор Фонду Праці, призначений Міністром соціальної опіки. План роботи та проект бюджету Фонду Праці розробляла Рада Фонду Праці. Головуючим на засіданнях Ради був Міністр соціальної опіки, який і затверджував рішення Ради.

До компетенції Фонду Праці входило: страхування робітників на випадок безробіття, заходи з розвитку зайнятості населення, проведення профорієнтаційних консультацій, фінансування громадських робіт (за рахунок страхових стягнень із зарплат робітників і службовців на випадок безробіття), надання допомоги безробітним, які не мали права на одержання страхових виплат з безробіття.

Для виконання завдань щодо страхування з безробіття та зайнятості населення Фонд Праці створював Воєводські Бюро Фонду Праці, які підпорядковувалися Головному Управлінню Фонду Праці Міністерства соціальної опіки Польщі [98].

Відповідно до Розпорядження Міністра соціальної опіки «Про виконання посередництва праці Фондом Праці» від 26 березня 1935 р. (Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 26 marca 1935 r. o wykonywaniu przez Fundusz Pracy pośrednictwa pracy), компетенція Бюро посередництва праці Фонду Безробіття передавалася Воєводським Бюро Фонду Праці. Відтак, Воєводські Бюро Фонду Праці здійснювали збір відрахувань із зарплат робітників і службовців, реєстрування безробітних, сприяли їх працевлаштуванню, зокрема за кордоном, направляли безробітних на громадські роботи, вели облік вільних робочих місць, збирали та аналізували статистичні дані щодо крайового ринку праці (§ 2) [44].

Завдання Львівського Воєводського Бюро Фонду Праці виконували відділи: адміністративний, фінансовий, посередництва праці та допомоги населенню і суспільних робіт. В склад Станіславського Воєводського Бюро

Фонду Праці входили відділи адміністрації та допомоги населенню, фінансовий і посередництва праці. Воєводське Бюро Фонду Праці в Тернополі складалося з адміністративного, фінансового відділів і відділу посередництва праці та допомоги населенню. Відділ посередництва праці займався реєстрацією безробітних, емігрантів, реемігрантів, їх працевлаштуванням, фінансуванням будівельних і дорожніх робіт, на яких працювали безробітні. Відділ допомоги населенню займався нарахуванням та видачею невідкладної допомоги безробітним та їх родинам. Адміністративний відділ – організаційними справами, а фінансовий – вкладками, оплатами та рахунками Фонду Праці (Zarządzenie z dnia 29 kwietnia 1936 r. w sprawie organizacji Wojewódzkich Biur Funduszu Pracy) [153].

З квітня 1935 р. на території повітів були створені філії Воєводських Бюро Фонду Праці (Zarządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 26 marca 1935 r. o utworzeniu ekspozytur Wojewódzkich Biur Funduszu Pracy) [86].

Філії Воєводських Бюро Фонду Праці на місцях здійснювали страхування працівників на випадок безробіття та сприяли їхньому працевлаштуванню (§ 1 Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 23 maja 1935 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Spraw Wewnętrznych o postępowaniu odwoławczym od decyzji wojewódzkich biur Funduszu Pracy i ich ekspozytur) [41].

В Урядовому віснику Фонду Праці знаходимо повідомлення про кількість філій Воєводських Бюро Фонду Праці на території Східної Галичини. У Львівському та Станіславському воєводствах було по 6 філій, в Тернопільському – 4 (Komunikat z dnia 18 lutego 1936 r. w sprawie rozdzielnika Dziennika Zarządzeń) [22].

В 1936 р. створено Громадський Комітет допомоги безробітним в зимовий період, що мав філії у воєводствах та повітах. До компетенції Комітетів входило збір та розподіл коштів, продуктів харчування, одягу та палива між безробітними та їхніми родинами. Для отримання допомоги безробітні зверталися із заявою до комітетів та подавали довідки про дохід і склад родини [387, с. 7].

Діяльність органів зайнятості, що діяли на території Східної Галичини у міжвоєнний період, не вирішувала в повній мірі проблем безробіття. Надлишок робочої сили призводив до трудової еміграції населення, переважно етнічних українців. Функції контролювання трудової еміграції покладалися на Еміграційне управління, створене в 1920 р. при Міністерстві праці та соціальної опіки. До компетенції управління належало оформлення документів для виїзду за кордон, перевезення емігрантів та захист їхніх трудових прав за кордоном [129].

З 1921 р. при Еміграційному управлінні як дорадчий орган створено Державну Раду еміграції, засідання якої відбувалися кожних три місяці. До складу Ради входили представники Сейму, Міністерств та Еміграційного управління. Рада розробляла проекти щодо трудової еміграції [104].

Для допомоги емігрантам в 1930 р. створено приватний заклад Еміграційний синдикат, що займався вербовкою робітників для виїзду в інші країни, оформленням виїзних документів, організацією збірних пунктів для емігрантів. У воєводствах були створені відділення Еміграційного синдикату [262].

Масове безробіття давало можливість роботодавцям не дотримуватись прав робітників. Несвоєчасна виплата заробітної плати, незаконне звільнення, порушення безпечних умов праці та розпорядку робочого дня нерідко призводили до соціально-економічних страйків робітників.

Для запобігання страйкам польська влада створила спеціальні органи, які займалися суто вирішенням колективних трудових спорів, що виникали на промислових підприємствах та у торговельних закладах.

Розпорядження Президента «Про Надзвичайні комісії з вирішення колективних трудових спорів між роботодавцями та робітниками в промисловості і торгівлі» від 27 жовтня 1933 р. (Rozporządzenie o Nadzwyczajnych komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu) зобов'язувало Міністра соціальної опіки скликати комісію тільки за умови, якщо спір

загрожує господарським інтересам держави. До складу Надзвичайної комісії входили члени Міністерств соціальної опіки, юстиції, промисловості та торгівлі, а також в рівній кількості присяжні засідателі, що представляли сторони конфлікту. Якщо сторони спору ухилялися від участі в роботі комісії, то остання засідала в складі трьох членів – представників міністерств.

Після перевірки доказів, допитування свідків та вивчення думки експертів комісія більшістю голосів приймала рішення, що набирало чинності після затвердження Міністром соціальної опіки. Рішення укладалось на визначений термін, але в інтересах держави його могли відмінити до закінчення терміну [101].

Прийняте комісією рішення було підставою для укладення договорів праці у певній галузі промисловості, а також – індивідуальних договорів праці у тій чи іншій місцевості за умови, що його положення покращували становище робітників [134].

Вирішення колективних трудових спорів у сільському господарстві Східної Галичини регулювалося Законами Другої Речі Посполитої «Про вирішення колективних трудових спорів між роботодавцями і сільськогосподарськими робітниками» від 28 березня 1919 р. та 1 серпня 1919 р.

За березневим Законом трудові спори розглядалися Інспекторами праці та Комісіями з вирішення трудових спорів (Komisją Rozjemczą). При виникненні спору Інспектор праці запрошував представників сторін конфлікту для переговорів. Якщо сторонам не вдавалось дійти згоди, то спір передавався на розгляд Комісії з вирішення трудових спорів (далі Комісії). До складу Комісії входили по 5 представників роботодавців і сільськогосподарських робітників та головуєчий. Комісія більшістю голосів приймала рішення та заключала мирову угоду, яка була обов'язковою протягом визначеного терміну, але не довше як 1 рік. Укладена Комісією угода була підставою для заключення договорів праці у повіті, за умови, що її положення покращували становище робітників [152].

Серпневий Закон впроваджував Примирна Комісію (Komisją Polubowną)

для вирішення трудових спорів, яку очолював Інспектор праці. Сторони конфлікту делегували на засідання Примирної Комісії рівну кількість представників (від 3 до 7), а рішення приймалися більшістю голосів [126].

Архівні матеріали містять дані про розгляд Примирною Комісією Львова спорів між роботодавцями та сільськогосподарськими робітниками у 1932 р. [228, арк. 3].

Якщо в результаті роботи Примирної Комісії сторонам не вдавалося укласти мирову угоду, то Міністр праці та соціальної опіки скликав Надзвичайну Комісію з вирішення трудових спорів (Nadzwyczajną Komisją Rozjemczą) та призначав головуючого [141].

Головуючий та делегати сторін трудового спору за кожен день роботи у Комісії отримували платню в розмірі 9 злотих та 8 злотих відповідно. Також їм відшкодовувалась вартість залізничних квитків. Матеріальне забезпечення роботи Комісій здійснювалося сторонами спору в рівних частинах [45].

Спори, що виникали з причин невиконання мирових угод, укладених сторонами в результаті діяльності Комісій, могли згодом розглядатися судами.

Для розгляду цивільних конфліктів, що виникали з трудових відносин між роботодавцями та працівниками або між працівниками в межах одного підприємства, створювалися суди праці.

Висновки до розділу 2

Трудовим законодавством регулювалися найбільш важливі аспекти трудових правовідносин, а саме: тривалість робочого часу і часу відпочинку працівників, порядок укладення та підстави припинення трудового договору, порядок вирішення індивідуальних трудових спорів та конфліктів, оплата праці, охорона праці, праця молоді та жінок, соціальне страхування працівників та їх зайнятість.

Особливістю розвитку галузі трудового права Другої Речі Посполитої стало те, що законодавство часто змінювалося та доповнювалося; це часто

погіршувало права робітників (Закон про тривалість робочого часу 1933 р. збільшував тривалість робочого тижня та зменшував оплату за надурочні роботи, в порівнянні з Законом про тривалість робочого часу 1919 р.).

Аналіз нормативно-правової бази дозволяє зробити висновок про наявність критеріїв галузевої та територіальної диференціації в трудовому законодавстві Другої Речі Посполитої (норми, що регулюють тривалість робочого часу та порядок нарахування і виплати заробітної плати). Суб'єктна диференціація простежується в законодавстві про відпустки, працю молоді та жінок.

На регулювання трудових відносин також впливав штат підприємства, тобто кількість зайнятих на ньому працівників. Від застосування цього критерію, в трудовому законодавстві Другої Речі Посполитої найбільше потерпали працівники Східної Галичини. Адже на території українських воєводств переважали дрібні підприємства, на які не поширювалося законодавство про оплачувані відпустки та соціальне страхування від безробіття.

Трудові права сільськогосподарських робітників та ремісників, здебільшого гарантувалися локальними нормативно-правовими актами (колективними договорами праці), що уклалися на визначений період часу та діяли на певній території.

До локальних нормативно-правових актів слід віднести також правила внутрішнього трудового розпорядку, що були індивідуальними для кожного підприємства.

Загальні нормативно-правові акти регулювали найважливіші сфери трудових відносин, а також повноваження і діяльність органів праці, зокрема інспекції праці, судів праці, арбітражних комісій, профспілок, бюро фонду праці, кас соціального страхування, та інших.

В Другій Речі Посполитій сформулювалась і функціонувала система державних органів, що регулювали найважливіші сфери трудових відносин шляхом впровадження трудового законодавства.

Правовий статус органів з регулювання трудових відносин визначався Законами, Розпорядженнями, Ухвалами Президента, Ради Міністрів, Міністерства праці та соціальної опіки. Компетенція місцевих органів праці та соціального захисту населення (воєводських, окружних, повітових) додатково регулювалася Постановами, Наказами, Інструкціями та Повідомленнями центральних органів з регулювання трудових відносин.

На створення системи органів, що регулювали трудові відносини в Другій Речі Посполитій впливало міжнародне законодавство (конвенції МОП).

Центральним органом з регулювання трудових відносин було Міністерство праці та соціальної опіки, при якому створювалися органи, уповноважені регулювати найважливіші сфери трудових відносин. Всі органи, що регулювали трудові відносини були підконтрольні Міністерству праці та соціальної опіки.

Міністерство праці та соціальної опіки забезпечувало реалізацію державної політики у сфері захисту трудових та соціальних прав громадян. У межах своїх повноважень, органи з регулювання трудових відносин, забезпечували: додержання законодавства про працю (інспекція праці), зайнятість, зокрема за кордоном та державне забезпечення (Фонд Безробіття, Фонд Праці, Рада еміграції, Комісії та Комітети допомоги безробітним), безпечні умови праці (Рада охорони праці), захист прав на належні умови праці та оплати (профспілки, Комісії з вирішення трудових спорів, суди праці).

На місцевому рівні державними органами, з регулювання відносин у сфері праці та соціального забезпечення населення були: окружні та повітові інспекції праці, окружні управління Фонду Безробіття, окружні бюро Фонду Безробіття, Воєводські Бюро Фонду Праці та інші.

Органи з регулювання трудових відносин мали власну організаційну структуру, кожен елемент якої виконував певні функції.

Не всі органи з регулювання трудових відносин функціонували на постійній основі, деякі скликалися тільки за потреби (примирні комісії).

Рішення органів праці мали обов'язковий (суди праці, комісії з вирішення

трудових спорів, інспекція праці) та рекомендаційний (Рада охорони праці) характер.

Особливістю правового статусу органів з регулювання трудових відносин вважаємо відмінність у підходах до фінансування органів. Приміром, інспекція праці фінансувалася за рахунок державного бюджету; Фонд Безробіття і Фонд Праці – за рахунок держбюджету та страхових внесків роботодавців і працівників; комісії з вирішення трудових спорів – за рахунок сторін трудового спору, що оплачували послуги членів комісії в рівних частинах.

РОЗДІЛ 3

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН СХІДНОЇ ГАЛИЧНИНИ МІЖВОЄННОГО ПЕРІОДУ

3.1 Основні принципи регулювання умов праці та її оплати в міжвоєнній Польській Республіці

Гарантії захисту права на працю закріплювалися Конституцією Другої Речі Посполитої, прийнятої 17 березня 1921 р. Згідно з артикулом 102, праця охоронялася державою «Praca, jako główna podstawa bogactwa Rzeczypospolitej, pozostawać ma pod szczególną ochroną Państwa» [138].

Основний Закон Другої Речі Посполитої від 23 квітня 1935 р. наділяв державу функцією контролю за реалізацією права на працю і обов'язком здійснювати нагляд за умовами праці «Państwo roztacza opiekę nad pracą i sprawuje nadzór nad jej warunkami» (артикул 8) [124].

Одним з основних принципів, які визначали рівень умов праці, стало гарантування права на дотримання нормальної тривалості робочого часу та часу відпочинку.

Регулювання тривалості робочого часу здійснювалося на основі Закону «Про час праці в промисловості і торгівлі» (Ustawa o czasie pracy w przemyśle i handlu) від 18 грудня 1919 р., виданого Головою Ради Міністрів, Міністром праці та соціальної опіки за погодженням з Міністром промисловості та торгівлі [139]. Закон складався з 20 артикулів та перехідних положень і був обов'язковим на всій території Другої Речі Посполитої. Перший артикул встановлював 8-годинну тривалість робочого дня для всіх працівників, зайнятих на основі укладення договору в промисловості, гірничодобувній справі, торгівлі, транспорту, зв'язку та інших сферах господарської діяльності, незалежно від форми власності. Праця в суботу обмежувалася 6 годинами. В підсумку, тривалість робочого тижня не мала перевищувати 46 годин.

Важливим положенням Закону стало те, що для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, тривалість робочого часу могла бути скорочена (артикул 5). Але законодавець не зобов'язав до цього роботодавця і не визначив конкретної тривалості робочого часу для таких робіт. Натомість, діючий Кодекс законів про працю України встановлює нормальну тривалість робочого часу працівників – 40 годин на тиждень, та скорочену – для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, – не більше як 36 годин на тиждень (статті 50–51) [2].

Шостий артикул Закону визначав виняткові випадки, за яких дозволялося застосування надурочних робіт:

– при проведенні робіт, необхідних для відвернення стихійного лиха чи нещасних випадків на виробництві та усунення їх наслідків. Також для виконання робіт, припинення яких могло призвести до псування майна, обладнання. При цьому час праці зайнятих на надурочних роботах працівників не міг перевищувати 12 годин на добу. Якщо роботи були пов'язані з проведенням рятувальних дій, то працівники могли працювати надурочно щоденно впродовж тижня, включаючи неділю. В цьому випадку Закон зобов'язував роботодавця не зволікаючи повідомити Управління інспекції праці;

– у випадках, викликаних потребами закладу праці, за умови надання дозволу на надурочні роботи Міністерством праці та соціальної опіки. В закладах торгівлі обсяг надурочних робіт одного працівника не міг перевищувати 120 годин на рік і 4 години на добу;

– в закладах з безперервним режимом роботи та у випадку необхідності закінчити розпочаті роботи, але тільки з дозволу Міністерства праці та соціальної опіки і Міністерства промисловості та торгівлі, які при винесенні рішення про дозвіл зважали на думку профспілок і роботодавців. Після цього робочий час могли продовжити для визначених груп працівників до 56 годин на тиждень. Але при цьому час праці поділявся з тим, щоб кожен робітник зміни отримав дворазовий відпочинок протягом кожних трьох тижнів з безперервною

тривалістю щонайменше 24 години;

– у випадках, викликаних потребами населення, можливе введення надурочних робіт протягом трьох місяців – з дозволу Ради Міністрів.

Закон зобов'язував суб'єктів господарювання запровадити окремі списки для кожного працівника щодо надурочних робіт з метою відповідної компенсації, яка складала 50 % доплати до заробітної плати. Якщо тривалість надурочних робіт перевищувала дві години на день, або надурочні роботи проводилися вночі, вихідні чи святкові дні, то доплата складала 100 % до зарплати (артикул 16).

Списки працівників, яким платили за надурочні роботи, можна віднайти в Державному архіві Івано-Франківської області. Так, заробітна плата помічника водія Франціша Ярика, який працював на Калуському родовищі калійних солей, складала 0,57 злотих за годину. За місяць (200 робочих годин) він мав отримати 114 злотих. У вересні 1928 р. робітник надурочно працював 78,5 годин. За 28 надурочних годин йому заплатили 50 % доплати до заробітної плати в сумі 23,94 злотих, а за 54,5 години – оплата складала 100 % доплати, тобто 62,13 злотих. Таким чином, за надурочні години робітник отримав сумарно 86,07 злотих. Загалом за вересень 1928 р. заробіток Ф. Ярика склав 200,07 злотих [179, арк. 9].

Роботодавці часто порушували порядок оплати надурочної роботи. В 1926 р. до Станіславського інспекторату праці звернулися робітники фірми «Адельсберг» Ельяш Мессінг та Маркус Сінгер. За годину надурочної праці роботодавець платив їм 30 грошів замість 37,5 [199, арк. 25, 29].

Зазначимо, що граничні норми застосування надурочних робіт у Другій Речі Посполитій в основному співпадають з нормами чинного трудового законодавства України.

Крім надурочних робіт, Закон регулював працю у вихідні та святкові дні, яка була дозволена лише у визначених випадках:

для виконання робіт по забезпеченню повсякденних потреб населення: освітлення, водопостачання, прибирання, комунікації. Обов'язково повинні

працювати у вихідні та святкові дні аптеки, їдальні, лазні, театри, але не довше, ніж до 3-ї години дня, а також магазини, в яких продають молочні продукти та живі квіти, – до 10-ї години до обіду;

- на безперервно діючих суб'єктах господарювання, призупинення роботи на яких неможливе в силу виробничо-технічних умов;

- для відвернення стихійного лиха, нещасного випадку або виробничої аварії і усунення їх наслідків, але не більше як 12 годин;

- в магазинах в останній тиждень перед святами Різдва Христового та Великодня – з 1-ї години в обід до 6-ї години вечора (артикул 11) [139].

Робочий час працівників певних сфер діяльності визначався особливими Розпорядженнями. Так, на основі шостого артикулу Закону «Про час праці в промисловості і торгівлі» 26 серпня 1920 р. Рада Міністрів видала «Розпорядження в справі продовження часу праці в закладах, що працюють для потреб армії» (Rozporządzenie Rady Ministrów w przedmiocie przedłużenia czasu pracy w zakładach, pracujących dla potrzeb armji) [107]. Згідно даного Розпорядження, робочий час на військових заводах можна було продовжити до 12 годин на добу. Після шести годин праці обов'язковою була 1-годинна перерва для відпочинку. Якщо підприємство мало безперервний цикл роботи, то перерва надавалася по чергово кожній групі робітників (артикул 1) [107].

Розпорядження Міністра праці та соціальної опіки і Міністра промисловості та торгівлі з 26 січня 1922 р. регулювало робочий час осіб, зайнятих в охороні (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu w sprawie czasu pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu) [73]. Відповідно до артикулу 2, робочий час охоронців будівель, обладнання, рухомого майна, сторожів парків, садів тощо складав 12 годин на добу. Але протягом робочого часу працівникам надавалася можливість прийняття їжі, без залишення місця праці (§ 1–2). В разі потреби безперервної охорони роботодавець запроваджував двозмінну роботу. Перехід з однієї зміни в іншу відбувався не рідше, як через кожні 14 днів. В день переходу тривалість робочої зміни могла бути продовжена до 18 годин

(§ 3) [73].

Розпорядження «Про час праці працівників трамвайного руху» (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu w sprawie czasu pracy pracowników ruchu tramwajów miejskich) [59] від 16 березня 1925 р. визначало, що місячна норма робочого часу для водіїв, провідників, контролерів, експедиторів, інструкторів, дорожньої служби, механіків трамваїв складає 184 години, тобто 46 годин на тиждень, і не більше 10 з половиною годин на добу. Робочий час обслуги трамваїв може тривати без обідньої перерви, але працівнику надається можливість прийняття їжі (§ 1, 4) [59].

Окремим Розпорядженням Міністра праці та соціальної опіки і Міністра промисловості та торгівлі від 10 грудня 1921 р. визначався робочий час в пекарнях (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 10 grudnia 1921 r. o wykonywaniu w nocy oraz w niedzielę i dni świąteczne robót, poprzedzających produkcję w piekarstwie) [67]. Згідно даного Розпорядження, праця в пекарнях дозволялася вночі, у вихідні та святкові дні. При цьому вимагалось завчасно попередити Управління інспекції праці про види робіт, кількість зайнятих працівників і час виконання робіт (§ 1–2) [67].

Згідно Розпорядження Міністра праці та соціальної опіки за погодженням з Міністром промисловості та торгівлі «Про нічну працю в друкарнях» (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu z dnia 5 czerwca 1921 r. w przedmiocie pracy nocnej w drukarniach i zakładach graficznych) від 5 червня 1921 р., дозволялася нічна праця для працівників друкарень, зайнятих видавництвом щоденних газет та публікацією термінових урядових документів (§ 1) [58].

Розпорядження Міністра праці та соціальної опіки за погодженням з Міністром промисловості та торгівлі на виконання положень Закону «Про час праці в промисловості і торгівлі» щодо часу праці в закладах торгівлі (Rozporządzenie wykonawcze Ministra Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu z dnia 22 marca 1921 r. o czasie pracy w zakładach

handlowych, do ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu) [109] від 22 березня 1921 р. постановляло, що години відкриття та закриття магазинів визначаються повітовою владою для кожної місцевості окремо, але не раніше як з 5-ї години ранку і не пізніше як до 21-ї години вечора. Одногодинна перерва для відпочинку і харчування надавалася не пізніше, як через шість годин після початку роботи. На час обідньої перерви працівники могли відлучатися з місця роботи. При винесенні рішення повітова влада брала до уваги думку зацікавлених осіб (власників магазинів та покупців) (§ 4, 10, 12).

П'ятий розділ Розпорядження дозволяв у вихідні та святкові дні в місцях громадського відпочинку, садах, парках продаж солодошів, фруктів, квітів, тютюнових виробів, преси (§ 16–17). Працівники, зайняті в неділі та свята більше, ніж 3 години, в магазинах, на ринках, кіосках з продажу преси, ломбардах, фотостудіях, перукарнях, пральнях, масажних кабінетах, пунктах обміну валют, транспортних компаніях, приватних бюро посередництва праці, мали отримувати в тиждень відповідну кількість годин відпочинку (§ 18–19). Законодавець зобов'язав власників перелічених закладів вивішувати графік роботи на видному місці (§ 23) [109].

Згідно Закону «Про час праці в промисловості і торгівлі» (Ustawa z dnia 14 lutego 1922 r. zmieniająca ustawę z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu) [135] від 14 лютого 1922 р., час продажу товарів в магазинах тривав 10 годин на день без обов'язкової перерви на обід. Це положення не поширювалося на аптеки та їдальні (артикул 1) [135].

Робота в нічний час допускалася на безперервно діючих підприємствах, для відвернення стихійного лиха, нещасного випадку, виробничої аварії та для виконання робіт щодо забезпечення повсякденних потреб населення. Нічним вважався час з 9-ї години вечора до 5-ї години ранку. А для підприємств, працюючих в дві зміни – з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку (артикули 14–15) [139]. За чинним законодавством України нічним вважається час з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку (стаття 54 Кодексу законів про працю

України) [6].

Важливою нормою Закону «Про час праці в промисловості і торгівлі» від 18 грудня 1919 р. стало те, що встановлення 8-годинного робочого дня на підприємствах, де до прийняття даного Закону робочий день тривав більше часу, не повинно було призвести до зниження заробітної плати «wprowadzenie czasu pracy, przewidzianego w ustawie niniejszej, w zakładach, w których dotychczas stosowany był czas dłuższy, nie może pociągać za sobą zmniejszenia zarobków» [139].

Для переважної більшості робітників Східної Галичини, які жили в бідності, це положення було вагомим. Оскільки, денний заробіток на лісопильних заводах Надвірної, Отинії та спиртовому заводі Городенки Станіславського воєводства в 20-х рр. минулого століття в середньому складав 2 злотих. При цьому квартирна плата за місяць становила 30 злотих, сніданок для сім'ї обходився у 3 злотих, виклик лікаря додому – 5–6 злотих [278, с. 91], один день лікування в шпиталях Станіслава і Долини – 3 і 3,5 злотих відповідно [19, с. 8].

В другій половині 30-х років на території Східної Галичини збільшилася кількість робітників, які в тиждень заробляли менше 10 злотих. Офіційні статистичні дані свідчать, що в 1936 р. у Львівському воєводстві 24,4 % робітників отримували зарплату в розмірі, що не досягав 10 злотих. В Тернопільському воєводстві таких було 39,1 %, а в Станіславському – 39,9 %. В той час, як у Варшавському і Краківському воєводствах таких низькооплачуваних робітників налічувалося тільки 9,9 % і 12,6 % відповідно [320, с. 184].

В скрутнішому становищі опинилися селяни Східної Галичини, які працювали у панських господарствах. Наймит за робочий день отримував в середньому 35 грошів. Оскільки 1 кг цукру коштував 1–1,60 злотих [278, с. 92], жителі сіл мали можливість споживати в середньому 2 кг цукру на рік [378, с. 6].

Трудове законодавство Другої Речі Посполитої регулювало й час

відпочинку працівників. Обов'язковою була обідня перерва для відпочинку і харчування тривалістю не менше одної години, під час якої можна було відлучатись з місця роботи. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку мала становити не менше, як 24 години. На підприємствах, де робота велась у вихідні та святкові дні в зв'язку з необхідністю обслуговування населення, та на безперервно діючих підприємствах вихідний міг бути наданий у будь-який день тижня, згідно графіку. Працівники торгових закладів, зайняті в суботу понад 6 годин, мали право на один додатковий вихідний день на місяць або на 2 тижні відпустки протягом року. Ця відпустка не враховувалася до оплачуваної відпустки працівника (§ 3–4 Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu oraz Ministrem Spraw Wewnętrznych z dnia 23 czerwca 1923 r. o czasie pracy w zakładach handlowych) [56].

Тривалість робочого часу сільськогосподарських робітників Східної Галичини визначалася умовами колективних трудових договорів. Колективний трудовий договір від 7 грудня 1929 р., регулював тривалість робочого часу конюхів, пастухів, сторожів, доярок, ковалів, стельмахів Львівського, Станіславського, Тарнопільського воєводств з 1 квітня 1930 р. до 31 березня 1931 р. (Umowa z dnia 7 grudnia 1929 r. ustalająca warunki pracy i płacy robotników rolnych na terenie województw: lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego z wyłączeniem powiatów: Tarnobrzeg, Kolbuszowa, Nisko, Rzeszów, Łańcut, Przeworsk, Brzozów, Jarosław, Sanok, Strzyżów i Krosno) [122].

Розпорядок робочого дня та загальна тривалість робочого часу залежали від погодних умов (з початком атмосферних опадів праця в полі припинялася) та пори року: в січні селяни приступали до роботи о 8-й годині ранку, з 12⁰⁰ до 13³⁰ була обідня перерва, а робочий день закінчувався о 16-й годині. В лютому робочий день починався на пів години раніше і тривав до 17-ї години вечора. В березні робітники приступали до роботи о 7-й годині ранку, а закінчення робочого дня залежало від декади місяця: в першій декаді – о 17³⁰, в другій і третій – о 18⁰⁰ і 18³⁰ відповідно. В квітні робочий день розпочинався в 7-й

годині, а закінчувався найпізніше в останній декаді – о 19²⁰. З травня по серпень робітники приходили на роботу в 6-й годині ранку. Закінчували працювати в травні з 19³⁰ до 20⁰⁰, в червні з 20²⁰ до 20³⁰. В останніх декадах липня, серпня, вересня робочий день закінчувався о 20⁰⁰, 19⁰⁰ та 18⁰⁰ відповідно. В жовтні робочий день сільськогосподарських робітників починався в 7-й годині ранку, а закінчувався в першій декаді в 17³⁰, в другій – 17²⁰, і в третій в 16⁵⁰. В листопаді приступали до роботи на пів години пізніше, ніж у вересні, а закінчували працювати в 16⁵⁰. Робочий день в грудні був найкоротшим – розпочинався о 8-й годині ранку і тривав до 15⁴⁵. З травня по серпень, крім часу на сніданок та обідньої перерви, надавалась перерва на підвечірок тривалістю пів години. З квітня по вересень робітникам надавався час для сніданку, тривалістю пів години. Перерва на обід тривалістю півтори години надавалась в зимові, весняні та осінні місяці, а в літні – збільшувалася до двох годин.

Таким чином, тривалість робочого дня сільськогосподарських робітників Східної Галичини коливалася від 6 годин 15 хвилин взимку до 11 годин 30 хвилин під час інтенсивних польових робіт (артикул 8) [122].

20 грудня 1930 р. колективний договір, що регулював умови праці сільськогосподарських робітників Львівського, Станіславського та Тернопільського воєводств, був переукладений на наступний 1931–1932 службовий рік (Umowa ustalająca warunki pracy i płacy dla robotników rolnych na terenie województw: lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego, z wyłączeniem powiatów: Tarnobrzeg, Kolbuszowa, Nisko, Rzeszów, Łańcut, Przeworsk, Brzozów, Jarosław, Sanok, Strzyżów i Krosno) [118]. Артикул 8 регулював тривалість робочого часу, яка практично не змінювалася в порівнянні з минулим роком. Артикул 9 зобов'язував роботодавців надавати пастухам і дояркам вихідний день кожного третього святкового дня (неділі або свята). Якщо цих робітників не було ким замінити, вони мали працювати у святкові дні, навіть якщо за графіком були вихідними. Такі випадки не могли повторюватися більше 5 разів на рік. Оплата праці в святкові дні становила 35 грошів за годину.

Згідно артикулу 25 колективного договору, робітники мали право на 2 дні оплачуваної відпустки, яка надавалася один раз на квартал у несвяткові дні [118].

Колективний трудовий договір, який регулював умови праці лісової охорони Львівського, Станіславського та Тернопільського воєводств у 1932–1933 службовому році, надавав працівникам 12 днів оплачуваної відпустки (артикул 19) (*Umowa ustalająca warunki pracy i płacy straży leśnej na obszarze Województw: Lwowskiego, Stanisławowskiego i Tarnopolskiego z wyłączeniem powiatów: Brzozów, Jarosław, Krosno, Kolbuszowa, Łańcut, Nisko, Przeworsk, Rzeszów, Sanok, Strzyżów i Tarnobrzeg*) [121].

16 травня 1922 р. Рада Міністрів і Міністерство праці та соціальної опіки видали Закон «Про відпустки для працівників, зайнятих в промисловості і торгівлі» (*Ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urloпах dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu*) [136], який регулював умови надання, термін та оплату відпусток. Згідно артикулу 1, працівники, зайняті на основі трудового договору в промисловості, торгових закладах, діловодстві, сфері зв'язку і транспорту, готельному бізнесі, комунальному господарстві, гірничодобувній промисловості, медичних та інших закладах, як приватної, так і державної форми власності, мали право на щорічну оплачувану відпустку. Робітникам сезонних підприємств також надавалось таке право за умови, що їхня праця триває не менше 10 місяців на рік.

Закон України «Про відпустки» сезонним і тимчасовим працівникам надає відпустку пропорційно до відпрацьованого ними часу (стаття 6 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР) [7].

Другий артикул Закону «Про відпустки для працівників, зайнятих в промисловості і торгівлі» 1922 р., регулював тривалість відпусток. Право на використання оплачуваної 8-денної відпустки мали всі працівники вказаних сфер господарської діяльності за умови безперервної роботи на одному підприємстві протягом року. 15-денна оплачувана відпустка надавалась робітникам, які безперервно працювали не менше 3 років. Неповнолітні

працівники у віці до 18 років мали право на 14-денну оплачувану відпустку за умови безперервної роботи на одному підприємстві не менше 1 року.

В ДАІФО знаходиться Журнал обліку щорічних відпусток робітників Вигодського хімічного заводу з переробки деревини за 1924–1936 роки, який містить дані про те, скільки років робітники працювали на заводі, графік відпусток та їхню тривалість. Для прикладу, Дмитриву Івану, який пропрацював на заводі 1 рік, надали відпустку тривалістю 8 днів. Відпустки тривалістю 15 днів надали робітникам, які пропрацювали на заводі не менше 3 років: Дудяку Петру, Павловіч Гелені, Розавіскі Казіміру [225, арк. 10, 11, 54, 59].

Трудове законодавство України надає працівникам щорічну основну відпустку тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, а особам віком до 18 років – відпустку тривалістю 31 календарний день (стаття 75 Кодексу законів про працю України) [2].

В трудовому законодавстві міжвоєнної Польщі існував поділ працівників на фізичних – робітників та розумових – службовців. Становище працівників розумової праці було кращим, ніж робітників. Всі працівники розумової праці, зайняті в торгівлі, промисловості і діловодстві, мали право на 2-тижневу оплачувану відпустку після 6 місяців безперервної праці в одному закладі. А після одного року безперервної праці їм надавали уже 1 місяць відпустки.

Про нехтування роботодавцями права на оплачувану відпустку свідчать матеріали Державного архіву Львівської області. В 1934 р. до Львівського інспекторату праці надійшли скарги працівників на керівника приватної фірми Леслава Ясінського, який звільнив їх перед відпусткою і не заплатив за неї. Інспекторат праці зобов'язав Л. Ясінського виплатити грошові компенсації звільненим працівникам за невикористані відпустки [227, арк. 20–20 зв.].

За невикористані дні відпустки працівникам виплачувалася грошова компенсація. Так, в 1937 р. працівнику Тернопільського відділення еміграційного синдикату Гасловському Едварду виплатили 49 злотих 25 грошів за невикористані дні відпустки [238, арк. 1].

Закон чітко регулював поняття безперервного часу праці на одному

підприємстві. Перервою в договорі праці, яка б обмежувала право на відпустки, не вважалася перерва в разі хвороби, нещасного випадку, виклику працівника на військові навчання.

Працівники гірничодобувної промисловості не втрачали права на відпустку при 14-денній перерві в роботі, яка була пов'язана зі зміною місця проведення робіт, і при 21-денній перерві – якщо здійснювався перевіз до іншого регіону.

Графік відпусток складався уповноваженим інспектором підприємства на кожен місяць і узгоджувався з керівником підприємства. Якщо робітник не мав можливості використати відпустку за графіком, наприклад у випадку хвороби, його відпустка переносилась на один з трьох наступних місяців. Відпустки нараховували календарно, тобто перший день наступав після останнього робочого. З метою запобігання збитковості виробництва підприємств 50 % робітників мали використовувати відпустку в період з 1 травня по 30 вересня. Але у випадку виробничої необхідності Міністерство праці та соціальної опіки могло зробити винятки щодо такого процентного співвідношення для підприємств, які займалися будівельними, ремонтними роботами, видобутком і зберіганням нафти і газу, а також закладів лікувально-курортної сфери (артикул 5) [136].

Шостий розділ «Розпорядження Міністра праці та соціальної опіки за погодженням з Міністром промисловості та торгівлі від 11 червня 1923 р., виданого на виконання Закону від 16 травня 1922 р. про відпустки для працівників, зайнятих в промисловості і торгівлі» (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 11 czerwca 1923 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu w przedmiocie wykonywania ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu) [68], регулював питання втрати права на оплачувану відпустку. Підставами втрати оплачуваної відпустки ставали: розірвання трудового договору працівником та розірвання трудового договору роботодавцем в односторонньому порядку з причини порушення працівником умов трудового договору. Якщо трудовий

договір припинявся за згодою сторін, а протягом 3 місяців сторони поновлювали трудові відносини, працівник не втрачав права на щорічну відпустку відповідної тривалості. Період, коли працівник фактично не працював (не більше 3 місяців), зараховувався до стажу роботи, що давав право на щорічну оплачувану відпустку (§ 23).

Законодавством регулювався також порядок оплати відпусток. Розмір оплати за час відпустки мав відповідати оплаті за час праці. Працівник втрачав право на відповідну оплату, якщо в період відпустки працював в іншому закладі і отримував там зарплату (§ 24–25) [68].

25 жовтня 1933 р. Міністерство соціальної опіки видало Наказ на затвердження зведеного тексту Закону від 16 травня 1922 р. «Про відпустки для працівників, зайнятих в промисловості і торгівлі» (Obwieszczenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 25 października 1933 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu), який вступив в дію 1 січня 1934 р. [25].

Промислові заклади, в яких було зайнято 4 і менше осіб, не підлягали регулюванню даним Законом «zakłady przemysłowe rzemieślnicze, zatrudniające czterech lub mniej pracowników, nie podlegają przepisom niniejszej ustawy» (артикул 1) [25]. Багатьох робітників Східної Галичини це положення позбавляло права на оплачувану відпустку, оскільки переважна більшість підприємств в українських воєводствах належала до VIII категорії, тобто в них працювало не більше 4 робітників. Згідно статистичних даних, в 1936 р. у Львівському воєводстві було зареєстровано 14390 підприємств, з них 12121 належало до VIII категорії.

Схожа ситуація спостерігалася і в інших воєводствах Східної Галичини: з 6998 підприємств Станіславського і 5378 підприємств Тернопільського воєводств право на оплачувану відпустку втрачали робітники 6222 і 4442 підприємств відповідно [322, s. 87].

Недотримання законодавства про відпустки тягло для працедавця штраф в розмірі до 100 злотих або арешт впродовж одного місяця (артикул 10) [25].

В польському міжвоєнному законодавстві про відпустки не знаходимо норм, які регулюють умови надання додаткових відпусток за роботу з шкідливими і важкими умовами праці, а також для працівників з ненормованим робочим днем. Натомість, Закон України «Про відпустки» надає право на отримання щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів (стаття 7). Щорічна додаткова відпустка надається працівникам з ненормованим робочим днем – тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою (стаття 8) [7].

Тривалість щорічних додаткових відпусток за роботу з шкідливими і важкими умовами праці визначається Списком виробництв, цехів, професій і посад затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290 (додаток 1) [11].

Порядок та умови надання щорічних додаткових відпусток регулюються Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 30 січня 1998 р. № 16 «Про затвердження Порядків застосування Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» [10] та Наказом Міністерства охорони здоров'я України, Міністерства праці та соціальної політики України від 31 грудня 1997 р. № 383/55 «Про затвердження Показників та критеріїв умов праці, за якими надаватимуться щорічні додаткові відпустки працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів» [9].

22 березня 1933 р. Президент Другої Речі Посполитої, Глава Ради Міністрів, Міністр промисловості та торгівлі та Міністр соціальної опіки підписали Закон «Про внесення змін до Закону «Про час праці в промисловості і торгівлі» від 18 грудня 1919 р.» (Ustawa z dnia 22 marca 1933 r. w sprawie zmian

w ustawie z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu) [148]. В основному зміни стосувалися оплати за надурочний час, яка тепер складала лише 25 % доплати. Надурочна робота тривалістю понад дві години на день або та, що проводилась в нічний час, вихідні чи святкові дні, оцінювалась у 50 % доплати до заробітної плати (артикул 1) [148].

Таким чином, Закон 1933 р. наполовину зменшував розмір заробітної плати робітників за надурочні роботи в порівнянні з Законом 1919 р.

Протягом 20–30-х рр. ХХ ст. законодавство про робочий час змінювалось та доповнювалось. В листопаді 1933 р. набув чинності новий Закон «Про час праці в промисловості та торгівлі» (Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 25 października 1933 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu) [43], який містив зміни щодо тривалості робочого часу (артикул 1), оплати за надурочні роботи (артикул 16) та обіднього відпочинку (артикул 17). У порівнянні з Законом 1919 р., тривалість робочого тижня збільшувалась з 46 до 48 годин (за рахунок 8-годинної праці в суботу).

Новелою Закону стала можливість змінювати розклад робочого часу працівників, умови праці яких залежать від пори року та атмосферних явищ «Minister Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu lub z innymi zainteresowanymi ministrami może po zasięgnięciu opinii organizacyj zawodowych pracowników i pracodawców wydawać osobne przepisy, regulujące rozłożenie czasu pracy, ustalonego w art. 1 dla osób, zatrudnionych w zakładach, w których praca jest uzależniona od pory roku i warunków atmosferycznych, w ten sposób, że wskutek skrócenia czasu pracy w pewnych okresach nastąpi przedłużenie czasu pracy w innych okresach» (артикул 5) [43]. Але при цьому тривалість робочого тижня не могла перевищувати 48 годин, а робочого дня – 10 годин.

Прийняттю цього положення передував запит Головного інспектора праці про надання інформації Округними інспекторами щодо можливості застосування норм тривалості робочого часу, зазначених в Законі «Про час праці в промисловості і торгівлі» від 18 грудня 1919 р., в ремісничих

майстернях, діяльність яких залежить від пори року. Станіславський інспекторат праці дав відповідь, що робочий день в таких закладах слід встановити у 10 годин і його потрібно регулювати окремим розпорядженням [164, арк. 1–20].

Нагляд і контроль за додержанням законодавства про робочий час та час відпочинку покладалися на Управління інспекції праці.

До працедавців, порушників законодавства про робочий час застосовувалося покарання у вигляді штрафу від 200 до 1000 злотих, або арешту до 3 місяців. В разі повторного порушення Закону застосовувався арешт строком від 2 тижнів до 3 місяців (артикул 18) [43].

Незважаючи на суворі санкції, тривалість робочого часу та право на відпустку часто порушувались, про що свідчить страйкова активність та переписка Станіславського інспекторату праці з повітовим судом. Так, при перевірці у 1926 р. інспектором праці Титакевичем фабрики «Адельсберг» у Станіславі було виявлено, що праця робітників триває 12 годин на день [199, арк. 23].

Особливо відчутними були порушення в Східній Галичині, оскільки місцеве українське робітництво не завжди могло захистити себе в судовому порядку. Львівський інспекторат праці зафіксував 2200 випадків порушення роботодавцями норм тривалості робочого часу протягом 1929–1931 рр. На окремих підприємствах робітники працювали 7 днів в тиждень по 18 годин на добу [251, с. 27].

Важливим принципом, що визначав рівень умов праці працівників Другої Речі Посполитої, в тому числі Східної Галичини, стало забезпечення права на належні, безпечні й здорові умови праці.

У 1921 р. була прийнята Конвенція МОП «Про відшкодування шкоди у разі нещасних випадків на роботі у сільському господарстві», а в 1925 р. – Конвенції «Про відшкодування працівникам під час нещасних випадків на виробництві» та «Про відшкодування працівникам під час професійних захворювань» [5]. Друга Річ Посполита приєдналася до цих Конвенцій у 1924 р.

та 1937 р. відповідно.

У 1923 р. Міністерство охорони здоров'я Другої Речі Посполитої видало Розпорядження «Про охорону чистого повітря в установах, магазинах, складах та інших громадських приміщеннях» (Rozporządzenie Ministra Zdrowia Publicznego z dnia 25 lipca 1923 r. w przedmiocie ochrony czystości powietrza w urzędach, biurach, sklepach, magazynach i wszelkich innych pomieszczeniach publicznych) [81]. На основі цього Розпорядження, прибирання в приміщеннях мало здійснюватися щоденно перед початком трудової діяльності. Обов'язковою була наявність кімнати гігієни для працівників та відвідувачів і шафок для одягу. Важливим положенням Розпорядження стала заборона паління в магазинах та громадських приміщеннях (артикул 4) [81].

З 1927 р. при Міністерстві праці та соціальної опіки діяла Рада охорони праці (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 17 września 1927 r. o Radzie Ochrony Pracy), яка складалася з представників профспілок, працедавців і спеціалістів з безпеки та гігієни праці. Рада займалася питаннями найму працівників, визначення тривалості робочого часу та часу відпочинку, умов праці молоді та жінок, безпеки і гігієни праці, функціонування профспілок. Рішення Ради мали рекомендаційний характер (артикули 1–2) [93].

Згідно Розпорядження Президента Речі Посполитої «Про профілактику професійних захворювань» (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22 sierpnia 1927 r. o zapobieganiu chorobom zawodowym i ich zwalczaniu) [95] від 22 серпня 1927 р., професійними визнавалися захворювання, що виникали внаслідок виконання певної роботи чи під впливом умов, в яких вона виконувалася. Відповідним Міністерствам надавалося право видання заборони щодо застосування на виробництві шкідливої сировини чи обладнання (артикули 1–3).

Випадки професійних захворювань підлягали суворій звітності. Обов'язок звітування покладался на лікаря, який при огляді хворого діагностував захворювання. Лікарі каси хворих, інспекції праці чи підприємств, на яких виявили професійне захворювання, протягом доби надавали

інформацію про це повітовій владі, інспектору праці та санітарним органам. З метою встановлення причини захворювання, вивчалися умови праці потерпілого, проводився огляд хворого і його колег та огляд приміщення і робочого обладнання, на якому працював хворий. Власники підприємств зобов'язувалися сприяти розслідуванню професійних захворювань, надавати необхідну інформацію про умови праці робітників та матеріали, з якими вони працюють (артикули 4–10). До порушників Розпорядження про професійні захворювання застосовувалося покарання у вигляді штрафу від 250 до 3000 злотих і (чи) арешту до 6 тижнів (артикул 13) [95].

Для надання консультацій і безпосередньої допомоги інспекторам праці в справах нагляду за належним виконанням постанов щодо здоров'я працівників і дотримання санітарних умов праці призначалися інспекційні лікарі (Rozporządzenie Ministrów: Pracy i Opieki Społecznej i Spraw Wewnętrznych z dnia 24 marca 1925 r. w sprawie stosunku organów inspekcji pracy do organów służby zdrowia władzy administracyjnej I instancji). Для поширення знань з питань дотримання гігієни праці, Генеральна дирекція служби здоров'я (Generalna Dyrekcja Służby Zdrowia) проводила курси основ санітарії для інспекторів праці.

Законодавець зобов'язував інспекторів праці та повітових лікарів проводити перевірку умов праці на підприємствах, в яких раніше виявлялися професійні захворювання, не рідше одного разу на рік [84].

З 1928 р. охорона життя і здоров'я працівників під час виконання професійних обов'язків стала однією з основних умов договорів праці (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników) [92]. Законодавство про договори праці зобов'язувало всіх роботодавців забезпечити найманим працівникам здорові і безпечні умови праці «pracodawca obowiązany jest stosować środki, zapewniające ochronę życia i zdrowia robotników» (артикул 7) [92]. Важливим положенням законодавства стала заборона розірвання роботодавцем трудового договору з робітником, який внаслідок нещасного випадку, що стався з ним під час виконання трудових обов'язків, перебував на лікарняному. Звільнити постраждалого

робітника можна було тільки після 4 тижнів непрацездатності (артикул 16). Працівник мав право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не дотримувався законодавства про охорону праці (артикул 17) [92].

Ця норма в основному збігається з положенням чинного законодавства України про охорону праці (ст. 6 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ) [13].

Працівники могли наражатися на небезпеку не тільки під час праці, а й під час відпочинку. Так, в квітні 1926 р. при перевірці фабрики «Адельсберг» в Станіславі, інспектор праці виявив понад 10 порушень техніки безпеки (відсутність питної води, води для миття рук, шафок для одягу, поручнів, небезпечні драбини, прогнила підлога) [199, арк. 30].

В 1927 р. порушення техніки безпеки праці були виявлені в пекарні Йозефа Вурцеля в м. Станіслав. Станіславський інспекторат праці вказав власнику відремонтувати дах, вентиляцію, поставити дерев'яну підлогу, облаштувати кімнати для відпочинку та забезпечити працівників питною водою [198, арк. 11–11 зв.].

Акти перевірки млину в Сокалі (1923 р.) свідчать про відсутність охорони праці. Інспектор праці вимагав негайного усунення недоліків або закриття млину [232, арк. 8].

Порушення правил техніки безпеки праці були виявлені Львівським інспекторатом праці на місцевому скляному заводі в 1926 р. [233, арк. 6].

Працівники палітурної майстерні ім. Оссолінських у Львові працювали в антисанітарних умовах. Інспектор праці в березні 1938 р. звернувся до власника майстерні Войцицького Зенона з вимогою полагодити вентиляцію, підлогу, обладнати шафами кімнату для переодягання [226, арк. 21].

Розпорядження Президента Другої Речі Посполитої «Про безпеку і гігієну праці» від 16 березня 1928 р. (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o bezpieczeństwie i higjienie pracy) [90] встановлювало правила, що забезпечували охорону життя і здоров'я працівників при виконанні

трудових обов'язків та під час відпочинку. Зокрема, помешкання для працівників, що знаходилися при підприємствах (гуртожитки), мали відповідати вимогам гігієни, бути просторими, відповідно освітленими та опаленими (артикули 1–2) [90].

Архівні матеріали ДАІФО містять чисельні повідомлення власників деревообробних підприємств про нещасні випадки під час виконання професійних обов'язків. Так, в 1929 р. з циркуляриком Делятинського підприємства Артимяком Петром стався нещасний випадок, що спричинив втрату працездатності; в 1930 р. на паровому тартаку в Надвірній від нещасних випадків постраждали робітники Чашчук Микола, Свідрук Юрій, Галайко Іван та Бранд Георгій. Нещасні випадки не призвели до втрати працездатності [202, арк. 10, 137, 206, 240].

Зважаючи на місце розташування підприємств деревообробної промисловості, інспекторам праці важко було контролювати умови праці та тривалість робочого часу.

Порушення правил техніки безпеки праці призводило до нещасних випадків й на видобуткових промислах, транспорті та промислових підприємствах. Так, в 1929 р. на копальні нафти у с. Віктові з робітником Баліком Андрієм трапився нещасний випадок, що призвів до тимчасової втрати працездатності. Наступного року на цій копальні робітник Ян Славик, впавши з 5-метрової висоти, втратив працездатність [201, арк. 2, 4].

В 1930 р. нещасний випадок стався з Германом Євгенієм, який працював помічником залізничника на станції Хриплин. В протоколі розслідування нещасного випадку зазначено, що робітник до початку робочої зміни мав 24 години відпочинку. Внаслідок випадку робітник втратив працездатність і з ним розірвали трудовий договір [172, арк. 6, 8, 13].

В протоколі розслідування нещасного випадку фіксували місце, дату та годину, коли трапився випадок. Лікар заповнював бланк про наслідки випадку для здоров'я робітника. Роботодавець був зобов'язаний підписати протокол [183, арк. 2–2 зв.].

З огляду на те, що переважна більшість українських робітників Східної Галичини була зайнята в сільському господарстві, правове регулювання охорони праці та умов проживання сільськогосподарських працівників мало важливе значення. Внаслідок щорічного збільшення показників нещасних випадків у сільському господарстві уряд Польщі в 1931 р. видав Розпорядження «Про безпеку і гігієну праці в сільському та лісовому господарствах і підприємствах пов'язаних з ними, діяльність яких не має переважаючого промислового та комерційного характеру» (Rozporządzenie Ministrów: Spraw Wewnętrznych, Pracy i Opieki Społecznej oraz Rolnictwa w porozumieniu z Ministrem Reform Rolnych z dnia 9 marca 1931 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy w gospodarstwach rolnych i leśnych oraz przedsiębiorstwach z nimi związanych, które nie posiadają przeważającego charakteru przemysłowego lub handlowego) [85]. Господарства з площею менше 30 га не підпадали під дію даного Розпорядження. Відтак багатьох робітників Східної Галичини це положення позбавляло права на безпечні умови праці. В той же час на території Варшавського, Лодзького, Келецького, Краківського та Любельського воєводств дія Закону поширювалася на господарства площею від 15 га, а в Познанському і Поморському воєводствах безпечні умови праці гарантувалися найманим робітникам усіх сільських та лісових господарств, незалежно від їх розміру (§ 2).

Згідно з § 1 Розпорядження, роботодавці відповідали за безпеку технічного обладнання, що мало відповідним чином експлуатуватися, зберігатися та транспортуватися, а також за дотримання санітарних умов на робочих місцях.

Всі конструкції на території сільських та лісових господарств (глибокі ємності для води, сходи) мали відповідати вимогам техніки безпеки. До виконання шкідливих для здоров'я робіт заборонялося залучати неповнолітніх робітників. Роботи, що становили небезпеку для життя, виконувалися тільки кваліфікованими працівниками, які використовували спеціальні засоби захисту «wykonywanie robót szczególnie niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia

powinno być powierzane odpowiednio uzdolnionym do wykonywania tych robót niemłodocianym pracownikom, którzy powinni być pouczeni o sposobie wykonywania pracy i ostrzeżeni o grożącym niebezpieczeństwie» [85].

Проте, архівні матеріали свідчать про грубе порушення правил безпеки праці, що призводило до нещасних випадків. Так, в 1931 р. на сільськогосподарському підприємстві в с. Незвиську зафіксовано нещасний випадок, що трапився з працівником Андрієм Валегою і призвів до його смерті [203, арк. 18].

21 серпня 1937 р. Міністри соціальної опіки, сільського господарства та земельних реформ за погодженням з Міністром внутрішніх справ видали Розпорядження «Про гігієнічні умови службових помешкань працівників сільських і лісових господарств» (Rozporządzenie Ministrów Opieki Społecznej oraz Rolnictwa i Reform Rolnych z dnia 21 sierpnia 1937 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Spraw Wewnętrznych o warunkach higienicznych mieszkań służbowych pracowników rolnych i leśnych) [83]. На кожного працівника відводилась житлова площа не менше 4 м², а для сім'ї – 25 м² (§ 2). Приміщення для проживання працівників щороку білили вапном або фарбували, на зиму ставили подвійні вікна, підлога мала бути дерев'яною (§ 4–6). Працівники забезпечувалися питною водою та окремими господарськими приміщеннями «odpowiednie pomieszczenia dla celów gospodarczych, a co najmniej piwnica i chlewik» (§ 8) [83]. Згідно § 11, у жилих приміщеннях заборонялося утримувати худобу «trzymanie inwentarza żywego w pomieszczeniach nie przeznaczonych na ten cel jest zabronione» [83]. До порушників законодавства про умови проживання в службових помешканнях застосовувалось покарання у вигляді штрафу до 3000 злотих або арешту до 6 тижнів.

Незважаючи на це, умови проживання робітників у службових помешканнях сільських і лісових господарств Східної Галичини часто порушувались, про що свідчать матеріали тогочасної преси. В статті «З професійного руху», надрукованій в газеті «Робітничий голос» за травень 1939 р., розкриваються умови проживання робітників лісових господарств у

Карпатах. Для робітників тут не вистачало бараків, вони жили в землянках («колибах») вистелених галуззям і корою, а з настанням морозів спали по черзі, щоб не замерзнути [351, с. 3–4].

Такі умови проживання призводили до збільшення кількості професійних захворювань та нещасних випадків.

18 вересня 1935 р. Міністр соціальної опіки видав Розпорядження «Про санітарні правила для перукарень» (Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 18 września 1935 r. o przepisach sanitarnych dla zakładów fryzjerskich i golarskich) [40], яке регулювало умови праці перукарів та охорону здоров'я клієнтів. Приміщення перукарень мало бути просторим, відповідно освітленим, оснащеним умивальником з проточною водою (§ 1, 5). Відповідно до § 6, перед початком роботи перукарі мили руки та стерилізували інструменти, а за бажанням клієнта процедура стерилізації відбувалася в його присутності «na żądanie klienta należy to uczynić w jego obecności» [40]. Працівники перукарень мали спеціальну форму – білі фартухи (§ 8). Прийняття перукаря на роботу вимагало пред'явлення медичної довідки про відсутність інфекційних хвороб, що була дійсною протягом 6 місяців (§ 9).

Дозвіл на відкриття перукарень видавала повітова влада на основі висновку санітарної комісії про дотримання правил безпеки і гігієни праці. У разі невідповідності перукарні санітарним вимогам, комісія встановлювала термін для усунення недоліків. Якщо керівник перукарні не виправляв порушення, що могли призвести до захворювання відвідувачів, заклад підлягав закриттю [40] (§ 13). Порушення законодавства про санітарні вимоги в перукарнях тягло для власника штраф в розмірі до 3000 злотих або арешт впродовж 3 місяців.

Охорона праці на підприємствах, які займалися виправкою шкіри, регулювалася спільним Розпорядженням Міністра соціальної опіки і Міністра промисловості та торгівлі «Про гігієну і безпеку праці на підприємствах з виправки шкіри» 1937 р. (Rozporządzenie Ministrów: Opieki Społecznej oraz Przemysłu i Handlu z dnia 7 maja 1937 r. o higienie i bezpieczeństwie pracy w

zakładach wyprawiających skóry) [82]. Такі підприємства в обов'язковому порядку оснащувалися каналізацією і водопроводом. Приміщення для відпочинку працівників та їдальні розташовувалися в окремих будівлях. Питна вода для працівників і вода для господарських потреб містилися в різних ємностях. За санітарними вимогами, робочі приміщення прибиралися щоденно, а підлога покривалась водонепроникним матеріалом. При використанні шкідливих речовин для обробки шкіри робітникам мали видаватися протигази, водонепроникний спецодяг та взуття. Небезпечні для здоров'я розчинники зберігалися в спеціальних контейнерах і застосовувати їх мали право тільки кваліфіковані робітники.

Додаток № 1 до Розпорядження містив спеціальну інструкцію для працівників, які працюють з горючими матеріалами і вибуховими речовинами (Instrukcja dla pracowników zatrudnionych w zakładach wyprawiających skóry przy pracy z materiałami łatwopalnymi i wybuchowymi), згідно з якою тютюнопаління в робочих приміщеннях суворо заборонялося [82].

Для запобігання нещасним випадкам робітники, що виконували обрізку шкір гострими лезами вручну або за допомогою технічного обладнання, мали дотримуватися правил техніки безпеки. В зв'язку з небезпекою зараження інфекційними хворобами при обробці шкіри тварин, всі працівники зобов'язувалися дотримуватися відповідних правил. Зокрема, працювати в спецодязі, мити руки перед вживанням їжі та тютюнопалінням, повідомляти адміністрацію підприємства про травми та пошкодження на шкірі рук. У разі нещасного випадку чи ймовірного зараження, керівництво підприємства терміново кликало лікаря і сприяло наданню медичної допомоги. Працедавець мав право звільнити робітника, який не дотримувався правил безпеки життя і здоров'я під час виконання трудових обов'язків [82].

Чинне законодавство України про працю також зобов'язує працівників знати і виконувати нормативні акти про охорону праці, правила поведінки з механізмами, устаткуванням, користуватися засобами індивідуального захисту (ст. 159 Кодексу законів про працю України) [2].

У 1937 р. відбулась ратифікація Польщею Конвенції МОП про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної професійними захворюваннями (Oświadczenie Rządowe z dnia 27 listopada 1937 r. o zarejestrowaniu przez Sekretariat Ligi Narodów złożonych przez Polskę i szereg innych państw dokumentów ratyfikacyjnych projektu konwencji z dnia 10 czerwca 1925 r. w sprawie odszkodowania za choroby zawodowe). Відповідно до цього документу, Польща зобов'язувалася забезпечити особам, які стали непрацездатними внаслідок професійних захворювань, або, в разі їхньої смерті від таких захворювань та особам, які знаходились на їхньому утриманні, визначене відшкодування [29].

З 1937 р. Польща була учасником Конвенції МОП про відшкодування працівникам під час нещасних випадків на виробництві (Oświadczenie Rządowe z dnia 27 listopada 1937 r. o zarejestrowaniu przez Sekretariat Ligi Narodów złożonych przez Polskę i szereg innych Państw dokumentów ratyfikacyjnych projektu konwencji z dnia 10 czerwca 1925 r. w sprawie odszkodowania za wypadki przy pracy). Відповідно до міжнародного договору, Польща зобов'язувалася забезпечити працівникам, потерпілим в результаті нещасних випадків на виробництві, або їхнім утриманцям відшкодування. Компенсації за нещасні випадки, що спричинили постійну непрацездатність або смерть потерпілого, виплачувалися потерпілим особам або їхнім утриманцям повністю – у формі періодичних виплат, або частково – у формі одноразової допомоги. Потерпілі від нещасних випадків на виробництві мали право на медичну допомогу, яка визнавалася необхідною внаслідок нещасного випадку. Медична допомога надавалася за рахунок роботодавця чи установи по страхуванню від нещасних випадків [30].

На основі положень ратифікованих конвенцій МОП «Про заборону нічної праці жінок у промисловості» (1922 р.) [28], «Про мінімальний вік приймання дітей на роботу в промисловості» (1924 р.) [144], «Про нічну працю підлітків у промисловості» (1924 р.) [145], Польща розробляла і впроваджувала власне трудове законодавство, щодо зайнятості жінок і молоді.

Регулювання умов праці молоді та жінок здійснювалося на основі Закону «Про працю неповнолітніх і жінок» від 2 липня 1924 р., дія якого поширювалась на промислові, гірничодобувні підприємства, заклади торгівлі, зв'язку, транспорту та інші сфери господарської діяльності, незалежно від форм власності. Польське законодавство чітко розрізняло поняття дітей і неповнолітніх. П'ятий артикул Закону забороняв працевлаштовувати дітей, яким не виповнилось 15 років. Неповнолітніми вважалися особи у віці від 15 до 18 років, які могли працювати тільки з дозволу батьків чи опікунів. Неповнолітніх оформляли на роботу при наявності свідоцтва про виповнення 15 років, довідки про навчання в школі і довідки лікаря про стан здоров'я та здатність до виконання певних видів робіт [127].

Підтвердження даного положення знаходимо в справі про неповнолітніх робітників, які стояли на обліку в коломийській касі соціального страхування. Дозвіл лікаря щодо здатності до певної роботи отримали не всі зареєстровані неповнолітні [204].

Зазначимо, що інспектори праці мали право контролювати зайнятість молоді. На вимогу інспектора праці керівник підприємства був зобов'язаний організувати безкоштовний медичний огляд у лікаря, визначеного інспектором. Якщо у лікарському висновку йшлося про шкоду праці для нормального фізичного розвитку неповнолітнього, то інспектор негайно припиняв трудову діяльність підлітка.

Законодавство забороняло залучати неповнолітніх до нічних робіт і встановлювало безперервну 11-ти годинну тривалість нічного відпочинку. Заборона нічної праці не стосувалася неповнолітніх чоловічої статі, які досягли 16-річного віку, зайнятих на роботах, що через властивості виробничого процесу мали виконуватись безперервно вдень та вночі на підприємствах з виробництва заліза, сталі, скла, паперу та цукру-сирцю. Крім того, підлітків з 16-ти років можна було залучати до роботи в нічний час у разі виникнення надзвичайних обставин, яких не можна було передбачити чи відвернути, за умови, що ці обставини порушують нормальний хід роботи промислового

підприємства і не мають періодичного характеру. Також у шахтах, де добували вугілля, могла проводитись робота в період між 10 годинаю вечора і 5 ранку за наявності перерви тривалістю 15 годин і в жодному разі не менше, ніж 13 годин, між часом закінчення роботи і часом нового заступання на роботу.

Зайнятість неповнолітніх на надурочних роботах обмежувалася законодавством і допускалася лише в таких винятках:

- при проведенні робіт, необхідних для відвернення стихійного лиха чи нещасних випадків та усунення їхніх наслідків;
- для виконання робіт, припинення яких могло призвести до псування майна, продукції, обладнання, при умові надання дозволу інспектора праці;
- у випадках, викликаних потребами суб'єктів господарювання, за умови надання дозволу Міністерства праці та соціальної опіки;
- на підприємствах з безперервним режимом роботи [139].

На відміну від польського міжвоєнного законодавства, норми чинного трудового законодавства України забороняють залучати неповнолітніх працівників до нічних та надурочних робіт.

Важливою нормою законодавства Другої Речі Посполитої стало спонукання неповнолітніх до професійного навчання, яке засвідчувалось навчальним закладом. Праця учнів мала тривати не більше як 6 годин на тиждень. Оскільки законодавець чітко не визначив розмір оплати за таку працю, то це часто призводило до порушення трудових прав учнів-практикантів, які працювали за мізерну платню.

З метою полегшення контролю, закон зобов'язував роботодавців вести спеціальний облік робітників, які не досягли 18-ти років, із зазначенням дати їхнього народження, часу початку і кінця робочої зміни, часу відпочинку та виду робіт. Зазначимо, що дана норма практично співпадає з нормою чинного трудового законодавства України.

Третій розділ Закону регулював умови праці жінок. Заборонялася зайнятість жінок у шахтах під землею. Нічний відпочинок жінок, як і неповнолітніх, мав тривати не менше 11 годин. Але це положення не

стосувалося повнолітніх жінок, яким законодавство дозволяло працювати в нічний час у таких же винятках, що й неповнолітнім юнакам на надурочних роботах.

При зайнятості жінок на сезонних роботах тривалість нічного відпочинку можна було скоротити до 10 годин на добу, але загалом не більше як на 60 годин протягом року.

На підприємствах, де було зайнято понад 5 жінок, утворювали окремі кімнати відпочинку та вбиральні. У разі зайнятості понад 100 жінок, керівництво зобов'язувалося облаштувати ясла для немовлят. Зауважимо, що дане положення почало діяти тільки з 1928 р. В українських воєводствах ясел для немовлят було дуже мало. Згідно з дослідженнями історика Р. Береста на фабриках Львова у 1933 р. працювало 3089 жінок, а ясла були лише при горілчаному заводі і тютюновій фабриці у Винниках та цукровій фабриці у Ходорові [251, с. 25].

Жінкам надавалось право протягом робочої зміни зробити дві півгодинні перерви для годування дитини. Перерви для годування дитини включалися в робочий час та оплачувалися.

На підставі медичного висновку вагітні жінки мали право на відпустку, але не більше, як 6 днів протягом одного місяця. Також жінкам надавалась відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 6 тижнів до пологів і стільки ж після пологів. Протягом відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, працедавець не мав права розірвати трудовий договір.

Упущенням вважаємо відсутність в польському законодавстві відпусток для догляду за дитиною.

До порушників законодавства про працю неповнолітніх і жінок застосовувалось покарання у вигляді штрафу від 50 до 250 злотих, або арешту до 6 тижнів, а з 1931 р. сума штрафу збільшувалася від 200 до 1000 злотих, а тривалість арешту – до 3 місяців [130].

Зауважимо, що арешт застосовувався в разі систематичного порушення законодавства, а грошовий штраф був незначний для власників підприємств. Це

і зумовлювало порушення прав дітей, працюючої молоді та жінок, про що, для прикладу, свідчить переписка Станіславського інспекторату праці з повітовим судом. Так, при перевірці у 1927 р. інспектором праці Титакевичем пекарні Вурцеля у Станіславі було виявлено, що власником застосовується праця осіб, яким не виповнилось 15 років [198].

Законодавство Другої Речі Посполитої забороняло застосовувати працю неповнолітніх і жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці. А також залучати їх до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищувала встановлені для них граничні норми. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми та жінками з 1925 р. затверджувалися Міністерством праці та соціальної опіки, а з 1935 р. – Міністерством соціальної опіки за погодженням із Міністерствами промисловості та торгівлі, Внутрішніх справ, Військових справ, Фінансів, Сільського господарства та інших.

За Переліком 1935 р. неповнолітнім заборонялося працювати на роботах в закритих приміщеннях з підвищеним рівнем вологості, у медичних закладах, на тютюнових фабриках, сміттєспалювальних заводах, млинах, підземних та підводних роботах і таких, що пов'язані з вибухонебезпечними та дезинфікуючими речовинами.

Праця молоді заборонялася також у гірничодобувній промисловості, виробництві боєприпасів, будівництві, транспорті і зв'язку, на металургійних роботах, зокрема при термічній обробці металів, металопокритті та фарбуванні, обслуговуванні парових котлів, двигунів, газових генераторів, добуванні і переробці торфу, нафти і газу та їх транспортуванні і зберіганні, бурінні свердловин, обробці каменю.

Шкідливою для здоров'я неповнолітніх вважалася праця у хімічній, текстильній та харчовій промисловості. Зокрема, при виробництві хімічних, синтетичних нафтопродуктів, токсичних речовин, кислот, солей, шкідливих ефірів, сплавів металів, електроенергії і теплоенергії, будівельних матеріалів,

керамічних, порцелянових і фаянсових виробів, целюлози, вати, алкогольних напоїв, електротехнічному та електровугільному виробництві.

Законодавство обмежувало працю осіб, яким не виповнилось 16 років, на лісопильних підприємствах, вантажних роботах, та роботах, що проводились на висоті понад 3 метри.

Працю жінок заборонялося використовувати на роботах під землею, під водою, у вологих приміщеннях, кар'єрах і шахтах, ливарних цехах, кузнях, на цегельних, порцеляно-фаянсових заводах, у млинах, тартаках, роботах з вибухонебезпечними матеріалами.

Шкідливою для здоров'я жінок вважалася праця в металургійній, гірничодобувній, хімічній промисловості, при виробництві наркотичних речовин, клею, шкіри, гумових виробів, на роботах пов'язаних з використанням токсичних речовин, при виробництві будівельних матеріалів, целюлози, обробці каменю, при виробництві транспортуванні та зберіганні нафти і газу, добуванні і переробці торфу, електротехнічному, електровугільному, лакофарбовому виробництві, меліораційних і лісозаготівельних роботах.

Вагітних жінок заборонялося залучати до підіймання і переміщення вантажів, до робіт, пов'язаних із небезпекою рентгенівського опромінення, і виробництві хімічних волокон [35].

Важливим положенням Переліків заборонених робіт для молоді та неповнолітніх 1925 р. та 1935 р. вважаємо визначення граничних норм підіймання і переміщення вантажів. Закон 1925 р. встановлював для юнаків і жінок граничну норму перенесення вантажу 30 кг, для дівчат – 20 кг [76]. Закон 1935 р. зменшував вагові норми перенесення вантажів для молоді та встановлював норми переміщення вантажів у візках і контейнерах. Особам до 16 років дозволялося підіймати і переносити вантажі вагою 10 кг, юнакам від 16 до 18 років – 25 кг, а дівчатам такого ж віку – 15 кг. Для жінок вагові норми перенесення вантажу залишилися незмінними. Гранична норма переміщення вантажу у візках і контейнерах для юнаків і жінок становила 400 кг, а для дівчат – 300 кг загальної маси. Зазначимо, що чинне законодавство України

встановлює значно менші граничні норми підймання і переміщення вантажів підлітками та жінками.

Одним з основних принципів, які визначали рівень і якість життя працюючого населення Східної Галичини у міжвоєнний період, стало забезпечення права на визначену законом оплату праці.

Оплата праці на території Східної Галичини у міжвоєнний період регулювалася Розпорядженнями Ради Міністрів, Законами сейму, Розпорядженнями Президента Другої Речі Посполитої про трудові договори робітників і службовців та умовами колективних договорів праці.

Закон «Про оплату праці державних службовців» (Ustawa z dnia 13 lipca 1920 r. o uposażeniu urzędników i niższych funkcjonarjuszów państwowych) від 13 липня 1920 р. визначав XII рангів службовців, відповідно до чого останнім нараховувалася заробітна плата (артикул 3). Структура заробітної плати складалася з годинної ставки, доплати за вислугу років (розмір залежав від освіти та трудового стажу службовця) (артикули 2, 4) та економічної доплати (dodatku drożyznianego), розмір якої залежав від місцевості проживання та наявності неповнолітніх дітей у сім'ї службовця (артикул 5) [132].

П'ятий розділ Розпорядження Президента Другої Речі Посполитої «Про трудові договори робітників» (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników) від 16 березня 1928 р. регулював питання форми, строків, періодичності та місця виплати заробітної плати найманих працівників (артикули 22–45) [92].

Прогресивним положенням польського законодавства вважаємо категоричну заборону здійснювати оплату праці в натуральній формі «pracodawca powinien wynagrodzenie pieniężne obliczać i wypłacać w gotówce» (артикули 22–23).

Артикул 32 зобов'язував роботодавців здійснювати виплату заробітної плати 1 раз на 2 тижні. У разі несвоєчасної виплати роботодавці повинні були виплачувати заробітну плату з проведенням індексації в розмірі 2–3 % місячно, починаючи з першого дня затримання терміну виплати.

Виплата заробітної плати здійснювалася у робочі дні за місцем роботи. Заборонялося провадити виплату заробітної плати у магазинах, розпивочних закладах, їдальнях (артикул 33) [92].

Дана норма в основному збігається з положенням чинного законодавства України про оплату праці (ст. 24 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР) [12].

Розмір оплати праці визначався умовами трудового договору. Порядок нарахування заробітної плати, розмір відрахувань та тарифи оплати праці затверджувалися інспектором праці відповідного округу (артикули 34, 41).

З метою контролю за нарахуванням і виплатою платні роботодавці вели відомості видачі заробітної плати (księgi płacy) та облікові книжки (książeczka obrachunkowa) із зазначенням прізвищ робітників, дати виплати та суми заробітку і терміну, за який проводиться розрахунок, які зберігалися протягом 5 років (артикули 24–31). В ДАІФО в доволі повному обсязі збереглися відомості про зарплату робітників, які виконували меліоративні роботи в с. Пітрич Станіславського повіту [171, арк. 6]; робітників і службовців нафтопереробного заводу «Габера» «К^о» в Станіславі [215, арк. 3]; робітників копальні «ТЕСП» в Калуші [181, арк. 61] та інших.

Трудові спори з питань оплати праці вирішувалися в судовому порядку (артикул 46).

До роботодавців, які порушували порядок виплати заробітної плати та неправильно здійснювали відрахування із заробітних плат робітників, застосовувалося покарання у вигляді штрафу від 10 до 1000 злотих і/або арешту до 6 тижнів (артикул 61) [92].

Право на оплату праці робітникам сільського господарства, гарантувалося умовами колективних трудових договорів. Так, колективний трудовий договір від 7 грудня 1929 р., регулював умови праці сільськогосподарських робітників Львівського, Станіславського та Тернопільського воєводств (Umowa z dnia 7 grudnia 1929 r. ustalająca warunki pracy i płacy robotników rolnych na terenie województw; lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego z wyłączeniem

powiatów: Tarnobrzeg, Kolbuszowa, Nisko, Rzeszów, Łańcut, Przeworsk, Brzozów, Jarosław, Sanok, Strzyżów i Krosno) [122]. Договір укладався на один рік і вступав в дію 1 квітня 1930 р. Сторонами договору виступали роботодавці і наймані робітники: конюхи, пастухи, сторожі, доярки, ковалі, стельмахи та інші. Договір встановлював грошову та натуральну форму виплати заробітної плати, яка здійснювалася щоквартально. Розмір оплати праці сільськогосподарських робітників залежав від складності та умов виконуваної роботи, віку, статі, стажу, кваліфікації робітника та результатів його праці. Дорослі працівники чоловічої статі, яким виповнилося 24 роки (конюхи, пастухи і сторожі), отримували 120 злотих на рік.

Розмір натуральної оплати праці залежав також від місцевості. Артикули 11, 13 колективного договору встановлювали наступну виплату збіжжям для робітників, які досягли 24-річного віку:

– в Бібрці, Чорткові, Дрогобичі, Городенці, Коломиї, Копичинцях, Перемишлі, Рудках, Самборі, Скалаті, Снятині, Сокалі, Тернополі, Тереховлі, Заліщиках виплачували 3 центнери пшениці і 12 – жита;

– в Борщові, Бродах, Бережанах, Бучачі, Городку, Кам'янці-Струмиловій, Львові, Мостиську, Підгайцях, Перемишлянах, Радехові, Раві-Руській, Рогатині, Станіславі, Стрию, Тлумачі, Збаражі, Зборові, Жовкві, Золочеві, Жидачеві – 3 центнери пшениці і 11 – жита;

– в Богородчанах, Добромилі, Долині, Яворові, Калуші, Косові, Любачеві, Лісках, Надвірній, Печеніжині, Сколі, Старому Самборі, Турці – 3 центнери пшениці і 10 – жита (артикули 10–13).

Чоловіки у віці 18–21 року отримували 100 злотих в рік і на 2 центнери менше збіжжя, ніж дорослі робітники. Зарплата чоловіків у віці 21–24 років становила 120 злотих і на один центнер менше збіжжя. Робітники, яким виповнився 21 рік, могли отримувати таку ж заробітну плату, як дорослі робітники, за умови, що були годувальниками сім'ї і не мали інших доходів (артикул 19).

Праця жінок, які працювали в сільському господарстві Східної Галичини,

оцінювалася менше, ніж чоловіків. Заробітна плата доярок становила 100 злотих на рік та 9 центнерів збіжжя, з них 2 центнери видавали пшеницею (артикул 20).

Розмір заробітної плати ремісників (ковалів, стельмахів) залежав від їхньої кваліфікації. Ремісники, які мали відповідну кваліфікацію і стаж роботи понад 5 років, отримували 240 злотих в рік, а пшениці та жита на 1 центнер більше, ніж конюхи, пастухи і сторожі, які досягли 24-річного віку. Таку ж натуральну плату отримували ковалі і стельмахи з 15-річним стажем роботи, а розмір їхнього грошового заробітку складав 300 злотих на рік (артикул 22) [122].

Колективний договір від 30 грудня 1929 р. визначав умови праці та виплати заробітної плати доярок, постійно зайнятих та сезонних сільськогосподарських робітників Львівського, Станіславського та Тернопільського воєводств (Umowa z dnia 30 grudnia 1929 r. ustalająca warunki pracy i płacy dla dojarek, stale zatrudnionych dziennych robotników rolnych i dla sezonowych robotników rolnych na terenie województw; lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego z wyłączeniem powiatów: Tarnobrzeg, Kolbuszowa, Nisko, Rzeszów, Łańcut, Przeworsk, Brzozów, Jarosław, Sanok, Strzyżów i Krosno) [123].

Договір визначав 4 категорії робітників, розмір зарплати яких залежав від віку та статі. До першої категорії відносили дівчат і хлопців, яким не виповнилося 16 років. До другої – жінок з 16-річного віку та чоловіків з 17 до 20 років. Третю групу складали чоловіки у віці від 21 до 24 років, а четверту – чоловіки, яким виповнилося 24 роки.

Місцевість воєводств Східної Галичини згідно колективного договору поділялася на 2 регіони:

– Бібрка, Борщів, Броди, Бережани, Бучач, Чортків, Дрогобич, Городок, Городенка, Кам'янка-Струмилова, Коломия, Копичинці, Львів, Мостиська, Підгайці, Перемишляни, Перемишль, Радехів, Рава-Руська, Рогатин, Рудки, Самбір, Скалат, Снятин, Сокаль, Станіслав, Стрий Тернополь, Тлумач,

Теребовля, Заліщики, Збараж, Зборів, Золочів, Жидачів, Жовква;

– Богородчани, Добромиль, Долина, Яворів, Калуш, Косів, Любачів, Ліски, Надвірна, Печеніжин, Сколе, Старий Самбір, Турка (артикул 10).

Артикул 11 встановлював розмір мінімальної заробітної плати за робочий день для постійно зайнятих сільськогосподарських робітників (*stale zatrudnionych dziennych robotników rolnych*). Протягом квітня, травня, червня та жовтня робітники, які працювали в місцевості першого регіону, отримували 1 злотий 20 грошів (I категорія), 1 злотий 50 грошів (II категорія), 1 злотий 60 грошів (III категорія); 1 злотий 80 грошів (IV категорія). В цей же період робітники всіх категорій, які працювали в місцевостях другого регіону отримували на 20 грошів менше, ніж робітники першого регіону.

В липні, серпні, вересні заробіток робітників першого регіону складав 1 злотий 50 грошів (I категорія), 2 злотих (II категорія), 2 злотих 10 грошів (III категорія); 2 злотих 40 грошів (IV категорія). Робітники, які працювали в місцевостях другого регіону, отримували на 30 грошів менше.

В інші місяці року в місцевостях першого регіону праця робітників I категорії становила 1 злотий, II – 1 злотий 20 грошів, III і IV категорій – 1 злотий 40 грошів і 1 злотий 60 грошів відповідно. Робітники другого регіону отримували на 20 грошів менше, в порівнянні з робітниками першого регіону місцевості.

Сезонні робітники за місяць праці в сільському господарстві першого регіону місцевості отримували 15 злотих (I категорія), 25 злотих (II категорія), 35 злотих (III категорія) та 45 злотих (IV категорія). Робітники другого регіону кожної категорії отримували на 5 злотих менше. В липні і серпні заробіток сезонних робітників збільшувався на 5 злотих, незалежно від категорії та місцевості (артикул 12).

Найнижчою була оплата праці доярок. За доїння 8 корів протягом місяця доярка, яка працювала пів року в одному господарстві, отримувала 10 злотих. Якщо ж наймана праця тривала місяць, її вартість становила тільки 8 злотих (артикул 8) [123].

Праця молоді та жінок вартувала менше, ніж праця чоловіків. В місцевостях, що належали до другого регіону робітникам платили меншу заробітну плату. Розмір зарплати також залежав від сезонного періоду виконання робіт: з листопада по березень робітники отримували найменшу плату за роботу, а з липня по вересень – дещо вищу.

20 грудня 1930 р. колективний договір, що регулював умови та оплату праці робітників сільського господарства Східної Галичини був переукладений на наступний службовий рік (*Umowa ustalająca warunki pracy i płacy dla dojarok, stale zatrudnionych dziennych robotników rolnych na terenie województw: lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego, z wyłączeniem powiatów: Tarnobrzeg, Kolbuszowa, Nisko, Rzeszów, Łańcut, Przeworsk, Brzozów, Jarosław, Sanok, Strzyżów i Krosno*). Поділ робітників на категорії, місцевості на регіони та розмір заробітної плати практично не змінилися (артикули 10–12) [114].

З 1 квітня 1933 р. до 31 березня 1934 р. умови та оплату праці сільськогосподарських робітників українських воєводств регулював колективний трудовий договір, укладений 10 грудня 1932 р. (*Umowa ustalająca warunki pracy i płacy dla dojarok, stale zatrudnionych dziennych robotników rolnych i dla sezonowych robotników rolnych na terenie województw: lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego, z wyłączeniem powiatów: Tarnobrzeg, Kolbuszowo, Nisko, Rzeszów, Łańcut, Przeworsk, Brzozów, Jarosław, Sanok i Krosno*) [113]. Артикул 3 до постійно зайнятих робітників сільського господарства відносив тих, які працювали не менше 200 днів на рік.

Найбільший розмір заробітної плати в сумі 1,5 злотих за день отримували робітники IV категорії першого регіону місцевості, а найменший – робітники I категорії другого регіону в сумі 60 грошів (артикул 11). В порівнянні з 1930–1931 рр. розмір зарплати сільськогосподарських робітників українських воєводств в 1933–1934 рр. зменшився [113].

Статистичні дані про розмір денного заробітку робітників сільського господарства дають можливість проаналізувати різницю між вартістю жіночої, чоловічої праці та праці молоді, а також різницю між вартістю праці в корінних

польських землях та українських воєводствах. Влітку 1933 р. за робочий день дорослим робітникам воєводств Східної Галичини платили 2 злотих, жінкам – 1,4 злотих, молодим робітникам – 1,2 злотих. В центральних воєводствах за день праці чоловіки отримували 2,7 злотих, жінки і молодь – 1,9 та 1,6 злотих відповідно. При умові харчування робітників за місцем роботи коштом роботодавця, розмір заробітної плати зменшувався: на території Східної Галичини чоловіки за день заробляли 1,5 злотих, жінки – 1,1 злотих, молодь – 0,9 злотих; чоловіки центральних воєводств – 2,2 злотих, жінки і молоді робітники – 1,5 і 1,3 злотих відповідно. Весною і восени денний заробіток робітників сільського господарства зменшувався [321, s. 269].

Таким чином, розмір заробітної плати сільськогосподарських робітників залежав від пори року, віку, статі, витрат на харчування та місцевості. Праця жінок та молодих робітників була дешевшою, ніж чоловіків. Робітники центральних воєводств Польщі отримували більшу заробітну плату, ніж робітники Східної Галичини.

В умовах масового безробіття сільськогосподарські робітники Східної Галичини, боячись втратити роботу, погоджувалися працювати за мізерну плату: «працюють за 26-ий сніп збіжжя або 25–70 сот. денно у поті чола по 14 і більше годин» [302, с. 19].

Умови та оплата праці працівників лісової охорони Львівського, Станіславського та Тернопільського воєводств регулювалися колективними трудовими договорами (*Umowa ustalająca warunki pracy i płacy straży leśnej na obszarze Województw: Lwowskiego, Stanisławowskiego i Tarnopolskiego z wyłączeniem powiatów: Brzozów, Jarosław, Krosno, Kolbuszowa, Łańcut, Nisko, Przeworsk, Rzeszów, Sanok, Strzyżów i Tarnobrzeg*), один із яких (типовий), був укладений 5 грудня 1931 р. Розмір заробітної плати лісової охорони визначався відповідно до кількості гектарів лісу. Так, працівник лісу з площею менше 250 га отримував 120 злотих в рік. Якщо площа лісу була більшою за 250 га, розмір зарплати збільшувався до 140 злотих [121].

В грудні 1932 р. цей договір було переукладено (*Umowa ustalająca*

warunki pracy i płacy straży leśnej na obszarze województw: lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego, z wyłączeniem powiatów: Brzozów, Jarosław, Krosno, Kolbuszowa, Łańcut, Nisko, Przeworsk, Rzeszów, Sanok i Tarnobrzeg) i розмір оплати праці лісової охорони зменшився. Згідно артикулу 8, працівник лісу з площею більше 250 га отримував 120 злотих в рік. Якщо площа лісу не досягала 250 га, то заробіток складав 100 злотих [120].

Колективний договір, що регулював умови праці та виплати заробітної плати робітників сільського господарства та лісової охорони на території Львівського, Станіславського та Тернопільського воєводств в 1936–1937 рр. (Umowa ustalająca warunki pracy i płacy dla robotników rolnych i straży leśnej na obszarze Województw: Lwowskiego, Stanisławowskiego i Tarnopolskiego, z wyłączeniem powiatów: brzozowskiego, jarosławskiego, kolbuszowskiego, krośnieńskiego, łańcuckiego, niżańskiego, przeworskiego, rzeszowskiego, sanockiego i tarnobrzeckiego na rok służbowy 1936/37) визначав 3 категорії робітників, розмір зарплати яких залежав від віку та статі. Трудові відносини робітників, яким не виповнилося 16 років, не регулювалися умовами даного колективного договору (артикули 10–12) [18, s. 546–555].

В 1937–1938 рр. для сільськогосподарських робітників Станіславського воєводства встановлювалася мінімальна заробітна плата, відповідно до наступних категорій: I – робітники у віці до 16 років, яким платили не менше 18 злотих на місяць; II – робітники 16–18 років, заробіток яких складав 29 злотих; III – робітники з 18 до 21 року, які заробляли 33 злотих в місяць; IV – робітники старші 21 року з мінімальною оплатою праці 51 злотий в місяць; V – ремісники, сторожі в сільських господарствах та лісова охорона, зарплата яких становила 60 злотих в місяць (Obwieszczenie Wojewody Stanisławowskiego z dnia 30 czerwca 1937 r. w sprawie ustalenia przeciętnych zarobków robotników rolnych na okres 1937/1938) [20, s. 150–151].

Колективні трудові спори, що виникали з питань оплати праці, вирішувалися інспекторами праці, примирними та надзвичайними комісіями з розгляду трудових спорів. Втім, найдієвішим способом отримати заборговану

заробітну плату був страйк. В квітні 1926 р. розпочався страйк на деревообробній фірмі «Вигода» (Долинський повіт), власник якої заборгував робітникам 1000 злотих. В страйку узяли участь 71 робітник. За час страйку (з 2 до 8 квітня) було втрачено 355 робочих днів. Робітники повернулися до праці після виплати заборгованої зарплати та оплати за період страйку [166, арк. 4–5].

Однак, в більшості випадків, роботодавці не платили за період страйку, а звільняли страйкарів. Так, в грудні 1926 р. відбувся страйк в нафтовій фірмі «Сегіл» (Надвірна), в якому брало участь 44 робітники. За період страйку не заплатали і звільнили 6 робітників [166, арк. 15].

У вересні – жовтні 1927 р. страйкували 154 робітники нафтопереробного заводу в Станіславі (*Rafineria nafty Bracia Haber*). Загалом було втрачено 4928 робочих днів. Інспекторат праці зобов'язав роботодавців виплатити заборгованість і дотримуватися норм тривалості робочого часу. За період страйку робітникам не заплатали [167, арк. 20].

Нерідко демонстрації страйкарів закінчувалися кровопролиттям та арештами. 14 квітня 1936 р. у Львові під час робітничого страйку загинув Владислав Козак [375, с. 1–2].

26 квітня цього ж року демонстранти у Львові пошкодили 1000 об'єктів на суму понад 1 млн. злотих. Поліція заарештувала 1500 осіб, 70 з них заслали до Берези Картузької [363, с. 2].

В 1937 р. відбувся страйк робітників копальні «Гази Земне» в Бориславі, які вимагали підвищення заробітної плати. Інспекторат праці в Дрогобичі зобов'язав керівників фірми підвищити зарплату. Робітника Тимківа Осипа заарештували на пів року, звинувативши у «підбурюванні до окупаційного страйку» [373, с. 3].

Стосовно до українських працівників роботодавці порушували конституційний принцип гарантії права на працю. Українцям необґрунтовано відмовляли у прийнятті на роботу, порушуючи принцип рівності трудових прав в залежності від походження, національної належності, мови, релігійних

переконань: «З усіх сторін краю наспівають дальші вістки про те, що різні підприємства – і то не лише приватні – у південно-східних воєводствах не приймають до праці українських робітників, якщо не викажуться вони зміною метрики.

Панок цей «з засади» не приймає до праці українців. Домагаючися показання метрики петента – відразу показує йому двері, якщо метрика виставлена греко-кат. урядом» [356, с. 4].

Застосовуючи звільнення та арешти до страйкуючих влада Другої Речі Посполитої порушувала право робітників на захист своїх економічних і соціальних інтересів.

3.2 Укладення трудових договорів та поточна практика вирішення трудових спорів в Східній Галичині міжвоєнного періоду

Повоєнні соціально-економічні труднощі, економічні кризи 1921–1923 рр. і 1929–1933 рр., зростання безробіття призводили до погіршення життя населення, що в свою чергу сприяло проявам соціальних протестів. Необхідність забезпечення інтересів найманих робітників та роботодавців зумовлювала пошук відповідних шляхів для вирішення соціально-економічних протиріч, які виникали в процесі трудової діяльності. Фактором стабілізації виробничого процесу став трудовий договір, що гарантував дотримання прав робітників та роботодавців, зобов'язуючи сторони не порушувати норми трудового законодавства.

Регулювання укладення та припинення трудових договорів здійснювалося на основі Розпоряджень Президента Другої Речі Посполитої «Про трудові договори робітників» (Rozporządzenie o umowie o pracę robotników) і «Про трудові договори службовців» (Rozporządzenie o umowie o pracę pracowników umysłowych) від 16 березня 1928 р.

Розпорядження «Про трудові договори робітників» складалося з 9 розділів, що загалом налічували 68 артикулів.

Трудовим договором вважалася угода між роботодавцем і робітником, за якою робітник зобов'язувався виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язувався виплачувати робітникові заробітну плату (артикул 1) [92].

Трудовий договір міг укладатися як в усній, так і в письмовій формі, обов'язково до того, як допустити робітника до роботи. Сторони домовлялися про місце праці, трудову функцію робітника, розмір оплати. Сукупність умов, які визначали взаємні права і обов'язки сторін, складала зміст трудового договору. Одним із основних обов'язків роботодавця було вжиття заходів для забезпечення охорони життя і здоров'я робітників під час праці (артикул 3). В Центральному Державному історичному архіві України у Львові зберігаються правила укладення трудових договорів між робітниками і деревообробною фірмою «Ойкос». Перший параграф правил зобов'язував роботодавця приймати на роботу всіх працівників, незалежно від статі і віку, за винятком дітей, які не досягли 15-річного віку [154, арк. 1].

Щодо строків укладення трудового договору то трудовий договір міг бути: випробувальним; безстроковим, що укладався на невизначений строк; укладеним на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; таким, що укладався на час виконання певної роботи (артикул 4). В Державному архіві Івано-Франківської області знаходимо трудовий договір від 1 серпня 1937 р., укладений на невизначений термін між Акціонерним товариством з експлуатації калійних солей «ТЕСР» і працівником Юзефом Гумиловичем [186, арк. 16].

Випробувальний строк встановлювався з метою перевірки відповідності робітника роботі, яка йому доручалася. Згідно артикулу 5 Розпорядження «Про трудові договори робітників», термін випробування не міг перевищувати семи днів. Архівні матеріали підтверджують таку тривалість випробувального строку для працівників нафтопереробного заводу «Габера» и «К^о» в Станіславі [214; 216].

Українське законодавство про працю встановлює, що строк випробування

при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця (ст. 27 Кодексу законів про працю України) [2].

Під час випробувального строку трудовий договір міг бути розірваний будь-якою з сторін. Якщо цього не відбулося, то по закінченні випробувального строку договір вважався таким, що укладений на невизначений строк.

Недоліком польського міжвоєнного законодавства про договори праці вважаємо невизначеність категорій осіб, для яких не встановлювався випробувальний строк при прийнятті на роботу.

Четвертий розділ Розпорядження «Про трудові договори робітників» визначав наступні підстави припинення трудового договору: закінчення строку, на який було укладено трудовий договір; виконання певної роботи, яка була предметом договору; закінчення строку попередження про розірвання безстрокового трудового договору; смерть робітника; призов робітника на військову службу (артикул 10). На відміну від трудового законодавства Другої Речі Посполитої, Кодекс законів про працю України таку обставину, як смерть робітника, не наводить серед підстав для припинення трудових правовідносин (ст. 36). Хоча зрозуміло, що смерть робітника є безумовною підставою для припинення трудового договору. Оскільки, у разі смерті робітника припинення трудового договору оформляється наказом, у якому зазначається саме така підстава.

Сторони могли розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це за два тижні. Роботодавець мав право розірвати безстроковий договір тільки за умови проведення попереднього розрахунку з працівником. Закон забороняв роботодавцям повідомляти про розірвання безстрокового договору в період: тимчасової непрацездатності робітника, спричиненої нещасним випадком чи хворобою (протягом чотирьох тижнів); військових навчань, на які викликали робітника; перебування робітника у відпустці (артикул 11).

Строковий трудовий договір підлягав розірванню достроково без попередження про це, в разі невиконання зобов'язань, що були зазначені в

договорі, будь-якою з сторін. Роботодавець мав право достроково розірвати договір у випадку надзвичайних та непередбачуваних обставин (w wypadkach siły wyższej): закриття підприємства внаслідок рішення органів державної влади, повені чи пожежі, вибуху парового котла і таке подібне. У разі неможливості відновлення роботи підприємства протягом семи днів, договір вважався розірваним (артикул 13).

Правом на дострокове розірвання трудових договорів законодавство наділяло і робітників. Згідно статті 17 Розпорядження «Про трудові договори робітників», трудовий договір підлягав розірванню достроково на вимогу робітника: в разі порушення роботодавцем законодавства про працю; невиконання роботодавцем договірних зобов'язань; заподіяння образи чи виявлення зневаги щодо робітника або його рідних роботодавцем, членами його сім'ї чи заступниками; вчинення роботодавцем протиправних дій щодо робітника або спонукання останнього до вчинення таких дій.

З ініціативи роботодавця трудовий договір підлягав розірванню достроково у випадках: недотримання робітником правил техніки безпеки під час виконання професійних обов'язків; вчинення за місцем роботи розкрадання майна роботодавця; нез'явлення на роботу протягом трьох днів поспіль або шести днів протягом місяця без поважних причин; розголошення таємної інформації, що стосувалася процесу виробництва; невиконання робітником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або Розпорядженням «Про трудові договори робітників»; заподіяння образи чи виявлення зневаги щодо роботодавця або його рідних; влаштування на роботу на основі сфальшованих документів (артикул 18).

Не допускалося дострокове розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в період тимчасової непрацездатності робітника, що наступила внаслідок нещасного випадку чи захворювання і тривала не більше чотирьох тижнів, або при відсутності робітника на роботі з інших поважних причин протягом більш як двох тижнів (артикул 16).

Варто зазначити, що право на дострокове розірвання трудового договору,

на основі зазначених підстав, сторони могли реалізувати протягом семи днів з моменту виявлення фактів порушення. Спори про дострокове розірвання трудових договорів вирішувалися в судах (артикули 15, 19).

Законодавець зобов'язував роботодавця видати робітникові на його вимогу письмове свідоцтво про його роботу на даному підприємстві із зазначенням трудової діяльності та часу роботи. При цьому заборонялося вписувати у свідоцтво коментарі та зауваження, які змогли б зашкодити робітнику в подальшому працевлаштуванні [92].

Водночас на підприємствах з зайнятістю понад чотири робітники, обов'язковим було ведення розрахункових книжок (*książeczka obrachunkowa*), що видавалися усім працюючим не пізніше семи днів після прийняття на роботу. В розрахунковій книжці містилися відомості про трудову діяльність робітника, умови праці, витяг з трудового договору про права і обов'язки сторін, виплату заробітної плати, заохочення та нагороди за успіхи в роботі, коментарі роботодавця щодо відповідності робітника займаній посаді чи виконуваній роботі, а також відомості про стягнення. Книжки зберігались у робітників, а за потреби надавались роботодавцю, який після здійснення відповідного запису, повертав їх одночасно з виплатою чергової заробітної плати. Міністр праці та соціальної опіки міг видати дозвіл деяким підприємствам не запроваджувати розрахункові книжки (*Rozporządzenie w sprawie zezwolenia niektórym kategorjom zakładów pracy na nieprowadzenie części rozrachunkowej w książeczkach obrachunkowych*) [64].

Зауважимо, що на підприємствах Східної Галичини працівникам розрахункові книжки видавали ще в австрійський період [325, s. 123].

Розрахункові книжки можемо вважати аналогом сучасної трудової книжки. Звичайно, з певними відмінностями, зокрема, щодо терміну їх оформлення, зберігання та відомостей про стягнення (ст. 48 Кодексу законів про працю України).

Розмір оплати праці визначався умовами трудового договору. Якщо договір укладався на час виконання певної роботи, то оплата здійснювалася за

фактично виконану роботу, але не рідше як один раз на два тижні. Однак, за Міністром праці та соціальної опіки залишалось право надання дозволу роботодавцям в певних галузях промисловості здійснювати виплату заробітної плати один раз на місяць. Порядок обчислення заробітної плати, розмір відрахувань та тарифи оплати праці затверджувалися інспектором праці відповідного округу (V розділ Розпорядження «Про трудові договори робітників»).

З метою контролю за нарахуванням і виплатою платні роботодавці заводили облікові книжки із зазначенням прізвищ робітників, датою виплати та суми заробітку і терміну, за який проводиться розрахунок, які зберігалися протягом п'яти років (Rozporządzenie wydane w porozumieniu z Ministrami: Przemysłu i Handlu, Skarbu, Spraw Wojskowych, Komunikacji, Poczty i Telegrafów, Robót Publicznych oraz Reform Rolnych w sprawie ksiąg płacy i wykazów wypłat robotniczych oraz ksiąg niezbędnych dla kontroli nad stosunkiem pracy) [66].

При припиненні трудового договору з підстави смерті робітника законодавство зобов'язувало роботодавця протягом місяця виплатити родині померлого одноразову матеріальну допомогу. Розмір виплати залежав від двох факторів – часу праці робітника на підприємстві та родинних стосунків померлого з тими, хто перебував на його утриманні. Так, якщо робітник працював на підприємстві не менше, як десять років, то родичі отримували допомогу в розмірі його двотижневого заробітку, якщо – двадцять років, то відповідно розмір матеріальної допомоги підвищувався до чотиритижневої заробітної плати. Тільки дружина та діти померлого могли претендувати на такі розміри допомоги, за умови, що за життя робітника перебували на його утриманні. Інші ж родичі померлого робітника, які перебували на його утриманні, мали право на виплату, що складала половину зазначеної норми (артикул 42 Розпорядження «Про трудові договори робітників»). Зауважимо, що обов'язкові виплати родичам померлого за рахунок підприємства законодавством України не передбачено. Іноді ця обставина вказується у контракті як матеріальна допомога і виплачується родичам померлого

працівника за наказом керівника підприємства.

Законодавство про трудові договори передбачало матеріальну відповідальність робітників за шкоду, завдану підприємству внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків: псування або знищення через недбалість матеріалів, виробів, інструментів, обладнання; порушення спокою (страйк); невиходу на роботу; спізнення чи самовільного залишення робочого місця; появи на роботі в нетверезому стані; недотримання правил охорони праці. Розмір штрафу, що стягувався за одне порушення, складав четверту частину денного заробітку робітника, а загальний розмір стягнення відшкодування з заробітної плати не міг перевищувати її десятої частини.

Матеріальна відповідальність застосовувалася роботодавцем безпосередньо за виявленням порушення, але не пізніше трьох днів з моменту його вчинення. В трудовому законодавстві України покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної шкоди (ст. 136 Кодексу законів про працю України). Стягнені штрафи використовувалися для потреб робітників підприємства (*Ustawa o przeznaczeniu wpływów z kar pieniężnych na akcję kulturalno-oświatową i opiekuńczą na rzecz robotników*) [147].

Для всіх підприємств з зайнятістю понад двадцять робітників роботодавці розробляли правила внутрішнього трудового розпорядку (*regulamin pracy*), що регламентували організацію праці та були обов'язковими для виконання сторонами трудового договору. В ЦДІАЛ знаходимо правила внутрішнього трудового розпорядку меблевої фабрики «Ойкос», підписані директором Йозефом Балабаном [155, арк. 5].

Правила внутрішнього трудового розпорядку склалися в письмовій формі та вивішувалися на видному місці протягом місяця з часу набрання чинності Розпорядження «Про трудові договори робітників» або з часу відкриття підприємства.

У правилах висвітлювалися всі аспекти організації праці на підприємстві:

порядок прийняття і звільнення робітників; основні обов'язки робітників та роботодавця; час початку і закінчення роботи та час, наданий для відпочинку і харчування; графік роботи за змінами; перелік вихідних і святкових днів; час і місце отримання заробітної плати; правила охорони праці і пожежної безпеки; час і місце видання робітникам спецодягу; відповідальність робітників за порушення трудових обов'язків тощо.

Законодавство встановлювало наступний порядок прийняття і затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку: роботодавець розробляв правила та вивіщував на видному місці; робітники протягом тижня ознайомлювалися з проектом та вносили свої побажання; роботодавець подавав проект правил на узгодження інспектору праці відповідного округу; протягом двох тижнів інспектор перевіряв відповідність правил нормам трудового законодавства; у разі відповідності, інспектор затверджував правила, а роботодавець доводив їх зміст до відома робітників; аж тоді правила набирали чинності.

Зауважимо, що інспектор праці відмовляв у затвердженні, якщо вимоги правил погіршували становище робітників порівняно з нормами трудового законодавства Другої Речі Посполитої, і зобов'язував роботодавця протягом трьох днів їх замінити у відповідності до закону. Робітник мав право розірвати трудовий договір впродовж двох тижнів з дня ознайомлення з новоприйнятими правилами. Якщо правила внутрішнього трудового розпорядку погіршували права робітника, гарантовані йому умовами трудового договору, він міг звернутися до суду протягом місяця з часу набрання ними чинності (VII розділ Розпорядження «Про трудові договори робітників»).

У гірничих підприємствах правила внутрішнього трудового розпорядку затверджувалися інспектором праці та гірничим управлінням (Rozporządzenie w sprawie instancji odwoławczych i trybu postępowania przy zatwierdzaniu regulaminów pracy w zakładach podległych ustawom górniczym z wyjątkiem hut) [54].

До роботодавців, які порушували порядок припинення трудових

договорів та/чи неправильно здійснювали відрахування із заробітних плат робітників, застосовувалося покарання у вигляді штрафу від 50 до 1000 злотих і/або арешту до шести тижнів. Порухення строків видання свідоцтва про трудову діяльність та розрахункової книжки при звільненні, втрата розрахункової книжки, виплата заробітної плати в натуральній формі, недотримання порядку затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку та порушення правил робітниками тягло за собою штраф в розмірі від 10 до 500 злотих. До порушників, які виявилися не спроможними сплатити штраф, застосовувався арешт на строк два тижні (артикули 60–61 Розпорядження «Про трудові договори робітників»).

Трудова діяльність службовців регулювалася Розпорядженням Президента Другої Речі Посполитої «Про трудові договори службовців» (Rozporządzenie o umowie o pracę pracowników umysłowych) від 16 березня 1928 р. Розпорядження складалося з 8 розділів, що загалом налічували 59 артикулів [91].

Згідно з розпорядженням, до категорії службовців належали: особи, що виконували адміністративні функції: керівники підприємств, організацій, селянських та лісових господарств, майстри та інспектори, що виконували контролюючі функції; представники творчих професій (письменники, художники, скульптори, актори, музиканти); журналісти; медики, фармацевти; бухгалтери, касири; продавці-консультанти книжкових магазинів; працівники зв'язку (артикул 2).

Строки укладення трудових договорів з службовцями регулював III розділ Розпорядження. Види трудових договорів щодо терміну їх дії були такими ж, як і в робітників (артикул 5). Строк випробування при прийнятті на роботу службовців не перевищував трьох місяців (артикул 7). В чинному трудовому законодавстві України строк випробування при прийнятті на роботу службовців не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним комітетом профспілки, – шести місяців (ст. 27 Кодексу законів про працю України).

Права та обов'язки службовців і роботодавців регулював IV розділ Розпорядження (8–24 артикули). У разі тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання, нещасного випадку на виробництві, що спричинив втрату працездатності (крім випадків навмисного заподіяння шкоди своєму здоров'ю), проходження військових зборів, виклику до суду в статусі засідателя за службовцем зберігалось право на отримання заробітної плати в повному обсязі протягом трьох місяців. При оформленні трудових відносин строковим трудовим договором, термін дії якого протягом цього часу (трьох місяців) спливав, службовцю виплачували заробітну плату до закінчення строку дії договору.

З заробітної плати службовця роботодавець здійснював відрахування на суму, виплачену йому з державного бюджету за роботу засідателем, участь у військових зборах. У разі захворювання чи нещасного випадку, з заробітної плати відраховувалася сума соціальної допомоги з тимчасової втрати працездатності, виплаченої застрахованим працівникам органами соціального захисту [91].

Розпорядження, що регулювало трудові права робітників не містило норм, які б гарантували їм збереження заробітної плати протягом трьох місяців в разі відсутності на роботі за будь-яких обставин.

На відміну від трудового законодавства Другої Речі Посполитої, законодавство України про працю передбачає випадки збереження оплати праці в розмірі середнього заробітку в зв'язку з виконанням у робочий час державних або громадських обов'язків всім працівникам (робітникам і службовцям) (ст. 119 Кодексу законів про працю України).

Зокрема, на підставі письмового виклику роботодавець зобов'язаний звільнити присяжного від роботи на час виконання ним обов'язків зі здійснення правосуддя (ст. 385 п. 4 Кримінально процесуального кодексу України від 13.04.2012 р. № 4651-VI) [4].

Підстави припинення трудових договорів з службовцями регулював V розділ Розпорядження (25–42 артикули). Підстави припинення трудових

договорів були такими ж, як і в робітників. Відмінність між трудовими договорами, укладеними з робітниками та службовцями, простежується у строках попередження про розірвання безстрокових трудових договорів. Згідно пункту 4 статті 25 Розпорядження «Про трудові договори службовців», сторони мали право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це за три місяці. Відповідно, для службовців встановлювався значно триваліший строк попередження про розірвання безстрокового трудового договору, ніж для робітників.

Роботодавець не мав права повідомляти службовця про розірвання безстрокового трудового договору в період виконання ним обов'язків присяжного, участі у військових зборах, перебування у відпустці. Під час тимчасової непрацездатності службовців, спричиненої нещасним випадком чи хворобою роботодавець не мав права оголошувати про розірвання трудового договору. Зауважимо, що в порівнянні з робітниками, для службовців законодавець удвічі збільшував тривалість тимчасової непрацездатності, протягом якої роботодавцем заборонялося оголошувати про розірвання безстрокового трудового договору (вона тривала не більше, як три місяці) (стаття 29).

Після оголошення про розірвання безстрокового трудового договору будь-якою з сторін, роботодавець надавав службовцю час для пошуку нової роботи. Період для пошуку роботи не міг тривати менше трьох робочих днів на місяць. Службовцям селянських і лісових господарств для пошуку нової роботи надавали шість робочих днів протягом трьох місяців. Час для пошуку роботи визначався за погодженням сторін. Якщо сторонам не вдавалось дійти згоди, то інспектор праці відповідного округу, складав розклад вільного часу для пошуку нового робочого місця. Час, виділений для пошуку нової роботи зараховувався до робочого часу і відповідно оплачувався роботодавцем (стаття 30).

Вважаємо дану норму законодавства важливою, оскільки вона гарантувала службовцям певний час для працевлаштування.

Зауважимо, що трудове законодавство Другої Речі Посполитої не

надавало такої можливості промисловим та сільськогосподарським робітникам.

При припиненні строкового трудового договору внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю або звільнення працівника (службовця або робітника) без законних підстав, останньому виплачувався середній заробіток до закінчення строку чинності договору.

Чинне законодавство України про працю для позначення виплати працівникам внаслідок припинення трудового договору застосовує термін «вихідна допомога». Розмір вихідної допомоги залежить від підстав припинення трудового договору (ст. 44 Кодексу законів про працю України).

Трудове законодавство міжвоєнної Польщі розмір вихідної допомоги визначало за строком попередження про звільнення. Так, при припиненні безстрокового трудового договору внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю або звільнення службовця без законних підстав та без дотримання строку попередження про звільнення (становив три місяці) останньому виплачували заробітну плату за місяць, в якому його звільнили, та вихідну допомогу у розмірі тримісячного середнього заробітку (артикул 39).

Відповідно, в разі припинення безстрокового трудового договору внаслідок порушення роботодавцем умов договору або звільнення робітника без дотримання строку попередження про звільнення (становив два тижні), робітнику виплачували вихідну допомогу у розмірі двотижневого середнього заробітку (артикул 20 Розпорядження «Про трудові договори робітників»).

При припиненні трудового договору з підстави смерті службовця законодавство зобов'язувало роботодавця протягом місяця виплатити родині померлого одноразову матеріальну допомогу. Зауважимо, що родичам померлого службовця допомога виплачувалася в значно більшому розмірі, ніж родичам робітника. Так, якщо службовець працював на підприємстві десять і більше років, родичі отримували допомогу в розмірі його 3-місячного заробітку, якщо – понад двадцять років, то, відповідно, розмір матеріальної допомоги дорівнював сумі шестимісячної заробітної плати (артикул 42 Розпорядження «Про трудові договори службовців»).

Високий рівень безробіття в Другій Речі Посполитій давав можливість роботодавцям порушувати трудові права робітників. Згідно з даними офіційної статистики, показники безробіття в Польщі постійно зростали. Так, якщо на кінець грудня 1926 р. в Бюро посередництва праці зареєстрували 190 тисяч 100 безробітних, то на кінець 1930 р. їх кількість сягнула 299 тисяч 800 безробітних, а в грудні 1934 р. – становила 413 тисяч 700 безробітних [319, s. 159].

Зауважимо, що вказана динаміка збільшення показників безробіття простежувалася і на території Східної Галичини. Зокрема, у Львівському воєводстві на кінець 1928 р. в Бюро посередництва праці зареєстрували 9 тисяч 200 безробітних, через рік їх кількість зросла на 4 тисячі, а в 1930 р. – сягнула 17 тисяч 900 безробітних. Тобто, за три роки показники безробіття у Львівському воєводстві збільшилися практично в два рази. Дані державної статистики щодо стану безробіття в Станіславському воєводстві за 1928–1930 рр. свідчать про зростання рівня безробіття більш як в чотири рази (1928 р. – 1 тисяча, 1929 р. – 1 тисяча 900, 1930 р. – 4 тисячі 300 безробітних). Складною була ситуація з безробіттям і в Тернопільському воєводстві. Згідно з даними служби зайнятості, в 1928 р. на території Тернопільського воєводства роботу шукали 200 осіб, а в 1929–1930 рр. на обліку перебувало 700 безробітних [322, s. 247].

Вкажемо, що дані офіційної польської статистики з безробіття не відображали реальної кількості безробітних. Влада приховувала справжній рівень скорочення зайнятості населення, рахуючи не тих, хто втратив роботу, а тих, хто зареєструвався в органах посередництва праці.

В умовах економічних криз та масового безробіття робітники Східної Галичини, шукаючи роботу, щоб прогодувати сім'ю, змушені були працювати навіть при порушенні прав, гарантованих їм умовами трудового договору. В Державному архіві Львівської області знаходимо скарги робітників на роботодавців, адресовані Львівському інспекторату праці 42-го округу. Результати проведених інспекцією праці перевірок свідчать про те, що

більшість роботодавців нехтували нормами законодавства про працю, зловживали тривалістю робочого часу та часу відпочинку, не дотримувалися порядку виплати заробітної плати, порядку попередження про звільнення та інших умов трудового договору [227, арк. 20–20 зв.].

17 жовтня 1934 р. до Львівського інспекторату праці з заявою про порушення своїх трудових прав звернувся працівник відділу дорожньо-будівельних робіт м. Львова Ян Іваницький. До заяви працівник додавав свідоцтво про його роботу на даному підприємстві, видане 15 жовтня 1934 р. В результаті перевірки інспекторат праці виявив порушення статті 21 Розпорядження «Про трудові договори робітників» від 16 березня 1928 р., згідно якого заборонялося вписувати у свідоцтво коментарі та зауваження і зобов'язував роботодавця видати робітникові нове свідоцтво про його роботу [227, арк. 7].

Користуючись своїми повноваженнями, інспектори праці здійснювали перевірки підприємств та видавали приписи щодо усунення порушень вимог законодавства про працю [89]. Проте інспектори праці не завжди могли вирішити трудові спори, що виникали між працівником і роботодавцем. Прикладом може служити відповідь інспектора праці 42-го округу Львова на скаргу робітниці фрізерні «Julek» Яніни Кулешовної, звільненої з роботи без попередження і виплати вихідної допомоги. Отримавши від роботодавця Йозефа Брауна інформацію про те, що робітниця звільнилася за власним бажанням, інспектор праці порадив Кулешовній звертатися до суду [226, арк. 22, 24].

До 1928 р. трудові спори на території Східної Галичини вирішували промислові суди, створені ще в 1896 р. австрійською владою (Закон із 27 листопада 1896, про заведення промислових судів і про судоводство в спорах, що висновують ся в промислі з відношення робітників, учеників і наймитів) [1]. Для розгляду спорів, що виникали з трудових відносин між роботодавцями і працівниками та працівниками одного підприємства, з 1928 р. діяли спеціальні суди праці (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22 marca 1928 r. o

sądach pracy) [94]. Окрім розгляду цивільних справ за позовами працівників до роботодавців, в компетенцію судів праці входив також розгляд кримінальних справ про порушення норм законодавства про охорону праці, тривалість робочого часу та часу відпочинку працівників, працю молоді та жінок, трудові договори робітників і службовців та про невиконання приписів, виданих інспекцією праці. Компетенція судів праці не поширювалася на робітників сільського і лісового господарств, працівників державних установ та вчителів (артикули 1, 5, 7 Розпорядження «Про суди праці») [94].

Основна маса позовів, що подавалися працівниками до судів праці, була пов'язана з незаконним звільненням та містила у собі вимогу поновити на роботі та виплатити заробітну плату за час вимушеного прогулу. Друга категорія справ стосувалася виплат заробітної плати, в тому числі розрахунку при звільненні, оплати за надурочні роботи, видачі належно оформлених документів при звільненні (розрахункової книжки та свідоцтва про роботу).

Прикладом можуть служити справи, виявлені в ДАЛО, про позови робітників до роботодавців, подані в Дрогобицький суд праці. Наприклад, 19 листопада 1929 р. головуєчий суддя д-р Лобос з засідателями Германом Блохом і Леопольдом Слотвінським розглядали трудовий спір за позовом помічника столяра Бухвальтера Леопольда до столяра Галемана Ізраела про звільнення з роботи без причини і невиплату вихідної допомоги. В судовому засіданні позивач Бухвальтер пояснив, що працював у столяра Ізраела до 18 жовтня 1929 р., поки не був звільнений роботодавцем. 18 грудня того ж року Дрогобицький суд праці іменем Другої Речі Посполитої виніс рішення про задоволення позову робітника, зобов'язавши роботодавця виплатити позивачу вихідну допомогу в розмірі 44 злотих та сплатити судові витрати в розмірі 9 злотих. Суд обґрунтував своє рішення тим, що відповідач порушив положення артикулу 20 Розпорядження «Про трудові договори робітників», а саме – не дотримався двотижневого терміну з дня попередження до дня звільнення. Розмір вихідної допомоги відповідав розміру заробітної плати позивача за 14 днів роботи [235, арк. 1–5].

Аналогічну справу про незаконне звільнення розглядав суд праці Дрогобича в 1938 р. Позов робітника Хруща Романа, який працював на підприємстві інженера Едварда Важнова, суд задовольнив. За недотримання відповідного терміну попередження про звільнення відповідач сплатив позивачу суму в розмірі двотижневої заробітної плати (46 злотих 20 грошів) [236, арк. 1–12].

Суди праці здійснювали розгляд цивільних справ за позовами працівників до роботодавців в судовому засіданні, в якому брали участь головуючий суддя, засідателі (по одному від представників профспілок працівників (робітників або службовців) і організацій роботодавців), секретар, сторони, їхні представники, свідки та експерти (за потреби). Після зачитування головуючим позовної заяви, суд заслуховував пояснення позивача, відповідача та інших осіб, які брали участь у справі, а також досліджував письмові та речові докази, висновки експертів. При розгляді трудового спору вівся протокол судового засідання, який підписувався головуючим суддею, засідателями та секретарем. Розгляд кримінальних справ за позовами працівників або інспекції праці до роботодавців здійснювався одноособово головуючим або його заступником (артикул 20 Розпорядження «Про суди праці»).

Законодавством Другої Речі Посполитої визначалися строки розгляду індивідуальних трудових спорів в судах праці та строки розгляду апеляційних скарг на рішення судів праці окружними судами. Згідно статтю 28 Розпорядження «Про суди праці», слухання справи призначалося без зволікання «wyznaczyć termin rozprawy niezwłocznie na jeden z najbliższych dni» [94].

Судовий виклик про розгляд справи вручався сторонам не пізніше ніж за п'ять днів до судового засідання. Можливість оскарження рішення суду праці в окружному суді обмежувалася розміром позовної суми спору. Якщо вартість спору не перевищувала 200 злотих (з 1935 р. – 300 злотих), апеляційну скаргу можна було подати тільки на рішення суду праці, яке порушувало закон. Подати апеляційну скаргу можна було протягом восьми днів з моменту

винесення рішення судом праці. Такі апеляційні скарги розглядалися в складі трьох професійних суддів без засідателів (артикул 30).

Якщо вартість предмета спору становила понад 200 злотих, апеляційну скаргу в окружний суд потрібно було подати протягом чотирнадцяти днів з часу оголошення рішення судом першої інстанції. Розгляд справи окружним судом призначався не пізніше як на чотирнадцятий день з дня надходження апеляції. Такі справи розглядалися суддею та засідателями (артикул 31). Рішення окружного суду підлягали касаційному оскарженню в Найвищому Суді (артикул 32).

До засідателів, які брали участь у судовому процесі, законодавство ставило певні вимоги: польське громадянство, володіння польською мовою (в усній та письмовій формах), досягнення 30-річного віку. Засідателі та їхні заступники складали присягу перед головним суддею суду праці. Роботодавці не мали права чинити перешкоди працівникам під час виконання ними обов'язків зі здійснення правосуддя.

Відмовитися від виконання своїх обов'язків засідателі мали право у випадках: досягнення 60-річного віку; отримання інвалідності, що перешкоджала здійсненню повноважень; переїзду в місцевість, що не належала до відповідного судового округу; якщо в попередній каденції вони уже виконували обов'язки засідателя суду праці. Рішення про складання обов'язків засідателями приймав Міністр юстиції (артикули 13–14) [94].

4 грудня 1928 р. Міністр юстиції і Міністр праці та соціальної опіки видали Розпорядження «Про перекваліфікацію промислових судів у Бельську, Кракові і Львові на суди праці». Згідно § 3, округ суду праці у Львові охоплював округи гродських судів Львова та територію гміни міста Винники. § 4 визначав кількість засідателів та їх заступників: 124 засідателів і 248 заступників для суду праці Львова та 56 засідателів і 112 заступників для Львівського окружного суду [78].

Розпорядженням Міністра юстиції і Міністра праці та соціальної опіки 5 грудня 1928 року утворювався суд праці в Дрогобичі, округ якого охоплював

територію гмін: Дрогобич, Баня Котовська, Борислав, Губичі, Мразниця, Східниця, Стебник, Тустановіце. В Дрогобицький суд праці призначили 52 засідателі і відповідно 104 заступники [80]. З 21 грудня 1933 р. межі округу суду праці в Дрогобичі змінилися: Борислав, Доброгостів, Дрогобич, Михайловичі, Модрич, Нагуєвичі, Орів, Попелє, Раневичі, Рухтичі, Східниця, Стебник, Трускавець [79].

Новий «Закон про суди праці» був прийнятий 24 жовтня 1934 р. Відповідно до артикулу 4, суди праці діяли самостійно або при гродських судах. В місцевостях, де не було судів праці, справи, що відносилися до їхньої компетенції, розглядалися гродськими судами (артикул 3). З 1 січня 1935 р. до компетенції судів праці не входив розгляд кримінальних справ про порушення трудового законодавства (артикул 1).

Важливим положенням Закону вважаємо введення так званих сесій примирення, метою яких було досягнення сторонами згоди до розгляду справи у судовому порядку. Якщо сторонам конфлікту не вдавалося дійти згоди, справа розглядалася в судовому засіданні (артикул 24) [99].

Укладення колективних трудових договорів між роботодавцями та працівниками сільського господарства і вирішення колективних трудових спорів на території Східної Галичини в міжвоєнний період регулювалося Законами Другої Речі Посполитої «Про вирішення колективних трудових спорів між роботодавцями і сільськогосподарськими робітниками» (*Ustawa o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi*) від 28 березня та 1 серпня 1919 р.

За березневим Законом, трудові спори розглядалися інспекторами праці та комісіями з вирішення трудових спорів (*komisją rozjemczą*). При виникненні спору інспектор праці запрошував представників сторін конфлікту для переговорів. Якщо сторонам не вдавалося дійти згоди, спір передавався на розгляд комісії з вирішення трудових спорів (далі комісії). Архівні матеріали містять дані про розгляд комісією Львова скарг сільськогосподарських працівників на роботодавців з приводу оплати праці. Так, в квітні 1932 р. до

інспектора праці 42 округу Львова звернулися працівники Станіслав Адамський та Борис Кондюк, які працювали у Винниках, із заявою про те, що роботодавець платить їм менше, ніж повинен. Скарги працівників щодо перевірки відповідності розміру заробітної плати інспектор праці направив до комісії з вирішення трудових спорів [228, арк. 3, 9].

В склад комісії входили по п'ять представників роботодавців і сільськогосподарських робітників та головуєчий, якого обирали сторони. Інспектор праці мав право брати участь у засіданнях комісії з дорадчим голосом. За наявності у повіті організацій роботодавців та профспілок, сторони конфлікту з їх складу делегували своїх представників до комісії. У випадку їх відсутності, інспектор праці проводив вибори до комісії з представників сторін трудового спору. Право обирати мали наймані робітники, які досягли 16-річного віку. Обраними могли бути особи, яким виповнився 21 рік.

Діяльність і рішення комісії визнавалися легітимними за умови рівної кількості представників сторін спору (не менше трьох з кожної сторони). Після виступу представників сторін, перевірки доказів та допиту свідків комісія приймала рішення. Рішення комісії приймалося більшістю голосів, оформлялося протоколом та мало для сторін обов'язкову силу. На основі рішення сторони заключали мирову угоду, яка була обов'язковою протягом визначеного терміну, але не довше як один рік. Так, в 1930–1935 рр. внаслідок діяльності примирних комісій були укладені трудові угоди, що регулювали умови праці та порядок виплати заробітної плати сільськогосподарських робітників на території Львівського, Станіславського та Тернопільського воєводств [110; 113–119; 122–123].

Після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору та заключення мирової угоди сторонами конфлікту комісія припиняла свою роботу.

Заклучена комісією угода, яка визначала умови праці та розмір заробітної плати, була підставою для укладення індивідуальних трудових договорів на території всього повіту, за умови, що її положення покращували

становище робітників.

Законодавство передбачало відповідальність за невиконання рішення комісії, що призводило до розірвання трудового договору. Якщо договір розривали з вини роботодавця, то він платив робітнику заробітну плату належну йому до закінчення терміну дії договору. Якщо – з вини робітника, то останній втрачав право користування помешканням та пасовиськом [152].

Серпневий Закон 1919 р. впроваджував примирну комісію (komisja polubowna) для вирішення трудових спорів, яку очолював інспектор праці. Сторони конфлікту делегували на засідання примирної комісії рівну кількість представників (від трьох до семи), а рішення приймалися більшістю голосів. Трудові договори, що уклалися на основі рішень примирних комісій, містили умови праці та розмір заробітної плати. Якщо одна з сторін не виконувала рішення примирної комісії, інспектор праці передавав справу в комісію з вирішення трудових спорів.

Трудові конфлікти між роботодавцями і сільськогосподарськими робітниками не вирішувалися в судах. Але якщо рішення комісії з вирішення трудових спорів чи примирної комісії порушувало норми законодавства, інспектор праці подавав апеляцію до суду. В 14-денний термін суд виносив рішення про відміну рішень комісій або залишав їх в силі (Ustawa o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi) [126].

Трудові договори з сільськогосподарськими робітниками уклалися протягом тижня після вирішення трудового конфлікту та винесення рішення комісіями. Оригінали рішень комісій та трудових угод зберігалися в окружних інспекторатах праці [63].

Якщо в результаті роботи примирної комісії сторонам не вдавалося укласти мирову угоду, Міністр праці та соціальної опіки скликав надзвичайну комісію з вирішення трудових спорів (nadzwyczajną komisją rozjemczą) та призначав головуючого. Окрім делегатів сторін спору (не менше трьох від кожної сторони), в склад надзвичайної комісії входили представники Міністерства сільського господарства та Міністерства юстиції (по одному)

(Ustawa z dnia 24 marca 1923 r. w przedmiocie uprawnień Ministra Pracy i Opieki Społecznej do powoływania Nadzwyczajnych Komisji Rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi) [149].

Якщо внаслідок діяльності надзвичайної комісії сторони дійшли згоди і уклали трудову угоду, її рішення ставало прецедентом для вирішення подібних колективних трудових спорів. У разі невиконання рішення надзвичайної комісії будь-якою з сторін, інспектор праці знову скликав комісію з вирішення трудових спорів [141].

До порушників законодавства про вирішення колективних трудових спорів у сільському господарстві застосовувалося покарання у вигляді штрафу. Зокрема, за неявку на засідання комісій делегати від роботодавців та сільськогосподарських робітників сплачували штраф у сумі 25–500 злотих та 1,25–12,50 злотих відповідно [26].

Головуючий та делегати сторін трудового спору за кожен день роботи у комісії отримували платню в розмірі 9 злотих та 8 злотих відповідно. Також їм відшкодовувалась вартість залізничних квитків II (голови комісії) та III (членам комісії) класу. Матеріальне забезпечення роботи комісій здійснювалося сторонами спору в рівних частинах [45].

Несвоєчасна виплата заробітної плати, ненадання відпусток, незаконне звільнення, порушення безпечних умов праці та розпорядку робочого дня призводило до численних соціально-економічних страйків робітників, зайнятих в промисловості. В ДАІФО містяться повідомлення власників фабрик і підприємств Станіславського воєводства про страйки робітників і їхні вимоги. Наприклад, 2 квітня 1926 р. робітники деревообробної промисловості фірми «Вигода» оголосили страйк. Причиною страйку стала заборгованість із виплати заробітної плати. Директор фірми Йозеф Фальбухмер повідомив про страйк Станіславський інспекторат праці 53 округу. З'ясувавши суму заборгованості (1000 злотих), кількість страйкуючих (71 робітник) та кількість втраченого робочого часу (355 днів), інспектор праці запропонував робітникам припинити страйк, а власнику виплатити заборгованість. 8 квітня між представниками

робітників (Станіславом Масляхом, Михайлом Дроздом, Сигмундом Добржанським) та роботодавців (директором Йозефом Фальбухмером та інженером Тадеушем Залеським), в присутності інспектора праці, була підписана угода про припинення страйку. Угода містила наступні умови:

- 1) виплатити робітникам заборгованість (1000 злотих);
- 2) оплатити час страйку в розмірі 50 % від заробітної плати;
- 3) невиконання зазначених вимог було підставою для припинення роботи.

При цьому час простою оплачувався в повному обсязі;

- 4) учасників страйку не звільнятимуть.

Угода підписувалася в трьох екземплярах, які знаходилися у кожної з сторін [166, арк. 4–6].

Не завжди страйки закінчувалися перемогою робітників. Зокрема, 6 грудня 1926 р. оголосили страйк 44 робітники нафтового товариства «Сегіл», що знаходилося в Надвірній. Причиною страйку стала несвоєчасна виплата заробітної плати. Роботодавець не оплатив час страйку. За участь в страйку 6 робітників звільнили. 14 грудня робітники припинили страйк, так нічого й не домогшись [166, арк. 15].

З тієї ж причини 2 грудня 1926 р. оголосили страйк робітники Станіславського нафтоперегінного заводу «Братів Габер». Роботодавець повідомив в Станіславський інспекторат праці, що страйкуючі не проводили маніфестацій та не псували обладнання під час страйку та відмітив спокійну динаміку проходження страйку. Хоча за участь в страйку нікого не звільнили, робітники не домоглися своїх вимог. Відповідно, час страйку не оплатили. 15 грудня робітники припинили страйк [166, арк. 17].

Більше місяця тривав страйк робітників столярних майстерень Станіслава, розпочатий 12 вересня 1927 р. Загалом страйкувало 154 робітники, з них 48 були неповнолітніми. Основними вимогами страйкарів були: виплата заборгованості, підвищення заробітної плати, в тому числі і молодим робітникам, дотримання тривалості робочого часу та відпочинку, надання оплачуваних відпусток. За підрахунками інспектора праці за час страйку було

втрачено 4928 днів. Роботодавці погодилися виплатити заборгованість та дотримуватися тривалості робочого часу. Інші вимоги страйкарів залишилися не виконаними [167, арк. 20].

Збільшення кількості промислових страйків змусило польську владу створити спеціальні органи, що займалися вирішенням суто колективних трудових спорів, що виникали на промислових підприємствах та у торговельних закладах.

Укладення колективних трудових договорів та вирішення трудових конфліктів в промисловості та торгівлі регулювалося Кодексом зобов'язань (Kodeks zobowiązań) та Розпорядженням Президента Другої Речі Посполитої «Про надзвичайні комісії з вирішення колективних трудових спорів між роботодавцями та робітниками в промисловості і торгівлі» (Rozporządzenie o nadzwyczajnych komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu), прийнятих 27 жовтня 1933 р.

Згідно артикулу 445 Кодексу зобов'язань, колективним договором вважалася угода, укладена між роботодавцем і профспілкою робітників з метою регулювання трудових відносин [100].

Колективний договір поширювався тільки на сторони, що його уклали, тобто не стосувався працівників, які не були членами профспілки. Це часто призводило до конфліктів, оскільки в членів профспілки були кращі умови праці та більша заробітна плата.

Законодавство зобов'язувало Міністра соціальної опіки скликати надзвичайну комісію з вирішення трудових конфліктів у випадках, коли спори загрожували господарським інтересам держави. До складу надзвичайної комісії входили головуючий (призначався Міністром соціальної опіки), представники Міністерств соціальної опіки, юстиції, промисловості та торгівлі, а також в рівній кількості засідателі (не більше чотирьох з кожної сторони), що представляли сторони конфлікту. Якщо сторони спору ухилялися від участі в роботі комісії, вона засідала в складі трьох членів – представників

міністерств [101].

Зазначимо, що до засідателів надзвичайних комісій висувалися такі ж вимоги щодо віку та громадянства, як до засідателів судів праці. Приступаючи до роботи в комісіях, засідателі складали присягу перед головуючим про сумлінне та неупереджене виконання своїх обов'язків. Голова комісії таку присягу складав перед Міністром соціальної опіки. Представникам міністерств, які входили до складу комісій, головуючий нагадував, що вони складали присягу як державні службовці і повинні діяти в інтересах держави.

Робота комісії починалася з наради, скликаної головуючим, на якій визначалися дата та місце проведення відкритих слухань, учасники та предмет спору. Перед початком розгляду спору голова комісії звертався до сторін з пропозицією мирно врегулювати трудовий спір. Якщо сторони не погоджувалися на мирову угоду, починався розгляд спору по суті.

Після перевірки доказів, допиту свідків, вивчення думки експертів та виступу учасників спору голова комісії ще раз закликав сторони до примирення. Якщо сторони й у цьому випадку не могли дійти згоди, скликалася таємна нарада (тільки члени комісії) для прийняття рішення. Рішення приймалося більшістю голосів, підписувалося членами комісії та мало обов'язкову силу для сторін спору. Рішення виносилося з усіх спірних питань щодо умов праці та її оплати на визначений термін. Зауважимо, що в інтересах держави Міністр соціальної опіки за погодженням з Міністром промисловості та торгівлі міг відмінити його дію до закінчення терміну.

Важливим положенням законодавства вважаємо те, що прийняте комісією рішення було підставою для укладення договорів праці у певній галузі промисловості, а також – індивідуальних договорів праці у місцевості за умови, що його положення покращували становище робітників.

Після прийняття рішення щодо розв'язання колективного трудового спору надзвичайна комісія припиняла свою роботу [42].

Законом «Про зміну Розпорядження Президента Другої Речі Посполитої від 27 жовтня 1933 р. про надзвичайні комісії з вирішення колективних

трудових спорів між роботодавцями та робітниками в промисловості і торгівлі» від 14 квітня 1937 р. надзвичайні комісії змінювалися на комісії з вирішення колективних трудових спорів. При цьому, порядок вирішення колективних трудових спорів залишався незмінним [134].

Після прийняття рішення у справі члени комісії та головуєчий підписували протокол, а сторони конфлікту ознайомлювалися з положеннями прийнятого рішення та могли безкоштовно отримати з нього витяг. Кожна з сторін конфлікту мала право в 14-денний термін оскаржити прийняте комісією рішення, звернувшись до інспектора праці відповідного округу. Якщо сторони конфлікту погоджувалися з рішенням комісії, Міністр соціальної опіки його затверджував і воно набирало чинності [52].

З 14 квітня 1937 р. укладення колективних договорів в промисловості регулювалося Законом «Про колективні трудові договори» [133]. Згідно статті 5, положення колективних договорів поширювалися на всіх працівників галузі промисловості, в якій укладався договір, незалежно від того, чи були вони членами профспілки, яка заключала договір. В ДАІФО зберігається колективний договір, укладений 12 липня 1937 р. між профспілкою робітників гірничого промислу і власниками підприємств гірничої промисловості Станіславського воєводства. Умови договору поширювалися на гірників, які працювали на копальнях Борислава та Східниці і були дійсні протягом року. Договором закріплювалася тривалість робочого часу гірників, часу відпочинку, порядок виплати та розмір заробітної плати. Відповідно до статті XIX тривалість робочого часу гірників не могла перевищувати 46 годин на тиждень. Тривалість відпустки визначалася пропорційно до відпрацьованого часу в нафтовій промисловості. Так, відпустки тривалістю 7 і 14 днів надавалися гірникам, які пропрацювали в копальнях 1 і 5 років відповідно. Гірникам зі стажем 10 і більше років надавалися щорічна оплачувана відпустка тривалістю 21 день. Розмір заробітної плати гірників залежав від групи, до якої належала копальня за ступенем небезпеки, категорії робітників (групи професій) та сімейного стану (статті 1–6) [178,

арк. 17–30].

Положення договорів були обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємств.

Умови колективних договорів, що порушували трудове законодавство та погіршували становище працівників, вважалися недійсними. Дана норма в основному збігається з положеннями чинного законодавства України про працю (ст. 16 Кодексу законів про працю України).

Колективний договір набрав чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного в ньому.

Дія Закону «Про колективні трудові договори» не поширювалася на державних службовців та сільськогосподарських робітників.

Сторони мали право на розірвання безстрокового колективного договору. Термін попередження про розірвання договору для робітників становив один місяць, а для службовців – три місяці. Якщо після закінчення строку колективного договору трудові відносини тривали і сторони не вимагали їх припинення, договір вважався укладеним на невизначений строк. За погодженням сторін договір міг бути розірваним до закінчення строку [133].

Спори, що виникали при розірванні колективного договору, вирішувалися комісіями з вирішення колективних трудових спорів [47].

Міністр соціальної опіки міг надати колективному договору загальнообов'язкового значення, за умови, що договір укладений в провідній галузі промисловості даного регіону. З цього часу договір поширювався на всіх роботодавців і працівників місцевості, зайнятих в цій галузі промисловості [49].

Колективні договори реєструвалися окружними інспекторами праці. В реєстрі зазначалися: термін дії, зміна умов та учасників договору, дата надання договору загальнообов'язкового значення [51]. При реєструванні колективних договорів, інспектори праці вносили дані і про представників сторін договору, зокрема найменування профспілок [48]. В разі розпуску профспілки, інспектор праці робив запис в реєстрі та повідомляв сторони відповідного колективного договору [50].

До порушників законодавства про укладення колективних договорів та вирішення колективних трудових спорів у промисловості та торгівлі застосовувалося покарання у вигляді арешту і/або штрафу. Зокрема, за неявку на засідання комісії експерти та делегати від роботодавців та робітників підлягали арешту до чотирьох місяців і штрафу або одному з цих покарань. Свідоме перешкоджання діяльності комісії вчинене з корисливою метою каралося арештом до одного року і штрафом [24].

3.3 Соціальне страхування працівників

Для захисту робітників від безробіття, тимчасової непрацездатності, нещасних випадків на виробництві, які спричинили втрату працездатності Польща розробляла і впроваджувала страхове законодавство.

Право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників Східної Галичини у міжвоєнний період гарантувалося конвенціями Міжнародної Організації Праці та національним законодавством Другої Речі Посполитої.

Одним з перших правових актів, що регулював страхування працівників був «Декрет про обов'язкове страхування на випадок хвороби» (Dekret o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby) від 11 січня 1919 р. [14]. Обов'язковому страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності підлягали робітники промислових, торгових, гірничих, сільськогосподарських підприємств, працівники сфери обслуговування, транспорту, освіти, культури, надомники, ремісники, учні, практиканти, помічники та сезонні робітники.

Для здійснення страхової діяльності влада створювала Каси хворих в розрахунку одна на повіт. Обов'язок реєстрації працівників в Касах хворих та відрахування страхових внесків із заробітних плат законодавство покладало на роботодавців. Відповідно до статті 29 останні протягом трьох днів подавали у Каси хворих інформацію про прийнятих і звільнених працівників, розмір їхньої заробітної плати та склад сім'ї.

Застрахованим працівникам, які тимчасово втратили працездатність внаслідок захворювання чи нещасного випадку Каси з першого дня лікарняного виплачували грошову допомогу. Допомога тимчасово непрацездатним виплачувалася до відновлення працездатності, але не більше як 26 тижнів протягом року. Розмір допомоги залежав від складу сім'ї застрахованого: 60 % платили робітникам, які утримували сім'ю; самотнім – 40 % від заробітку. Хворим робітникам надавалася також безкоштовна медична допомога, але не більш як 39 тижнів протягом календарного року (артикули 45–49).

Грошова допомога по вагітності та пологах виплачувалася протягом 8 тижнів, 6 з яких припадали на період після пологів. Розмір виплати відповідав заробітній платі матері. Крім грошової виплати породіллям протягом 12 тижнів надавалася безкоштовна медична допомога та допомога в натуральній формі (продукти дитячого харчування) (артикули 62–65).

Каси хворих надавали допомогу на поховання у разі смерті застрахованої особи, а також членів сім'ї, які перебували на її утриманні, в розмірі тритижневої заробітної плати (артикул 66).

Відрахування на страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності стягувалося щомісяця і складало 5 % від заробітної плати. З них 2 % на рахунок Каси хворих вносив робітник і 3 % роботодавець (артикули 88–90).

Відрахування на страхування учнів і практикантів стягувалося виключно з роботодавців. Учням, які не отримували заробітної плати, грошова допомога, у разі тимчасової непрацездатності не виплачувалася. За ними зберігалася право на безкоштовне лікування (артикул 91) [14].

«Закон від 19 травня 1920 р. про обов'язкове страхування на випадок хвороби» (Ustawa z dnia 19 maja 1920 r. o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby) [146] визначав умови добровільного страхування. Працівники, які не належали до категорій, що підлягали обов'язковому страхуванню, могли самостійно зареєструватися в Касі хворих. Дозвіл на страхування давали за умови задовільного стану здоров'я працівника і

постійного проживання в місцевості розташування Каси. Добровільно застраховані працівники наділялися правом на грошову виплату за наявності 6 місяців страхового стажу. Підставами припинення страхування була заява особи або відсутність страхових внесків протягом 2 місяців (артикули 14, 35) [146].

Обов'язкове страхування від нещасних випадків розповсюджувалося на робітників, зайнятих на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w sprawie zmiany terytorjum okręgu Zakładu ubezpieczenia robotników od wypadków we Lwowie, oraz w sprawie przekazania temuż Zakładowi tymczasowo wykonywania ubezpieczenia górników w b. zaborze austriackim) [62].

Законодавець зобов'язував керівників підприємств, на яких виконували роботи підвищеної небезпеки, протягом 30 днів застрахувати робітників у Департаменті страхування робітників від нещасних випадків.

Про нещасний випадок, що трапився при виконанні службових обов'язків, роботодавець повідомляв Інспекцію праці та Касу хворих. Після висновку лікаря Каси про стан здоров'я працівника, Департамент страхування робітників від нещасних випадків нараховував страхову виплату (Ustawa z dnia 7 lipca 1921 r. w przedmiocie zmian niektórych postanowień ustaw austriackich o ubezpieczeniu robotników od wypadków, obowiązujących na terytorjum b. zaboru austriackiego, oraz o rozciągnięciu obowiązujących tam ustaw o ubezpieczeniu od nieszczęśliwych wypadków na terytorjum przyłączone do Polski, a należące poprzednio do Królestwa Węgierskiego) [128].

Щомісячна страхова виплата визначалася як частка від середньомісячної заробітної плати потерпілого перед настанням страхового випадку і обчислювалася відповідно до ступеня втрати професійної працездатності [75].

Якщо нещасний випадок на виробництві призвів до смерті працівника, то вдова/вдівець щороку отримувала страхову виплату в розмірі 20 % від середньорічної заробітної плати чоловіка/дружини. Щорічну виплату в розмірі 15 % до 15-річного віку отримували діти померлого та внуки, які перебували на

його утриманні. Каси хворих виплачували також допомогу на поховання в розмірі 2/3 середньомісячної заробітної плати померлого [32].

Зростання рівня безробіття в Другій Речі Посполитій змушувало владу вирішувати питання соціального захисту населення від безробіття. З цією метою в 1919 р. створили Державне управління працевлаштування і опіки над емігрантами (з 1924 р. – Державне управління працевлаштування), яке реєструвало безробітних, сприяло їм у пошуку підходящої роботи та нараховувало страхові виплати [15].

Відповідно до Закону «Про надзвичайну допомогу для безробітних» від 4 листопада 1919 р. (Ustawa tymczasowa z dnia 4 listopada 1919 r. o doraźnej pomocy dla bezrobotnych) [125] Міністерство праці та соціальної опіки організує Повітові комісії допомоги безробітним. Основним завданням Повітових комісій була виплата допомоги, яка розпочиналася з 14-го дня після реєстрації застрахованої особи в Державному управлінні працевлаштування і опіки над емігрантами. Частково допомогу могли надавати в натуральній формі. Розмір допомоги залежав від складу сім'ї і місцевості проживання безробітного. Загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю не перевищувала 13 тижнів протягом року [125].

Для допомоги безробітним у зимовий період створювалися Комітети зимової допомоги безробітним, які надавали допомогу виключно в натуральній формі (вугіллям, дровами та продуктами харчування). Місячна норма продуктів і палива на одну родину складала 14,5 злотих [217, арк. 5]. Таку допомогу безробітні відпрацьовували на громадських роботах (будування доріг, мостів, прибирання вулиць) та підприємствах, що укладали з Фондом Безробіття договір про виконання певної роботи [234, арк. 222]. Праця на громадських роботах була важкою, а платня мізерною. Робочий день на громадських роботах тривав 5 годин. Вартість денного заробітку оцінювали в 1,5 злотих [218, арк. 6–7].

У 1924 р. Польща ратифікувала Конвенцію МОП «Про безробіття» [143], положення якої вплинули на становлення національної системи соціального

страхування на випадок безробіття.

Відповідно до Закону «Про страхування на випадок безробіття» від 18 липня 1924 р. (Ustawa z dnia 18 lipca 1924 r. o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia) [140] обов'язковому страхуванню на випадок безробіття підлягали всі наймані працівники промислових, гірничодобувних, металургійних підприємств, сфери транспорту та зв'язку, торгових закладів, комунального господарства, яким виповнилося 18 років. Законодавство зобов'язувало роботодавців страхувати всіх найманих працівників підприємств з зайнятістю більше 5 осіб (артикул 1).

З метою виконання обов'язку страхування на випадок безробіття і виплати матеріальної допомоги при Міністерстві праці та соціальної опіки в 1924 р. створили Фонд Безробіття. Доходи Фонду Безробіття склалися з внесків роботодавців і працівників, надходжень з державного бюджету, доходів від капіталів Фонду Безробіття, державних дотацій та штрафів, стягнених за порушення законодавства про страхування на випадок безробіття.

Роботодавців зобов'язували подавати інформацію у Фонд Безробіття про кількість вільних робочих місць і прийнятих працівників з метою їх страхування по безробіттю. У фондах ДАІФО містяться копії відомостей подані газовим заводом Коломиї до Станіславського Фонду Безробіття в 1928 р. про кількість зайнятих працівників, працівників, які підлягають страхуванню від безробіття і розмір стягнення внесків із заробітної плати на Фонд Безробіття [209, арк. 4; 13–14].

Право на виплату допомоги по безробіттю мали працівники, які протягом 12 місяців, що передували місяцю, в якому втратили роботу, працювали не менше 20 тижнів, були зареєстровані в Фонді Безробіття і сплачували страхові внески (артикул 2). В архівних матеріалах за 1933–1935 рр. знаходимо звернення безробітних Вінцентія Ністрзеби і Мар'яна Налесняка до Станіславського Фонду Безробіття з проханням виплатити їм допомогу по безробіттю. Фонд відмовився виплачувати матеріальну допомогу, пояснюючи це тим, що до втрати роботи працівники були зайняті менше 20 тижнів

протягом року [211, арк. 2–54].

До Фонду Безробіття сплачувався внесок у розмірі 2 % від заробітної плати працівника, з яких 1,5 % платив роботодавець і 0,5 % – працівник. В ЦДІАЛ знаходимо відомості відрахувань внесків із заробітної плати працівників львівської фабрики «Женсне-польскої» на Фонд Безробіття за 1930 р. [156, арк. 1].

Для надання статусу безробітного і нарахування матеріальної допомоги безробітний повинен зареєструватися у Фонді Безробіття протягом 30 днів з моменту розірвання трудового договору.

Реєстрація безробітного відбувалася на підставі довідки роботодавця, в якій зазначалась дата укладення і розірвання трудового договору та розмір заробітної плати. Законодавець чітко визначав термін видачі документів роботодавцями – протягом 24-х годин з моменту звернення працівника.

Допомога з безробіття виплачувалася з 10-го дня після реєстрації особи. Загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю застрахованим особам не перевищувала 13 тижнів, тобто 91 календарний день протягом одного року з дня її призначення.

Розмір матеріальної виплати залежав від двох факторів: розміру заробітної плати та складу сім'ї безробітного. Працівникам, які отримали статус безробітного виплачували допомогу в розмірі 30 % від їхньої середньої заробітної плати за останній тиждень праці. В залежності від кількості членів сім'ї безробітного, які були на його утриманні, розмір виплати збільшувався. Сім'ям без дітей, в яких один з подружжя перебував на утриманні іншого, доплачували 5 % від середньої заробітної плати робітника; безробітним, сім'я яких налічувала від 3 до 5 осіб доплачували 10 %; якщо до складу сім'ї входило більше 5 осіб, то сума матеріальної допомоги по безробіттю збільшувалася на 20 %.

Доплата за склад сім'ї нараховувалася за умови, що родичі безробітного не мали засобів до існування і перебували на його утриманні. До них належали: дружина/чоловік; діти до 16-річного віку; діти від 16 до 18 років, які навчалися

в професійно-технічних навчальних закладах; непрацездатні батьки, кровні дідуся та бабусі (артикули 11–12) [140].

Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02 березня 2000 р. № 1533-III склад сім'ї не впливає на розмір виплати допомоги по безробіттю. Розмір допомоги визначається у відсотках до середньої заробітної плати безробітного залежно від страхового стажу (статті 22–23) [8].

Не мали права на виплату матеріальної допомоги по безробіттю працівники, які залишилися без роботи внаслідок: хвороби, що спричинила тимчасову втрату працездатності; нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які призвели до втрати працездатності; неналежного виконання працівником професійних обов'язків; страйку. З огляду на те, що кількість соціально-економічних страйків в Другій Речі Посполитій постійно зростала, це положення було спрямоване проти основної маси працівників.

У випадку звернення працівника до суду з позовом щодо оскарження свого неправомірного звільнення і виграшу справи, суд зобов'язував Фонд Безробіття виплатити працівнику матеріальну допомогу по безробіттю.

Виплату допомоги по безробіттю припиняли у випадку працевлаштування; відмови безробітного від підходящої роботи; підробітку безробітного без оформлення трудових відносин і сплати податків.

Порушення роботодавцем встановлених строків видачі довідок звільненим працівникам передбачало стягнення штрафу на рахунок Фонду Безробіття в розмірі від 10 до 100 злотих. За порушення строків страхування роботодавців штрафували на 200–1000 злотих. Для сплати штрафу надавався один місяць часу. Несвоєчасна сплата передбачала арешт на термін не довше як 4 тижні. В ДАІФО міститься переписка Станіславського Фонду Безробіття з повітовим судом в Богородчанах про примусове стягнення страхових внесків в Фонд Безробіття. В 1927 р. суд зобов'язав власника будівельного підприємства Густава Дашинського в с. Солотвино сплатити у Фонд Безробіття страхові внески і штраф в загальній сумі 281,95 злотих [210, арк. 7–19].

При виявленні факту надання працівником недостовірних даних при реєстрації у Фонді Безробіття, термін виплати по безробіттю скорочували на 4 тижні. Якщо працівник з корисливою метою надав неправдиву інформацію, то карався штрафом в розмірі від 30 до 1000 злотих або арештом терміном на 1 місяць [140].

Закон «Про страхування на випадок безробіття» регулював також умови страхування сезонних працівників. Відповідно до статті 5 працівники, зайнятість яких тривала менше ніж 10 місяців протягом року не мали права на отримання страхових виплат по безробіттю протягом так званих «мертвих сезонів» (*martwych sezonów*). У разі збільшення показників безробіття Міністр праці та соціальної опіки за погодженням з Фондом Безробіття та компетентними міністрами мав право відмінити це положення по відношенню до певних категорій працівників визначеної місцевості, зайнятих у відповідній галузі в сезон зниження ділової активності. Після розпорядження Міністра сезонні працівники реєструвалися у Фонді Безробіття і через 10 днів їм нараховували виплату по безробіттю, яку виплачували протягом 6 тижнів [140].

14 грудня 1928 р. Міністр праці та соціальної опіки за погодженням з Міністром фінансів, Міністром промисловості та торгівлі, Міністром внутрішніх справ, Міністром громадських робіт, Міністром зв'язку і Міністром сільського господарства видав Розпорядження, відповідно до якого сезонні працівники отримали право на страхові виплати протягом мертвого сезону 1928/1929 року (*Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 14 grudnia 1928 r. w porozumieniu z Ministrem Skarbu, Ministrem Przemysłu i Handlu, Ministrem Spraw Wewnętrznych, Ministrem Robót Publicznych, Ministrem Komunikacji i Ministrem Rolnictwa w sprawie uprawnień robotników sezonowych do korzystania ze świadczeń zabezpieczeniowych w okresie sezonu martwego 1928/1929 r.*) [70].

Дозвіл на страхування поширювався на працівників цегельних заводів, будівельників, працівників, що займалися річковими перевезеннями та сплавом і були працевлаштовані в львівському (бібрському, добромільському,

кольбушовському, ланьцютському, львівському, любачівському, мостиському, нисківському, грудецькому, яворівському, ярославському, львівському, раваському, рудківському, жешувському, стшижувському, сокальському, тарнобреському, жовківському, мостиському, перемишльському, преворському, тарнобжезькому, жовківському повітах), станіславському і тернопільському воєводствах (§ 1).

Розмір страхових внесків для сезонних працівників складав 4 % від заробітної плати і сплачувався роботодавцем і працівником в рівних долях [70].

В зв'язку з збільшенням показників безробіття в 1932 р. Міністр соціальної опіки розпорядився страхувати сезонних працівників, зайнятість яких тривала мінімум 4 дні протягом тижня (Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 14 grudnia 1932 r. w sprawie czasowego zmniejszenia liczby dni pracy, uważanych za tydzień podlegania obowiązkowi zabezpieczenia na wypadek bezrobocia, w odniesieniu do niektórych kategorii bezrobotnych robotników sezonowych) [36].

Зростання показників безробіття та відповідно бюджетних витрат на виплату допомоги по безробіттю спонукало державу захищати внутрішній ринок праці шляхом зменшення кількості іноземних працівників. Працевлаштування іноземців регулювалося Розпорядженням Президента Другої Речі Посполитої «Про охорону ринку праці» від 04 червня 1927 р. (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 4 czerwca 1927 r. o ochronie rynku pracy) [87].

Захист внутрішнього ринку праці здійснювався через заборону працевлаштування іноземців та видачу роботодавцям дозволів на застосування праці іноземців. Розпорядження забороняло роботодавцям укладати трудові договори з іноземними працівниками за умови, що на обліку Фонду Безробіття перебували безробітні громадяни, які відповідали тій же професійній кваліфікації (артикул 4).

Дозвіл роботодавцям на застосування праці іноземців видавався воєводою терміном на один рік з правом продовження за умови, що стан

внутрішнього ринку праці потребує кваліфікованих спеціалістів з відповідними навиками і внутрішній ринок праці не забезпечує потреб виробництва. В разі працевлаштування роботодавці зобов'язувалися протягом 14 днів подати інформацію про іноземного працівника до Фонду Безробіття (артикул 6) [87].

Основним законодавчим актом, який регулював соціальне страхування службовців на випадок безробіття, тимчасової втрати працездатності, смерті та за віком було Розпорядження Президента Другої Речі Посполитої з 24 листопада 1927 р. «Про страхування службовців» (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 listopada 1927 r. o ubezpieczeniu pracowników umysłowych) [97].

Згідно Розпорядження обов'язковому страхуванню підлягали особи з 16-річного віку, в компетенції яких були адміністративні та контролюючі функції: керівники підприємств, установ, організацій, медичні працівники, працівники освіти, культури, журналісти, представники творчих професій, інженери, військові, працівники банківських установ, продавці книжкових магазинів (артикули 2–3).

Не підлягали обов'язковому страхуванню особи, які отримували соціальні виплати в розмірі 40 % від зарплати; службовці за місцем роботи за сумісництвом, при умові що праця сумісника приносила їм менший дохід, ніж основне місце роботи.

За власним бажанням від обов'язку страхування звільнялися: представники духовенства, юристи, медичні працівники, працюючі студенти, родичі роботодавця, які спільно проживали і вели домашнє господарство (чоловік або дружина, діти, батьки будь-кого з подружжя, дідусі та бабусі) (артикул 6).

Обов'язок страхування починався з першого дня того місяця, в якому службовець приступив до роботи, при умові що його зайнятість протягом календарного місяця тривала не менше ніж 14 днів. В іншому випадку страхування службовця розпочиналося з першого дня наступного календарного місяця. Страхування припинялося в останній день календарного місяця, в якому

розривалися трудові відносини між службовцем і роботодавцем.

Законодавство встановлювало наступні типи страхових виплат: виплата по безробіттю; виплата по тимчасовій непрацездатності; пенсійні виплати (за віком, за інвалідністю, у зв'язку з втратою годувальника) (артикул 15).

Право на призначення страхових виплат по безробіттю і по тимчасовій непрацездатності мали службовці, які протягом останніх 12 місяців, які передували дню втрати роботи, були зайняті не менше 6 місяців і платили страхові внески.

Право на отримання різних видів пенсійних виплат надавалося за умови, що застрахований службовець сплачував страхові внески і накопичив мінімальний страховий стаж – 60 місяців.

На виплати, які призначалися в разі настання інвалідності мали право застраховані службовці, які на 50 % втратили працездатність. Не мали права на пенсію по інвалідності особи, які навмисно завдали шкоди своєму здоров'ю. В даному випадку законодавець зберігав право на отримання страхової виплати по інвалідності за родичами, які були на утриманні працівника (артикули 22–23).

Право на отримання пенсії за віком законодавство надавало застрахованим службовцям по досягненню ними 65-ти років. При наявності 40-річного трудового стажу у чоловіків та 35-річного – у жінок, виплата за віком призначалася після виповнення 60-ти років чоловікам та 55-ти років жінкам.

Пенсія за віком призначалася незалежно від того, припинила особа працювати на час звернення за пенсією чи продовжує (артикул 24).

Розпорядження регулювало також умови призначення такого виду пенсійних виплат як пенсія у зв'язку з втратою годувальника. Отримувати такі виплати мали право вдови (вдівці) та сироти застрахованого годувальника, в незалежності від того чи чоловік (дружина) працював чи отримував виплату по інвалідності або виплату за віком. В ДАТО міститься справа вдови поліцейського Пецко Анастасії, яка залишилася без засобів до існування з

трьома неповнолітніми дітьми. Після заяви вдови і перевірки документів органи соціального страхування щомісяця виплачували сім'ї матеріальну допомогу в розмірі 25 злотих [244, арк. 23–62].

Вдови (вдівці) не мали права на призначення пенсії у зв'язку з втратою годувальника у наступних випадках: смерть чоловіка (дружини) наступила протягом шести місяців з дня укладення шлюбу, за винятком випадку смерті з обставин, які виникли після укладення шлюбу; шлюб укладався з особою, яка досягла 55-річного віку і на той час вже отримувала пенсію по інвалідності або за віком; подружжя не проживало разом на момент смерті чоловіка (дружини); розірвання шлюбу (артикул 26).

У разі смерті застрахованого батька чи матері сироти до 18 років отримували пенсію у зв'язку з втратою годувальника. Дітям-інвалідам не здатним працювати виплачували сирітську пенсію і по досягненню 18-річного віку. Сироти, які навчалися у вищих навчальних закладах мали право отримувати виплату протягом навчання, але не довше ніж до досягнення ними 24-х років. Діти, народжені після смерті батька, отримували сирітську виплату з дня народження.

У випадку смерті обох батьків сиротам виплачували пенсію одного з батьків, більшу за розміром.

На сирітську виплату мали право також внуки, за умови, що принаймні рік були на утриманні померлої особи.

Нешлюбні діти мали однакові з шлюбними права на отримання пенсії у зв'язку із втратою годувальника. Діти, народжені поза шлюбом та невизнані батьком право на отримання пенсії у зв'язку з втратою годувальника, отримували тільки за рішенням суду.

Норми соціального законодавства захищали також права усиновлених дітей. Право на пенсію у зв'язку з втратою годувальника їм надавалось нарівні з рідними дітьми. Єдиною умовою призначення сирітської виплати усиновленим дітям був термін їх перебування на утриманні померлого – не менше одного року. Пасинок і падчерка мали право на пенсію у зв'язку з втратою

годувальника нарівні з рідними дітьми, якщо вони не одержували аліментів від батьків (артикули 28–29).

Пенсія у зв'язку із втратою годувальника призначалася на весь період, протягом якого члени сім'ї померлого годувальника вважалися непрацездатним.

Якщо протягом одного року про особу не було відомостей, то суд визнавав її безвісти зниклою. В такому випадку непрацездатні члени родини, які були на утриманні застрахованого службовця отримували право на призначення виплати по втраті годувальника.

Родичі втрачали право на отримання виплати по втраті годувальника якщо в судовому порядку доводили їхню причетність до його смерті (артикули 31–32).

Одноразова матеріальна допомога надавалася застрахованим особам, які втратили засоби до існування, але не накопичили мінімальний страховий стаж і відповідно не отримали права на призначення соціальних виплат. До таких категорій належали: вдова (вдівець), якій не призначили виплати по втраті годувальника; сироти, внуки та батьки, які були на утриманні годувальника; працівники, що втратили 50 % працездатності, але не отримали пенсію по інвалідності (артикул 30). В 1939 р. Станіславська Каса соціального страхування призначила одноразову матеріальну допомогу працівнику бориславської фірми «Емілія» Дямантштайну Оскару в зв'язку з втратою 50 % працездатності [192, арк. 1, 5].

Розмір матеріальної виплати застрахованих службовців залежав від типу страхової виплати, розміру середньої заробітної плати та складу сім'ї. Існувало 14 груп заробітної плати, відповідно до яких нараховувалися страхові виплати: група А (від 60 до 90 злотих); В (90–120); С (120–150); D (150–180); Е (180–220); F (220–260); G (260–300); Н (300–360); I (360–420); J (420–480); К (480–560); L (560–640); М (640–720); N (720 злотих і більше). Особи, які в місяць заробляли менше 60 злотих, підлягали страхуванню по групі А. Якщо розмір зарплати перевищував 720 злотих, то розмір матеріальної виплати

залежав від виду соціального страхування (у випадку страхування по безробіттю – група L; у всіх інших видах соціального страхування – група N) (артикул 14).

При нарахуванні матеріальної допомоги застрахованим працівникам за основу брали нижню межу групи відповідної заробітної плати. Тобто, якщо зарплата працівника становила 110 злотих і відносилась до групи В (від 90 до 120 злотих), то за основу нарахування виплати брали заробітну плату в розмірі 90 злотих.

Групу заробітної плати, до якої належав застрахований службовець визначали відповідно до середньої заробітної плати за останні 6–12 місяців.

Якщо нещасний випадок під час виконання професійних обов'язків призвів до втрати працездатності або смерті застрахованого службовця, який на той час був зайнятий менше ніж 6–12 місяців, то за основу нарахування брали ту групу заробітної плати, до якої належала остання заробітна плата перед нещасним випадком (артикул 33).

Допомога по безробіттю складалася з основної і родинної виплати. Основна виплата для службовців, які не мали сім'ї і нікого не утримували, визначалася у відсотках до їхньої середньої заробітної плати і складала 30 %. Для сімейних працівників розмір основної виплати складав 40 % заробітку.

Родинна виплата становила 10 % від основної виплати на кожного члена сім'ї, що перебував на утриманні службовця. Відповідно до артикулу 35 Розпорядження до родичів, які претендували на родинну виплату належали: чоловік (дружина), діти, внуки, брати, сестри віком до 18 років, непрацездатні батьки, дідусі і бабусі, яким не призначили пенсію за віком. Якщо сумарно допомога на родину не перевищувала розміру основної виплати, то органи страхування поширювали право на родинну виплату на кровних родичів іншого з подружжя, за умови, що вони не мали засобів до існування.

Фонд Безробіття припиняв виплату матеріальної допомоги безробітним, які зверталися за медичною допомогою. З моменту реєстрації хворого матеріальна допомога виплачувалася місцевими Касами хворих. Розмір

соціальних виплат хворим безробітним відповідав розміру їх виплат по безробіттю.

Соціальне законодавство забезпечувало також безробітних, які не накопичили страхового стажу, тобто не отримували виплат по безробіттю, але захворіли і звернулися за медичною допомогою. Каси хворих нараховували хворому допомогу з розмірі $\frac{3}{5}$ від мінімального розміру основної виплати по безробіттю. В такому випадку безробітному не видавали гроші на руки, а перераховували на його лікування (оплата послуг лікарів, оплата вартості лікарських засобів аптекам) (артикул 36).

Пенсія по інвалідності призначалася в разі настання інвалідності, що спричинила втрату працездатності, за наявності страхового стажу тривалістю мінімум 60 місяців. Виплата складалася з основної частини і частини приросту пенсії. Основна частина становить 40 % від середньої заробітної плати службовця. Частина приросту пенсії нараховувалася після 120 місяців страхування і складала $\frac{1}{6}$ % від основної частини за кожен наступний місяць. Після 480 місяців страхування частина приросту пенсії складала 60 % від основної частини виплати (артикул 38).

Нарахування пенсії по віку відповідало принципам нарахування пенсії по інвалідності. Якщо пенсіонер по віку чи по інвалідності за станом здоров'я потребував постійного догляду і допомоги інших осіб, то отримував доплату до пенсії – надбавку на догляд. Крім доплати на догляд, пенсіонерам нараховували також родинну виплату, що становила 10 % від основної частини виплати на кожну дитину до 18 років, а в разі навчання дітей – до 24-річного віку (артикули 39–40).

Розмір соціальних виплат вдовам (вдівцям), чоловіки (дружини) яких отримували пенсію за віком або по інвалідності складав $\frac{3}{5}$ від пенсії, яку отримувала застрахована особа. Виплати вдовам (вдівцям) припинялися у разі вступу в новий шлюб. Особам, які овдовіли вдруге поновлювали право на оформлення соціальної виплати.

Сиротам, які перебували на утриманні батьків-пенсіонерів призначали

виплату в розмірі $\frac{2}{5}$ від пенсії одного з батьків. Виплата напівсиротам складала $\frac{1}{5}$ частини від батьківської пенсії. Внукам, які перебували на утриманні дідуся (бабусі), що за життя отримували пенсію за віком чи по інвалідності призначали виплату такого ж розміру, як дітям-сиротам.

Виплати вдові (вдівцю) і сиротам загалом не мали перевищувати суму пенсії по інвалідності чи по віку, яку отримували застрахований за життя. У разі перевищення суми, зменшували розмір страхових виплат сиротам. В міру зменшення кількості дітей, що претендували на сирітську виплату, внаслідок досягнення ними повнолітнього віку, розмір виплат неповнолітнім сиротам збільшувався до допустимої межі.

Вдовам (вдівцям) та сиротам, які не отримували пенсію в разі втрати годувальника або іншу соціальну допомогу та не мали засобів до існування, надавалось право на одноразову грошову допомогу. Розмір одноразової грошової допомоги для вдів (вдівців) і дітей-сиріт відповідав розміру основної частини річної пенсії застрахованого родича. Право на одноразову грошову допомогу мали також батьки, які перебували на утриманні померлих дітей. Розмір грошової виплати батьків відповідав сумі основної частини пенсії, яку померлий отримував за пів року (артикули 42–44).

Розпорядження регулювало також питання відкладення та припинення допомоги по безробіттю. Виплата допомоги відкладалася на строк, що відповідав періоду, протягом якого застрахованій особі надавалася вихідна допомога або інші виплати при звільненні, що забезпечували часткову або тимчасову компенсацію втраченого заробітку.

Виплата допомоги відкладалась на три місяці у випадках: звільнення службовця за власним бажанням без поважних причин; відмови від пропозиції підходящої роботи, яка відповідала його професійній кваліфікації і була безпечною для здоров'я; відмови від роботи в іншій місцевості, за умови забезпечення житлом; невідвідування безробітним органу зайнятості, в якому він зареєстрований, у визначений і погоджений з ним час; надання безробітним при реєстрації документів, що містили неправдиві дані.

Виплати по безробіттю відкладали на строк від одного до шести місяців, якщо застрахований не погоджувався відвідувати курси перепідготовки, перекваліфікації чи навчання іншим професіям, яке проводилось державним коштом.

У випадку звільнення службовця внаслідок страйку, який відбувся не з його вини, виплата по безробіттю відкладалась на період тривання страйку.

При арешті особи виплата допомоги по безробіттю відкладалась на строк арешту. Якщо арешт тривав більше одного місяця, то допомогу виплачували особам, які перебували на утриманні арештованого.

Виплата допомоги по безробіттю припинялася в разі: закінчення строку її виплати; працевлаштування; смерті особи (артикули 50–56).

Загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю застрахованим службовцям становила 6 місяців. Якщо після закінчення виплати особа не працевлаштувалась і не мала засобів до існування, то допомогу могли продовжити ще на 3 місяці. Ця норма поширювалася тільки на службовців, які вперше отримували статус безробітного і мали необхідний страховий стаж (артикул 57).

Відрахування на страхування стягувалося щомісяця і складало 10 % від заробітної плати, з них 2 % перераховували на страхування по безробіттю, решту – на інші види страхових виплат.

Розмір заробітної плати визначав порядок стягнення страхових внесків по безробіттю. Якщо заробітна плата службовця відносилася до групи А (60 злотих і менше), то страховий внесок покладался виключно на роботодавця. Із зарплат розміром від 60 до 400 злотих $\frac{3}{5}$ стягували з роботодавця і $\frac{2}{5}$ – з службовця. Порівно, по 1 % платили сторони трудового договору при зарплаті розміром від 400 до 800 злотих. Службовець, який отримував понад 800 злотих в місяць сплачував $\frac{3}{5}$ страхових виплат, а роботодавець відповідно $\frac{2}{5}$ (артикули 101–104) [97].

Для страхування службовців в державі створили 4 Відділи страхування. До Відділу страхування службовців у Львові відносились території

Львівського, Станіславського, Тернопільського, Волинського, Краківського воєводств. Страхові виплати на місцях проводили Каси хворих (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 22 grudnia 1927 r. o wykonaniu rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 listopada 1927 r. o ubezpieczeniu pracowników umysłowych) [72].

Законодавець зобов'язував роботодавця надсилати до Відділу страхування службовців перелік осіб, зайнятих в попередньому місяці, що підлягали обов'язковому страхуванню і відомість зарплати службовців з даними про відрахування на соціальне страхування. Страхові відрахування стягувалися протягом 10 днів наступного календарного місяця.

Службовці зобов'язувалися повідомляти роботодавця про зміни в складі сім'ї, які впливали на оформлення і нарахування страхових виплат. Роботодавець, в свою чергу, подавав нову інформацію в органи соціального страхування (Відділ страхування службовців, Каси хворих) (артикули 106–107) [97].

Для призначення і виплати допомоги по безробіттю у Відділ страхування службовців безробітні подавали документи про звільнення, довідки про середню заробітну плату за останнім місцем роботи, стягнення страхових внесків, страховий стаж, склад сім'ї, місце проживання.

З метою пошуку підходящої роботи зареєстровані безробітні зобов'язувалися відвідувати Каси хворих за місцем проживання, не рідше ніж один раз на місяць. Якщо безробітного не працевлаштували і він не мав додаткового заробітку протягом місяця, то йому виплачували допомогу. В іншому випадку нарахування допомоги припинялося.

При реєстрації в Касі хворих безробітним видавали карту страхування, яка містила наступні дані: ім'я, вік, адреса, номер страхової карти, професія, спеціальність, документи про освіту, кваліфікація, стаж роботи, ким і де працював, причину звільнення, склад сім'ї. Протягом 7 днів дані перевіряли і реєстрували (Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 13 czerwca 1930 r. o rejestracji, kontroli i udzielaniu świadczeń z powodu braku pracy

pozostającym bez pracy pracownikiem umysłowym) [69].

Відділ страхування службовців також реєстрував осіб, які зверталися за оформленням пенсій за віком, по інвалідності, в зв'язку з втратою годувальника, виплат по тимчасовій непрацездатності, одноразової грошової допомоги, допомоги по вагітності та пологах.

Застраховані службовці в разі захворювання чи травми звертались в Каси хворих, які надавали безкоштовну медичну допомогу та нараховували грошову виплату.

За потребою медична допомога, коштом Каси хворих, надавалася членам сім'ї застрахованого службовця, які перебували на його утриманні. Безкоштовне лікування родичів не могло тривати довше 13 тижнів.

В разі нещасного випадку лікар Каси хворих здійснював огляд службовця і давав висновок, в якому була інформація про те чи нещасний випадок трапився під час виконання професійних обов'язків, з яких причин він трапився і скільки триватиме лікування.

Законодавством встановлювався максимальний строк виплати по тимчасовій непрацездатності. Лікарняний оплачували не більше 26 тижнів. Каси надавали також безкоштовну медичну допомогу тимчасово непрацездатним, не довше як 29 тижнів протягом року. Якщо після лікування працездатність не поверталася, то за висновком лікаря Каси хворих непрацездатний оформляв пенсію по інвалідності.

Якщо нещасний випадок трапився під час виконання службових обов'язків і призвів до каліцтва чи смерті службовця, то Каси хворих виплачували пенсії по інвалідності, в зв'язку з втратою годувальника та одноразові грошові допомоги.

Законодавством визначалася відповідальність за порушення соціального законодавства. За подання неправдивих даних в органи соціального страхування роботодавці, працівники і родичі, які отримували страхові виплати каралися штрафом в сумі 1000 злотих, а в разі несплати – арештом до 6 тижнів.

Роботодавці і працівники, які не подали дані в органи страхування у

визначені строки каралися штрафом у сумі 500 злотих, а в разі несплати – арештом до 3 тижнів.

Особи, які розголошували дані про стан здоров'я чи іншу інформацію про застрахованих осіб або комерційну таємницю підприємств чи конфіденційну інформацію Відділу страхування службовців, Кас хворих з корисливою метою каралися штрафом в розмірі до 2000 злотих і/або арештом до 6 місяців.

Закон від 25 березня 1929 р. (Ustawa z dnia 25 marca 1929 r. o zmianie niektórych postanowień ustawy z dnia 18 lipca 1924 r. o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia) зменшував вік працівників, які підлягали обов'язковому страхуванню. Відтепер роботодавці зобов'язувалися страхувати працівників, зайнятих на основі трудового договору, яким виповнилося 16 років [150].

Відповідно до Повідомлення Міністра праці та соціальної опіки з 24 червня 1932 р. «Про оголошення зведеного тексту закону про страхування на випадок безробіття» (Obwieszczenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 24 czerwca 1932 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia) змінилися умови нарахування допомоги по безробіттю і тривалість виплати [27].

Здебільшого, норми Закону погіршували становище безробітних. Так, артикул 2 збільшував тривалість мінімального страхового стажу працівників з 20 до 26 тижнів на рік. Якщо зайнятість протягом року тривала менше, то право на виплату допомоги втрачалось.

Допомога по безробіттю обчислювалася на основі середнього заробітку протягом 13 тижнів перед втратою роботи. За Законом 1924 р. допомога по безробіттю нараховувалася відповідно до середньої заробітної плати за останній тиждень перед набуттям статусу безробітного.

Відповідно до артикулу 14 скорочувався час виплати допомоги по безробіттю. Допомогу виплачували протягом 13 тижнів, але тільки за робочі дні. Тобто, тривалість виплати в порівнянні з нормами Закону 1924 р. скорочувалася на 13 днів. Загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю за Законом 1932 р. не перевищувала 78 днів.

За недотримання строків страхування працівників роботодавці сплачували штраф в розмірі від 250 до 3000 злотих або підлягали арешту на термін не довше як 13 тижнів [27].

З 1933 р. відповідно до Розпорядженням Ради Міністрів (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 czerwca 1933 r. o podwyższeniu składki w ubezpieczeniu na wypadek braku pracy pracowników umysłowych) збільшувався розмір стягнення на страхування службовців від безробіття. Тепер він складав 2,8 % від розміру заробітної плати. Так, при зарплаті від 60 до 400 злотих з роботодавця і службовця стягували порівно по 1,4 %. Із зарплати розміром 400–800 злотих роботодавець сплачував 1,2 %, службовець 1,6 %. При заробітку понад 800 злотих з службовця стягували 1,8 %, а з роботодавця – 1 %. Страховий внесок по безробіттю в повному розмірі (2,8 %) сплачував роботодавець, за умови, що заробітна плата службовця становила менше 60 злотих [105].

Поряд з державними органами соціального захисту населення в Другій Речі Посполитій діяли приватні біржі праці [221]. Однак діяльність державних та приватних служб зайнятості, що діяли на території Східної Галичини у міжвоєнний період не вирішувала проблем масового безробіття.

У 1930 р. в Другій Речі Посполитій почав діяти Еміграційний синдикат, основною функцією якого було агітування безробітного населення до пошуку роботи за кордоном. Воеводські відділення синдикату займалися оформленням виїзних документів, купівлею квитків, організацією збірних пунктів для емігрантів. В матеріалах ДАІФО знаходимо інструкцію про порядок відправлення безробітних в Канаду та Німеччину. До бажаючих емігрувати в Канаду ставилися вимоги вміння читати та писати, працювати в сільському господарстві. На роботу запрошували робітників, яким виповнилося 15 років. Емігранти зобов'язувалися не переїжджати з Канади до США [222, арк. 2–3].

Німецька біржа праці в 1930 р. запрошувала 43 працівників Станіславського воєводства на сезонні роботи в Бранденбурзі. Між працівниками і службою зайнятості укладався трудовий договір, що визначав

умови праці, оплати, проживання і соціального страхування на випадок тимчасової втрати працездатності [223, арк. 2–5; 16–18].

Висновки до розділу 3

Основними принципами, які визначали рівень умов праці робітників Східної Галичини у міжвоєнний період (1918–1939 рр.) стало забезпечення права на дотримання нормальної тривалості робочого часу та часу відпочинку; належні, безпечні й здорові умови праці; відшкодування працівникам у разі погіршення їх здоров'я при виконанні трудових обов'язків; оплату праці; захист своїх трудових прав; встановлення відповідальності за порушення трудових прав працівників.

Роботодавцями порушувався один з основних принципів трудових відносин – принцип рівності трудових прав. По відношенню до українців допускалася дискримінація при працевлаштуванні, яка мотивувалася національною належністю, мовою, релігійними переконаннями.

Трудовим законодавством Другої Речі Посполитої порушувалися основні новочасні принципи регулювання оплати праці.

Несвоєчасна оплата праці була однією з основних причин трудових спорів та страйків між роботодавцями та промисловими і сільськогосподарськими робітниками.

Влада заборонила страйки, а для боротьби з страйкарями застосовувала звільнення, арешти та заслання. Тим самим порушувала принцип захисту трудових прав робітників.

Основними вимогами страйкуючих були виплата заборгованості заробітної плати, оплата за надурочні роботи, дотримання нормальної тривалості робочого часу та часу відпочинку та незаконне звільнення.

У зв'язку з нестабільною економічною ситуацією Другої Речі Посполитої та масовим безробіттям працівники погоджувалися працювати в небезпечних умовах, без засобів індивідуального захисту, що призводило до численних

нешасних випадків та професійних захворювань.

Постійне зростання рівня безробіття дозволяло роботодавцям не дотримуватися порядку виплати заробітної плати та знижувати її розмір.

Через відсутність інших джерел існування та постійні матеріальні нестатки, робітники змушені були погоджуватися на будь-які умови праці.

Для українського законодавця і найманих працівників становлять інтерес ті пункти польського законодавства, які карали матеріально (штрафи до 3000 злотих) та ув'язненням (до 6-ти місяців) роботодавців, які не дотримувалися норм безпеки праці, затримували виплати зароблених робітниками коштів тощо.

Трудове законодавство Другої Речі Посполитої поділяло працівників на робітників і службовців. Відмінність між трудовими договорами, укладеними з робітниками та службовцями, простежувалася у строках випробування при прийнятті на роботу (що має місце і в чинному законодавстві України про працю), порядку оплати при тимчасовій непрацездатності, строках попередження про розірвання безстрокового трудового договору, розмірі вихідної допомоги та одноразової матеріальної допомоги у разі смерті працівника.

Опрацьовані джерела не пропонують механізмів регулювання переведення на іншу роботу, переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, не визначають категорії робітників, до яких не застосовується випробування при прийнятті на роботу. Ці питання залишалися в трудовому праві Другої Речі Посполитої неврегульованими до припинення її існування.

Недоліком законодавства Другої Речі Посполитої, що регулювало укладення та припинення трудових договорів, вважаємо й те, що правила внутрішнього трудового розпорядку були обов'язковими тільки для підприємств із зайнятістю понад 20 осіб, що обмежувало права робітників дрібних підприємств.

Діяльність судів праці в Другій Речі Посполитій на належному рівні

забезпечувала захист трудових прав працівників і роботодавців. Проте, поза їх компетенцією залишався розгляд трудових спорів, що виникали в сільському господарстві. Вважаємо, що було б доцільним створити в Україні спеціалізовані трудові суди, які б займалися суто вирішенням трудових спорів.

Трудовим законодавством міжвоєнної Польщі регулювалися: порядок вирішення колективних трудових спорів у сільському господарстві, промисловості і торгівлі, діяльність комісій з вирішення трудових конфліктів, що скликалися за потребою, порядок оскарження рішень комісій в апеляційних судах. Правом звернення до суду в цих випадках наділялася інспекція праці.

Порядок вирішення колективних трудових спорів був спрямований на укладення колективних трудових угод між сторонами.

Суттєвим недоліком міжвоєнного законодавства Польщі про вирішення конфліктів у сільському господарстві, промисловості і торгівлі вважаємо невизначеність строків розгляду спорів і винесення рішень комісіями з вирішення конфліктів.

Збільшення кількості страйків у сільському господарстві і промисловості Східної Галичини в міжвоєнний період зумовлювалося й тим, що діяльність інспекторів праці, комісій з вирішення трудових спорів, примирних та надзвичайних комісій в повній мірі не вирішувала конфліктів між роботодавцями та сільськогосподарськими і промисловими робітниками.

У міжвоєнний період трудовим законодавством Польщі були врегульовані питання державного соціального страхування працівників у зв'язку з безробіттям, тимчасовою втратою працездатності, смертю та за віком, умови набуття статусу безробітного та нарахування страхових виплат.

Складовими соціального забезпечення в Другій Речі Посполитій були соціальне страхування та соціальна допомога. А найбільш поширеними об'єктами страхування – нещасні випадки та безробіття.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення становлення та еволюції трудового права на території Східної Галичини у міжвоєнний період. Отримані у процесі дослідження результати дали змогу зробити наступні висновки:

1. Встановлено, що у вітчизняній історико-правовій науці основна увага приділялася передусім висвітленню проблем становлення державно-правових інститутів на території Східної Галичини, діяльності державних та самоврядних органів, соціально-економічному та політичному становищу українських земель у складі Другої Речі Посполитої. При цьому, дослідження, присвяченого питанням становлення і еволюції трудового права на території Східної Галичини у складі міжвоєнної Польщі (1918–1939 рр.) в Україні наразі немає. Польські дослідники вивчали питання розбудови держави і права Другої Речі Посполитої, зокрема й трудового права, без географічної прив'язки до окремих регіонів.

2. Джерельна база дослідження охоплює: офіційні публікації документів трудового законодавства Другої Речі Посполитої, архівні джерела, особисто виявлені дисертантом; наукову літературу 1918–1920 рр.; матеріали преси.

Найбільшій довірі заслуговують офіційні публікації документів історичної доби та архівні джерела; критичнішого сприйняття вимагає наукова література радянської доби та матеріали преси.

Встановлено, що трудові відносини на території Східної Галичини міжвоєнного періоду регулювалися загальними та локальними нормативно-правовими актами. Трудового кодексу в Другій Речі Посполитій не прийняли. Трудовим законодавством регулювалися найбільш важливі аспекти трудових правовідносин, а саме: тривалість робочого часу і часу відпочинку працівників, порядок укладення та підстави припинення трудового договору, порядок вирішення індивідуальних трудових спорів та конфліктів, оплата праці, охорона праці, праця молоді та жінок, соціальне страхування працівників та їх зайнятість.

3. Простежено імплементацію норм міжнародного трудового права у внутрішнє право міжвоєнної Польщі. Особливістю розвитку галузі трудового права Другої Речі Посполитої стало те, що законодавство часто змінювалося та доповнювалося; це часто погіршувало права робітників (Закон про тривалість робочого часу 1933 р. збільшував тривалість робочого тижня та зменшував оплату за надурочні роботи, в порівнянні з Законом про тривалість робочого часу 1919 р.).

Аналіз нормативно-правової бази дозволяє зробити висновок про наявність критеріїв галузевої та територіальної диференціації в трудовому законодавстві Другої Речі Посполитої (норми, що регулюють тривалість робочого часу та порядок нарахування і виплати заробітної плати). Суб'єктна диференціація простежується в законодавстві про відпустки, працю молоді та жінок.

Проаналізовано основні положення загальних нормативно-правових актів, що визначали права та обов'язки суб'єктів трудових правовідносин. Трудові права сільськогосподарських робітників та ремісників, здебільшого гарантувалися локальними нормативно-правовими актами (колективними договорами праці), що уклалися на визначений період часу та діяли на певній території.

До локальних нормативно-правових актів слід віднести також правила внутрішнього трудового розпорядку, що були індивідуальними для кожного підприємства.

З'ясовано, що трудові правовідносини в сільському господарстві регулювалися переважно колективними трудовими договорами.

4. Доведено, що в Другій Речі Посполитій сформулювалась і функціонувала система державних органів, що регулювали найважливіші сфери трудових відносин шляхом впровадження трудового законодавства.

Правовий статус органів з регулювання трудових відносин визначався Законами, Розпорядженнями, Ухвалами Президента, Ради Міністрів, Міністерства праці та соціальної опіки. Компетенція місцевих органів праці та

соціального захисту населення (воєводських, окружних, повітових) додатково регулювалася Постановами, Наказами, Інструкціями та Повідомленнями центральних органів з регулювання трудових відносин.

Визначено правовий статус органів з регулювання трудових відносин та повноваження службових осіб. На створення системи органів, що регулювали трудові відносини в Другій Речі Посполитій впливало міжнародне законодавство (конвенції МОП).

Центральним органом з регулювання трудових відносин було Міністерство праці та соціальної опіки, при якому створювалися органи, уповноважені регулювати найважливіші сфери трудових відносин. Всі органи, що регулювали трудові відносини були підконтрольні Міністерству праці та соціальної опіки.

Міністерство праці та соціальної опіки забезпечувало реалізацію державної політики у сфері захисту трудових та соціальних прав громадян. У межах своїх повноважень, органи з регулювання трудових відносин, забезпечували: додержання законодавства про працю (Інспекція праці), зайнятість, зокрема за кордоном та державне забезпечення (Фонд Безробіття, Фонд Праці, Рада еміграції, комісії та комітети допомоги безробітним), безпечні умови праці (Рада охорони праці), захист прав на належні умови праці та оплати (профспілки, комісії з вирішення трудових спорів, суди праці).

На місцевому рівні державними органами, з регулювання відносин у сфері праці та соціального забезпечення населення були: окружні та повітові інспекції праці, окружні управління Фонду Безробіття, окружні бюро Фонду Безробіття, Воєводські Бюро Фонду Праці та інші.

Органи з регулювання трудових відносин мали власну організаційну структуру, кожен елемент якої суворо окреслені функції.

Не всі органи з регулювання трудових відносин функціонували на постійній основі, деякі скликалися тільки за потреби (примирні комісії).

Рішення органів праці мали обов'язковий (суди праці, комісії з вирішення трудових спорів, Інспекція праці) та рекомендаційний (Рада охорони праці)

характер.

Особливістю правового статусу органів з регулювання трудових відносин вважаємо відмінність у підходах до фінансування органів. Приміром, Інспекція праці фінансувалася за рахунок державного бюджету; Фонд Безробіття і Фонд Праці – за рахунок держбюджету та страхових внесків роботодавців і працівників; комісії з вирішення трудових спорів – за рахунок сторін трудового спору, що оплачували послуги членів комісії в рівних частинах.

5. Доведено, що розмір оплати праці залежав від місцевості, трудового стажу, віку, статі та кваліфікації працівників. Роботодавцями порушувався один з основних принципів трудових відносин – принцип рівності трудових прав. По відношенню до національних меншин, зокрема українців допускалася дискримінація при працевлаштуванні, яка мотивувалася національною належністю, мовою, релігійними переконаннями.

Відтак, трудовим законодавством Другої Речі Посполитої порушувалися основні новочасні принципи регулювання оплати праці:

- принцип справедливої заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень для працівників та їх сімей;
- здійснення рівної оплати праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- заборона дискримінації в оплаті праці за ознаками статі, віку, мови, національності, релігійної приналежності, місця проживання;
- своєчасності виплати заробітної плати.

У південно-східних воєводствах узаконювалася нижча оплата праці, ніж у центральних воєводствах. Відповідно до офіційно встановленої тарифікації на виконання одного й того ж обсягу робіт у різних районах польської держави існувала різна її вартісна оцінка. Розцінки за виконану роботу затверджувались Міністерством праці та соціальної опіки і Головним інспектором праці.

Показано, що стосовно до українських працівників роботодавці порушували конституційний принцип гарантії права на працю. У зв'язку з нестабільною економічною ситуацією Другої Речі Посполитої та масовим

безробіттям працівники вимушено погоджувалися працювати в небезпечних умовах, без засобів індивідуального захисту, що призводило до численних нещасних випадків та професійних захворювань.

Перманентні сплески рівня безробіття дозволяли роботодавцям не дотримуватися порядку виплати заробітної плати та знижувати її розмір.

Через відсутність інших джерел існування та постійні матеріальні нестатки, робітники змушені були погоджуватися на не вигідні для себе умови праці.

Для українського законодавця і найманих працівників становлять інтерес ті пункти польського законодавства, які карали матеріально (штрафи до 3000 злотих) та ув'язненням (до 6-ти місяців) працедавців, які не дотримувалися норм безпеки праці, затримували виплати зароблених робітниками коштів тощо.

Основними принципами, які визначали рівень умов праці робітників Східної Галичини у міжвоєнний період (1918–1939 рр.) стало забезпечення права на дотримання нормальної тривалості робочого часу та часу відпочинку; належні, безпечні й здорові умови праці; відшкодування працівникам у разі погіршення їх здоров'я при виконанні трудових обов'язків; оплату праці; захист своїх трудових прав; встановлення відповідальності за порушення трудових прав працівників.

Несвоєчасна оплата праці була однією з основних причин трудових спорів та страйків між роботодавцями та промисловими і сільськогосподарськими робітниками. Для боротьби з страйкарями владні структури застосовували звільнення, арешти та заслання. Тим самим порушувала принцип захисту трудових прав робітників.

Основними вимогами страйкуючих були виплата заборгованості заробітної плати, оплата за надурочні роботи, дотримання нормальної тривалості робочого часу та часу відпочинку та незаконне звільнення.

Законодавство про працю жінок і неповнолітніх встановлювало вік неповнолітніх робітників, забороняло залучати неповнолітніх працівників до

нічних, надурочних робіт, обмежувало працю жінок на надурочних роботах і на роботах у нічний час.

Недоліком законодавства Другої Речі Посполитої, що регулювало працю жінок і молоді, вважаємо відсутність відпусток по догляду за дитиною, заборони залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років до нічних і надурочних робіт, не визначення розміру оплати праці за час професійного навчання.

6. Трудове законодавство Другої Речі Посполитої поділяло працівників на робітників і службовців. Відповідно, регулювання укладення і припинення індивідуальних трудових договорів здійснювалося Розпорядженнями Президента «Про трудові договори робітників» і «Про трудові договори службовців» від 16 березня 1928 р. Ними визначалися порядок укладення та підстави припинення трудового договору, зміст і строки трудового договору, умови випробування при прийнятті на роботу, порядок ведення розрахункових книжок, порядок затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку. Також встановлювалася відповідальність за порушення умов трудових договорів.

Відмінність між трудовими договорами, укладеними з робітниками та службовцями, простежувалася у строках випробування при прийнятті на роботу (що має місце і в чинному законодавстві України про працю), порядку оплати при тимчасовій непрацездатності, строках попередження про розірвання безстрокового трудового договору, розмірі вихідної допомоги та одноразової матеріальної допомоги у разі смерті працівника.

Трудове законодавство міжвоєнної Польщі не пропонувало механізмів регулювання переведення на іншу роботу, переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, не визначають категорії робітників, до яких не застосовується випробування при прийнятті на роботу. Ці питання залишалися в трудовому праві Другої Речі Посполитої неврегульованими до припинення її існування.

Недоліком законодавства Другої Речі Посполитої, що регулювало укладення та припинення трудових договорів, вважаємо й те, що правила внутрішнього трудового розпорядку були обов'язковими тільки для підприємств із зайнятістю понад 20 осіб, що обмежувало права робітників дрібних підприємств.

Діяльність судів праці в Другій Речі Посполитій на належному рівні забезпечувала захист трудових прав працівників і роботодавців. Проте, поза їх компетенцією залишався розгляд трудових спорів, що виникали в сільському господарстві. Вважаємо, що було б доцільним створити в Україні спеціалізовані трудові суди, які б займалися суто вирішенням трудових спорів.

Трудовим законодавством міжвоєнної Польщі регулювалися: порядок вирішення колективних трудових спорів у сільському господарстві, промисловості і торгівлі, діяльність комісій з вирішення трудових конфліктів, що скликалися за потребою, порядок оскарження рішень комісій в апеляційних судах. Правом звернення до суду в цих випадках наділялася інспекція праці. Порядок вирішення колективних трудових спорів був спрямований на укладення колективних трудових угод між сторонами.

Суттєвим недоліком міжвоєнного законодавства Польщі про вирішення конфліктів у сільському господарстві, промисловості і торгівлі вважаємо невизначеність строків розгляду спорів і винесення рішень комісіями з вирішення конфліктів.

Збільшення кількості страйків у сільському господарстві і промисловості Східної Галичини в міжвоєнний період зумовлювалося й тим, що діяльність інспекторів праці, комісій з вирішення трудових спорів, примирних та надзвичайних комісій повною мірою не вирішувала конфліктів між роботодавцями та сільськогосподарськими і промисловими робітниками.

Встановлено, що характерною рисою функціонування трудового судочинства була фактична дискримінація національних меншин, зокрема українців. Це виявилось в обмеженні використання української мови в судах. На регулювання трудових відносин також впливав штат підприємства, тобто

кількість зайнятих на ньому працівників. Від застосування цього критерію, в трудовому законодавстві Другої Речі Посполитої найбільше потерпали працівники Східної Галичини.

7. Доведено, що для захисту робітників від безробіття, тимчасової непрацездатності, нещасних випадків на виробництві, які спричинили втрату працездатності Польща розробляла і впроваджувала страхове законодавство.

Право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників Східної Галичини у міжвоєнний період гарантувалося конвенціями Міжнародної Організації Праці та національним законодавством Другої Речі Посполитої.

Для здійснення страхування робітників від тимчасової втрати працездатності влада створювала Каси хворих (Каси соціального страхування). Обов'язок реєстрації працівників в Касах хворих та відрахування страхових внесків із заробітних плат законодавець покладав на роботодавців.

Обов'язкове страхування від нещасних випадків розповсюджувалося на робітників, зайнятих на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці. Законодавець зобов'язував керівників підприємств, на яких виконували роботи підвищеної небезпеки, протягом місяця застрахувати робітників у Департаменті страхування робітників від нещасних випадків.

Щомісячна страхова виплата визначалася як частка від середньомісячної заробітної плати потерпілого перед настанням страхового випадку і обчислювалася відповідно до ступеня втрати професійної працездатності.

З метою виконання обов'язку страхування на випадок безробіття і виплати матеріальної допомоги при Міністерстві праці та соціальної опіки в 1924 р. створили Фонд Безробіття.

Розмір матеріальної виплати залежав від розміру заробітної плати та складу сім'ї безробітного.

За порушення норм страхового законодавства призначалося покарання у виді скорочення терміну страхових виплат, штрафу або позбавлення волі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Нормативно-правові акти

1. Закон із 27 падолиста 1896, про заведенє промислових судів і про судоводство в спорах, що висновують ся в промислі з відношеня робітників, учеників і наймитів: *Вістник законів державних для королівств і країв, заступлених в радї державній. Рочник.* 1896. № 218. Випуск LXXXII. Відень: Із цісарско-королівської надворної та державної печатні, 1896. С. 663–669.
2. Кодекс законів про працю України: станом на 10 верес. 2008 р.: відповідає офіц. тексту. Київ: Вид. ПАЛИВОДА А. В., 2008. 104 с.
3. Конституція України: станом на 1 верес. 2016 р.: відповідає офіц. тексту. Харків: Право, 2016. 82 с.
4. Кримінальний процесуальний кодекс України (Розділ IV) від 13.04.2012 р. № 4651-VI. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/4651r-17>.
5. Міжнародні документи (Міжнародна Організація Праці). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main/c395>].
6. Положення про Державну інспекцію України з питань праці: затв. Указом Президента України від 06.04.2011 р. № 386/2011. *Офіційний вісник України.* 2011. № 29. Ст. 1224.
7. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/закон%20відпустки>.
8. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 р. № 1533-III. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1533-14/ed20000302>.
9. Про затвердження Показників та критеріїв умов праці, за якими надаватимуться щорічні додаткові відпустки працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів: Наказ Міністерства охорони здоров'я України, Міністерства праці та соціальної політики України від 31.12.1997 р. № 383/55. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0050-98>.

10. Про затвердження Порядків застосування Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 30.01.1998 р. № 16. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0057-98>.

11. Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. N 1290. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-п/page>.

12. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.

13. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.

14. Dekret o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1919. № 9. Poz. 122.

15. Dekret o organizacji państwowych urzędów pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami. *Dziennik Praw Państwa Polskiego*. 1919. № 11. Poz. 127.

16. Dekret Rady Regencyjnej o utworzeniu Ministerstwa Zdrowia Publicznego i Opieki Społecznej i Ministerstwa Ochrony Pracy. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1918. № 14. Poz. 31.

17. Dekret tymczasowy o urządzeniu i działalności inspekcji pracy. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1919. № 5. Poz. 90.

18. *Dziennik Urzędowy Ministerstwa opieki społecznej*. 1935. № 22. S. 546–555.

19. *Dziennik Urzędowy województwa Stanisławowskiego*. Stanisławów: Wydział Prezydjalny Województwa w Stanisławowie, 1927. № 2. S. 8.

20. *Dziennik Urzędowy województwa Stanisławowskiego*. Stanisławów: Wydział Prezydjalny Województwa w Stanisławowie, 1937. № 17. Poz. 94.

S. 150–151.

21. Dekret w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1919. № 15. Poz. 209.

22. Komunikat z dnia 18 lutego 1936 r. w sprawie rozdzielnika Dziennika Zarządzeń. *Fundusz Pracy Dziennik Zarządzeń*. 1936. № 7. Poz. 59.

23. Ministerstwo Opieki Społecznej URL: <http://www.ptps.org.pl/data/pdf/mos.pdf>].

24. Obwieszczenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 20 kwietnia 1937 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. o komisjach rozjemczych do załatwienia zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1937. № 39. Poz. 313.

25. Obwieszczenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 25 października 1933 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1933. № 94. Poz. 735.

26. Obwieszczenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości z dnia 23 września 1931 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy z dnia 1 sierpnia 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1931. № 90. Poz. 706.

27. Obwieszczenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 24 czerwca 1932 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1932. № 58. Poz. 555.

28. Oświadczenie Rządowe o przystąpieniu Polski do konwencji międzynarodowej o zakazie pracy nocnej kobiet, zatrudnionych w przemyśle, podpisanej w Bernie dnia 26 września 1906 r. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1922. № 19. Poz. 158.

29. Oświadczenie Rządowe z dnia 27 listopada 1937 r. o zarejestrowaniu przez

Sekretariat Ligi Narodów złożonych przez Polskę i szereg innych państw dokumentów ratyfikacyjnych projektu konwencji z dnia 10 czerwca 1925 r. w sprawie odszkodowania za choroby zawodowe. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1937. № 86. Poz. 620.

30. Oświadczenie Rządowe z dnia 27 listopada 1937 r. o zarejestrowaniu przez Sekretariat Ligi Narodów złożonych przez Polskę i szereg innych Państw dokumentów ratyfikacyjnych projektu konwencji z dnia 10 czerwca 1925 r. w sprawie odszkodowania za wypadki przy pracy. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1937. № 86. Poz. 618.

31. Przepisy tymczasowe o wynagrodzeniu urzędników inspekcji pracy. *Dziennik Praw Państwa Polskiego*. 1919. № 5. Poz. 91.

32. Rozporządzenie Ministra Kolei Żelaznych z dnia 5 sierpnia 1922 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej i z Ministrem Skarbu w przedmiocie tymczasowego zaopatrzenia pracowników polskich kolei państwowych w byłym zaborze austriackim w razie nieszczęśliwych wypadków. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1922. № 88. Poz. 798.

33. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu z dnia 10 sierpnia 1932 r. w sprawie pracy w nocy oraz w niedziele i dni świąteczne w drukarniach i zakładach graficznych. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1932. № 77. Poz. 690.

34. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 1 czerwca 1939 r. wydane w porozumieniu z Ministrami Przemysłu i Handlu oraz Rolnictwa i Reform Rolnych w sprawie podziału terytorialnego Rzeczypospolitej Polskiej na okręgi i obwody inspekcji pracy. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1939. № 53. Poz. 337.

35. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 3 października 1935 r. w porozumieniu z Ministrami: Przemysłu i Handlu, Spraw Wewnętrznych, Spraw Wojskowych, Skarbu, Rolnictwa i Reform Rolnych, Komunikacji oraz Poczty i Telegrafów o robotach wzbronionych młodocianym i kobietom. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1935. № 78. Poz. 484.

36. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 14 grudnia 1932 r. w sprawie czasowego zmniejszenia liczby dni pracy, uważanych za tydzień podlegania obowiązkowi zabezpieczenia na wypadek bezrobocia, w odniesieniu do niektórych kategorii bezrobotnych robotników sezonowych. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1932. № 115. Poz. 956.

37. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 15 marca 1934 r. o biurach pośrednictwa pracy Funduszu Bezrobocia. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1934. № 22. Poz. 168.

38. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 15 marca 1934 r. w porozumieniu z Ministrami: Spraw Wewnętrznych, Sprawiedliwości, Skarbu, Spraw Wojskowych i Komunikacji w sprawie przekazania czynności zniesionych państwowych urzędów pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami Funduszowi Bezrobocia. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1934. № 22. Poz. 167.

39. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 15 marca 1934 r. w sprawie regulaminu Zarządu Głównego i zarządów obwodowych Funduszu Bezrobocia. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1934. № 22. Poz. 166.

40. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 18 września 1935 r. o przepisach sanitarnych dla zakładów fryzjerskich i golarskich. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1935. № 78. Poz. 483.

41. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 23 maja 1935 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Spraw Wewnętrznych o postępowaniu odwoławczym od decyzji wojewódzkich biur Funduszu Pracy i ich ekspozytur. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1935. № 41. Poz. 280.

42. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 24 stycznia 1934 r. w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości oraz Ministrem Przemysłu i Handlu o wykonaniu rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. o powoływaniu nadzwyczajnych komisji rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1934. № 13. Poz. 104.

43. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 25 października 1933 r.

w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1933. № 94. Poz. 734.

44. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 26 marca 1935 r. o wykonywaniu przez Fundusz Pracy pośrednictwa pracy. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1935. № 23. Poz. 152.

45. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 28 listopada 1934 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości i Ministrem Skarbu o dietach dziennych dla członków Komisj Rozjemczych, powołanych w myśl ustawy z dnia 1 sierpnia 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1934. № 106. Poz. 946.

46. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 30 grudnia 1933 r. o przekształceniu się kas chorych na ubezpieczalnie społeczne i ustaleniu okręgów i siedzib ubezpieczalni. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1933. № 103. Poz. 819.

47. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 maja 1937 r. o komisjach uprawnionych do zwolnienia od uczestnictwa w układzie zbiorowym pracy. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1937. № 40. Poz. 317.

48. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 maja 1937 r. o przejmowaniu układów zbiorowych pracy w przypadkach łączenia się związków zawodowych pracowniczych. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1937. № 40. Poz. 318.

49. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 maja 1937 r. wydane w porozumieniu z Ministrami: Sprawiedliwości, Przemysłu i Handlu oraz Spraw Wojskowych o postępowaniu przy nadawaniu układom zbiorowym pracy mocy powszechnie obowiązującej. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1937. № 40. Poz. 316.

50. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 maja 1937 r. wydane

w porozumieniu z Ministrem Spraw Wewnętrznych o trybie zawiadamiania uczestników układu zbiorowego pracy o rozwiązaniu pracowniczego związku zawodowego. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1937. № 40. Poz. 319.

51. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 maja 1937 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości o prowadzeniu przez inspektorów pracy rejestrów układów zbiorowych pracy. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1937. № 40. Poz. 314.

52. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 maja 1937 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości oraz Ministrem Przemysłu i Handlu o wykonaniu rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. o komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1937. № 40. Poz. 321.

53. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 marca 1938 r. wydane w porozumieniu z Ministrami Przemysłu i Handlu oraz Rolnictwa i Reform Rolnych w sprawie podziału terytorialnego Rzeczypospolitej Polskiej na okręgi i obwody inspekcji pracy. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1938. № 29. Poz. 262.

54. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej i Ministra Przemysłu i Handlu z dnia 19 września 1928 r. w sprawie instancji odwoławczych i trybu postępowania przy zatwierdzaniu regulaminów pracy w zakładach podległych ustawom górniczym z wyjątkiem hut. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1928. № 88. Poz. 781.

55. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej i Ministra Przemysłu i Handlu z dnia 24 lutego 1928 r. o stosunku wzajemnym organów inspekcji pracy i władz górniczych. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1928. № 41. Poz. 399.

56. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu oraz Ministrem Spraw Wewnętrznych z dnia

23 czerwca 1923 r. o czasie pracy w zakładach handlowych. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1923. № 70. Poz. 551.

57. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu z dnia 1 kwietnia 1922 r. w przedmiocie zmiany rozporządzenia wykonawczego z dnia 22 marca 1921 r. o czasie pracy w zakładach handlowych. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1922. № 27. Poz. 223.

58. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu z dnia 5 czerwca 1921 r. w przedmiocie pracy nocnej w drukarniach i zakładach graficznych. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1921. № 57. Poz. 362.

59. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu z dnia 16 marca 1925 r. w sprawie czasu pracy pracowników ruchu tramwajów miejskich. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1925. № 27. Poz. 197.

60. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu z dnia 18 maja 1921 r. w przedmiocie terytorjalnego podziału województw Krakowskiego, Lwowskiego, Stanisławowskiego i Tarnopolskiego na obwody Inspekcji Pracy. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1921. № 55. Poz. 345.

61. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu z dnia 24 lutego 1928 r. o udziale inspektorów pracy w czynnościach, dotyczących pozwoleń na otwarcie lub przebudowę zakładów przemysłowych. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1928. № 41. Poz. 398.

62. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w sprawie zmiany terytorjum okręgu Zakładu ubezpieczenia robotników od wypadków we Lwowie, oraz w sprawie przekazania temuż Zakładowi tymczasowo wykonywania ubezpieczenia górników w b. zaborze austriackim. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1920. № 6. Poz. 41.

63. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej wydane w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości z dnia 4 grudnia 1920 r. w przedmiocie załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1920. № 118. Poz. 782.

64. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 8 listopada 1928 r. w sprawie zezwolenia niektórym kategorjom zakładów pracy na nieprowadzenie części rozrachunkowej w książeczkach obrachunkowych. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1928. № 96. Poz. 848.

65. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 8 listopada 1928 r. wydane w porozumieniu z Ministrami: Przemysłu i Handlu, Skarbu, Komunikacji, Spraw Wojskowych, Robót Publicznych, Poczty i Telegrafów oraz Reform Rolnych o książeczkach obrachunkowych. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1928. № 96. Poz. 846.

66. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 8 listopada 1928 r. wydane w porozumieniu z Ministrami: Przemysłu i Handlu, Skarbu, Spraw Wojskowych, Komunikacji, Poczty i Telegrafów, Robót Publicznych oraz Reform Rolnych w sprawie ksiąg płacy i wykazów wypłat robotniczych oraz ksiąg niezbędnych dla kontroli nad stosunkiem pracy. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1928. № 96. Poz. 847.

67. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 10 grudnia 1921 r. o wykonywaniu w nocy oraz w niedzielę i dni świąteczne robót, poprzedzających produkcję w piekarstwie. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1921. № 104. Poz. 759.

68. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 11 czerwca 1923 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu w przedmiocie wykonywania ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1923. № 62. Poz. 464.

69. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 13 czerwca 1930 r. o rejestracji, kontroli i udzielaniu świadczeń z powodu braku pracy

pozostającym bez pracy pracownikom umysłowym). *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1930. № 54. Poz. 459.

70. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 14 grudnia 1928 r. w porozumieniu z Ministrem Skarbu, Ministrem Przemysłu i Handlu, Ministrem Spraw Wewnętrznych, Ministrem Robót Publicznych, Ministrem Komunikacji i Ministrem Rolnictwa w sprawie uprawnień robotników sezonowych do korzystania ze świadczeń zabezpieczeniowych w okresie sezonu martwego 1928/1929 r. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1928. № 103. Poz. 926.

71. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 20 lutego 1928 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu oraz Ministrem Rolnictwa w sprawie podziału terytorjalnego Rzeczypospolitej Polskiej na okręgi i obwody Inspekcji Pracy. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1928. № 41. Poz. 397.

72. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 22 grudnia 1927 r. o wykonaniu rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 listopada 1927 r. o ubezpieczeniu pracowników umysłowych). *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1927. № 118. Poz. 1016.

73. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 26 stycznia 1922 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu w sprawie czasu pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1922. № 18. Poz. 148.

74. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 26 września 1924 r. w sprawie regulaminu zarządu głównego i zarządów obwodowych funduszu bezrobocia. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1924. № 79. Poz. 774.

75. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 29 lipca 1922 r. w przedmiocie dodatków drożyźnianych do rent ubezpieczenia od wypadków dla osób, pobierających renty i dodatki do rent z Zakładu ubezpieczenia od wypadków we Lwowie. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1922. № 67. Poz. 613.

76. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 29 lipca 1925 r.

w porozumieniu z Ministrami: Przemysłu i Handlu, Spraw Wewnętrznych, Spraw Wojskowych, Robót Publicznych, Kolei i Skarbu o spisie robót, wzbronionych młodocianym i kobietom. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1925. № 81. Poz. 558.

77. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 31 grudnia 1924 r. w porozumieniu z Ministrem Skarbu, Ministrem Przemysłu i Handlu, Ministrem Rolnictwa i Dóbr Państwowych, Ministrem Kolei i Ministrem Robót Publicznych oraz Ministrem Sprawiedliwości w sprawie obowiązku pracodawców zawiadamiania państwowych urzędów pośrednictwa pracy o każdym wolnym lub nowoobsadzonym miejscu. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1925. № 2. Poz. 23.

78. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości i Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 4 grudnia 1928 r. wydane w porozumieniu z Ministrami: Spraw Wewnętrznych, Skarbu, Rolnictwa oraz Przemysłu i Handlu w sprawie przekształcenia sądów przemysłowych w Bielsku, Krakowie i Lwowie na sądy pracy oraz zmiany granic okręgów niektórych z tych sądów. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1928. № 98. Poz. 870.

79. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości oraz Ministra Opieki Społecznej z dnia 21 grudnia 1933 r. w porozumieniu z Ministrami: Spraw Wewnętrznych, Skarbu, Rolnictwa i Reform Rolnych oraz Przemysłu i Handlu o zmianie granic okręgu Sądu Pracy w Drohobyczu. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1933. № 101. Poz. 775.

80. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości oraz Ministra Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrami: Spraw Wewnętrznych, Skarbu, Rolnictwa oraz Przemysłu i Handlu z dnia 5 grudnia 1928 r. o ustanowieniu sądu pracy w Drohobyczu. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1928. № 98. Poz. 874.

81. Rozporządzenie Ministra Zdrowia Publicznego z dnia 25 lipca 1923 r. w przedmiocie ochrony czystości powietrza w urzędach, biurach, sklepach, magazynach i wszelkich innych pomieszczeniach publicznych. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1923. № 84. Poz. 653.

82. Rozporządzenie Ministrów: Opieki Społecznej oraz Przemysłu i Handlu z dnia 7 maja 1937 r. o higienie i bezpieczeństwie pracy w zakładach wyprawiających skóry. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1937. № 53. Poz. 419.

83. Rozporządzenie Ministrów Opieki Społecznej oraz Rolnictwa i Reform Rolnych z dnia 21 sierpnia 1937 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Spraw Wewnętrznych o warunkach higienicznych mieszkań służbowych pracowników rolnych i leśnych. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1937. № 73. Poz. 533.

84. Rozporządzenie Ministrów: Pracy i Opieki Społecznej i Spraw Wewnętrznych z dnia 24 marca 1925 r. w sprawie stosunku organów inspekcji pracy do organów służby zdrowia władzy administracyjnej I instancji. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1925. № 38. Poz. 265.

85. Rozporządzenie Ministrów: Spraw Wewnętrznych, Pracy i Opieki Społecznej oraz Rolnictwa w porozumieniu z Ministrem Reform Rolnych z dnia 9 marca 1931 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy w gospodarstwach rolnych i leśnych oraz przedsiębiorstwach z nimi związanych, które nie posiadają przeważającego charakteru przemysłowego lub handlowego. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1931. № 44. Poz. 390.

86. Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 26 sierpnia 1932 r. wydane w porozumieniu z Ministrami Spraw Wewnętrznych, Skarbu, Przemysłu i Handlu, Komunikacji oraz Opieki Społecznej w sprawie statutu Funduszu Pomocy Bezrobotnym. *Monitor Polski*. 1932. № 198. Poz. 232.

87. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 4 czerwca 1927 r. o ochronie rynku pracy. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1927. № 54. Poz. 472.

88. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 12 lipca 1932 r. o wprowadzeniu nazwy «Minister Opieki Społecznej» i «Ministerstwo Opieki Społecznej». *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1932. № 64. Poz. 597.

89. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 14 lipca 1927 r. o inspekcji pracy. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1927. № 67. Poz. 590.

90. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o

bezpieczeństwie i higienie pracy. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1928. № 35. Poz. 325.

91. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1928. № 35. Poz. 323.

92. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1928. № 35. Poz. 324.

93. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 17 września 1927 r. o Radzie Ochrony Pracy. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1927. № 83. Poz. 740.

94. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22 marca 1928 r. o sądach pracy. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1928. № 37. Poz. 350.

95. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22 sierpnia 1927 r. o zapobieganiu chorobom zawodowym i ich zwalczaniu. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1927. № 78. Poz. 676.

96. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 23 sierpnia 1932 r. o pomocy bezrobotnym. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1932. № 74. Poz. 664.

97. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 listopada 1927 r. o ubezpieczeniu pracowników umysłowych. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1927. № 106. Poz. 911.

98. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r. o połączeniu Funduszu Bezrobocia z Funduszem Pracy. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1934. № 94. Poz. 849.

99. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r. Prawo o sądach pracy. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1934. № 95. Poz. 854.

100. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. Kodeks zobowiązań. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1933. № 82.

Poz. 598.

101. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. o nadzwyczajnych komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1933. № 82. Poz. 604.

102. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 października 1924 r. o przedłużeniu czasu pracy w cukrowniach. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1924. № 88. Poz. 837.

103. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 kwietnia 1928 r. o komisjach specjalnych, powołanych do rozstrzygania skarg na nakazy inspektorów pracy. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1928. № 52. Poz. 497.

104. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 1921 r. o utworzeniu Państwowej Rady Emigracyjnej. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1921. № 64. Poz. 403.

105. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 czerwca 1933 r. o podwyższeniu składki w ubezpieczeniu na wypadek braku pracy pracowników umysłowych. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1933. № 45. Poz. 349.

106. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 lipca 1922 r. w sprawie zezwolenia na wprowadzenie pracy na trzy zmiany w tartakach. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1922. № 64. Poz. 577.

107. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 sierpnia 1920 r. w przedmiocie przedłużenia czasu pracy w zakładach, pracujących dla potrzeb armji. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1920. № 95. Poz. 625.

108. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 grudnia 1920 r. w przedmiocie przejęcia w b. zaborze austriackim przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej spraw, wchodzących w zakres działania tego Ministerstwa. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1920. № 3. Poz. 16.

109. Rozporządzenie wykonawcze Ministra Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu z dnia 22 marca 1921 r. o czasie pracy w zakładach handlowych, do ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w

- przemysłu i handlu. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1921. № 47. Poz. 291.
110. Uchwałą Komisji Polubownej ustalającej warunki pracy i płacy na rok służbowy 1934/35 dla robotników rolnych i leśnych na terenie Województw Lwowskiego, Stanisławowskiego i Tarnopolskiego. *Monitor Polski*. 1933. № 294. Poz. 324.
111. Uchwała Rady Ministrów z dnia 4 grudnia 1931 r. w sprawie statutu organizacyjnego Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej. *Monitor Polski*. 1932. № 5. Poz. 9.
112. Uchwała Rady Ministrów z dnia 25 czerwca 1932 r. w sprawie statutu organizacyjnego Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej. *Monitor Polski*. 1932. № 148. Poz. 183.
113. Umowa ustalająca warunki pracy i płacy dla dojarek, stale zatrudnionych dziennych robotników rolnych i dla sezonowych robotników rolnych na terenie województw: lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego, z wyłączeniem powiatów: Tarnobrzeg, Kolbuszowo, Nisko, Rzeszów, Łańcut, Przeworsk, Brzozów, Jarosław, Sanok i Krosno. *Monitor Polski*. 1933. № 29. Poz. 41.
114. Umowa ustalająca warunki pracy i płacy dla dojarek, stale zatrudnionych dziennych robotników rolnych na terenie województw: lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego, z wyłączeniem powiatów: Tarnobrzeg, Kolbuszowa, Nisko, Rzeszów, Łańcut, Przeworsk, Brzozów, Jarosław, Sanok, Strzyżów i Krosno. *Monitor Polski*. 1931. № 28. Poz. 50.
115. Umowa ustalająca warunki pracy i płacy dla dojarek, stale zatrudnionych robotników rolnych i dla czasowych robotników rolnych na terenie województw: Lwowskiego, Stanisławowskiego i Tarnopolskiego z wyłączeniem powiatów: Tarnobrzeg, Kolbuszowa, Nisko, Rzeszów, Łańcut, Przeworsk, Brzozów, Jarosław, Sanok, Strzyżów i Krosno. *Monitor Polski*. 1932. № 22. Poz. 27.
116. Umowa ustalająca warunki pracy i płacy dla robotników rolnych i straży leśnej na obszarze Województw: Lwowskiego, Stanisławowskiego i Tarnopolskiego, z wyłączeniem powiatów: brzozowskiego, jarosławskiego, kolbuszowskiego, krośnieńskiego, łańcuckiego, nizańskiego, przeworskiego, rzeszowskiego,

sanockiego i tarnobrzeskiego na rok służbowy 1936/37. *Monitor Polski*. 1935. № 287. Poz. 369.

117. Umowa ustalająca warunki pracy i płacy dla robotników rolnych na terenie województw: lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego, z wyłączeniem powiatów: Tarnobrzeg, Kolbuszowa, Nisko, Rzeszów, Łańcut, Przeworsk, Brzozów, Jarosław, Sanok i Krosno. *Monitor Polski*. 1933. № 30. Poz. 42.

118. Umowa ustalająca warunki pracy i płacy dla robotników rolnych na terenie województw : lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego, z wyłączeniem powiatów: Tarnobrzeg, Kolbuszowa, Nisko, Rzeszów, Łańcut, Przeworsk, Brzozów, Jarosław, Sanok, Strzyżów i Krosno. *Monitor Polski*. 1931. № 29. Poz. 51.

119. Umowa ustalająca warunki pracy i płacy robotników rolnych na terenie województw: Lwowskiego, Stanisławowskiego i Tarnopolskiego z wyłączeniem powiatów: Tarnobrzeg, Kolbuszowa, Nisko, Rzeszów, Łańcut, Przeworsk, Brzozów, Jarosław, Sanok, Strzyżów i Krosno. *Monitor Polski*. 1932. № 20. Poz. 25.

120. Umowa ustalająca warunki pracy i płacy straży leśnej na obszarze województw: lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego, z wyłączeniem powiatów: Brzozów, Jarosław, Krosno, Kolbuszowa, Łańcut, Nisko, Przeworsk, Rzeszów, Sanok i Tarnobrzeg. *Monitor Polski*. 1933. № 32. Poz. 43.

121. Umowa ustalająca warunki pracy i płacy straży leśnej na obszarze Województw: Lwowskiego, Stanisławowskiego i Tarnopolskiego z wyłączeniem powiatów: Brzozów, Jarosław, Krosno, Kolbuszowa, Łańcut, Nisko, Przeworsk, Rzeszów, Sanok, Strzyżów i Tarnobrzeg. *Monitor Polski*. 1932. № 18. Poz. 21.

122. Umowa z dnia 7 grudnia 1929 r. ustalająca warunki pracy i płacy robotników rolnych na terenie województw; lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego z wyłączeniem powiatów: Tarnobrzeg, Kolbuszowa, Nisko, Rzeszów, Łańcut, Przeworsk, Brzozów, Jarosław, Sanok, Strzyżów i Krosno. *Monitor Polski*. 1930. № 25. Poz. 44.

123. Umowa z dnia 30 grudnia 1929 r. ustalająca warunki pracy i płacy dla dojarzek. stale zatrudnionych dziennych robotników rolnych i dla sezonowych

robotników rolnych na terenie województw; lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego z wyłączeniem powiatów: Tarnobrzeg, Kolbuszowa, Nisko, Rzeszów, Łańcut, Przeworsk, Brzozów, Jarosław, Sanok, Strzyżów i Krosno. *Monitor Polski*. 1930. № 30. Poz. 50.

124. Ustawa Konstytucyjna z dnia 23 kwietnia 1935 r. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1935. № 30. Poz. 227.

125. Ustawa tymczasowa z dnia 4 listopada 1919 r. o doraźnej pomocy dla bezrobotnych. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1919. № 89. Poz. 483.

126. Ustawa z dnia 1 sierpnia 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi. *Dziennik Praw Państwa Polskiego*. 1919. № 65. Poz. 394.

127. Ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1924. № 65. Poz. 636.

128. Ustawa z dnia 7 lipca 1921 r. w przedmiocie zmian niektórych postanowień ustaw austriackich o ubezpieczeniu robotników od wypadków, obowiązujących na terytorjum b. zaboru austriackiego, oraz o rozciągnięciu obowiązujących tam ustaw o ubezpieczeniu od nieszczęśliwych wypadków na terytorjum przyłączone do Polski, a należące poprzednio do Królestwa Węgierskiego. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1921. № 65. Poz. 413.

129. Ustawa z dnia 4 listopada 1920 r. w przedmiocie uregulowania spraw dobrowolnej oraz przymusowej migracji ludności. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1920. № 108. Poz. 707.

130. Ustawa z dnia 7 listopada 1931 r. w sprawie zmian i uzupełnień niektórych postanowień ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1931. № 101. Poz. 773.

131. Ustawa z dnia 10 czerwca 1924 r. o społecznym pośrednictwie pracy. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1924. № 58. Poz. 585.

132. Ustawa z dnia 13 lipca 1920 r. o uposażeniu urzędników i niższych funkcjonariuszów państwowych. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1920. № 65. Poz. 429.

133. Ustawa z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1937. № 31. Poz. 242.

134. Ustawa z dnia 14 kwietnia 1937 r. w sprawie zmiany rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. o nadzwyczajnych komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1937. № 30. Poz. 226.

135. Ustawa z dnia 14 lutego 1922 r. zmieniająca ustawę z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1922. № 14. Poz. 127.

136. Ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1922. № 40. Poz. 334.

137. Ustawa z dnia 16 marca 1933 r. o Funduszu Pracy. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1933. № 22. Poz. 163.

138. Ustawa z dnia 17 marca 1921 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1921. № 44. Poz. 267.

139. Ustawa z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1920. № 2. Poz. 7.

140. Ustawa z dnia 18 lipca 1924 r. o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1924. № 67. Poz. 650.

141. Ustawa z dnia 18 lipca 1924 r. w przedmiocie uprawnień Ministra Pracy i Opieki Społecznej do powoływania Nadzwyczajnych Komisji Rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1924. № 71. Poz. 686.

142. Ustawa z dnia 19 grudnia 1923 r. w przedmiocie ratyfikacji projektu konwencji o odpoczynku tygodniowym w zakładach przemysłowych. *Dziennik*

Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. 1924. № 7. Poz. 60.

143. Ustawa z dnia 19 grudnia 1923 r. w przedmiocie ratyfikacji projektu konwencji w sprawie bezrobocia, przyjętego na I międzynarodowej konferencji pracy w Waszyngtonie w 1919 roku. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. 1924. № 7. Poz. 50.*

144. Ustawa z dnia 19 grudnia 1923 r. w przedmiocie ratyfikacji projektu konwencji w sprawie określenia najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy przemysłowej, przyjętego przez konferencję ogólnej międzynarodowej organizacji pracy Ligi Narodów, odbytą w Waszyngtonie w 1919 r. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. 1924. № 7. Poz. 51.*

145. Ustawa z dnia 19 grudnia 1923 r. w przedmiocie ratyfikacji projektu konwencji w sprawie pracy nocnej młodocianych w przemyśle, przyjętego na I międzynarodowej konferencji pracy w Waszyngtonie w 1919 roku. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. 1924. № 7. Poz. 52.*

146. Ustawa z dnia 19 maja 1920 r. o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. 1920. № 44. Poz. 272.*

147. Ustawa z dnia 22 marca 1933 r. o przeznaczeniu wpływów z kar pieniężnych na akcję kulturalno-oświatową i opiekuńczą na rzecz robotników. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. 1933. № 32. Poz. 274.*

148. Ustawa z dnia 22 marca 1933 r. w sprawie zmian w ustawie z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. 1933. № 27. Poz. 227.*

149. Ustawa z dnia 24 marca 1923 r. w przedmiocie uprawnień Ministra Pracy i Opieki Społecznej do powoływania Nadzwyczajnych Komisji Rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. 1923. № 47. Poz. 321.*

150. Ustawa z dnia 25 marca 1929 r. o zmianie niektórych postanowień ustawy z dnia 18 lipca 1924 r. o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. 1930. № 3. Poz. 18.*

151. Ustawa z dnia 28 listopada 1923 r. w przedmiocie zniesienia Ministerstwa Zdrowia Publicznego. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1923. № 131. Poz. 1060.

152. Ustawa z dnia 28 marca 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi. *Dziennik Praw Państwa Polskiego*. 1919. № 29. Poz. 251.

153. Zarządzenie z dnia 29 kwietnia 1936 r. w sprawie organizacji Wojewódzkich Biur Funduszu Pracy. *Fundusz Pracy Dziennik Zarządzeń*. 1936. № 23. Poz. 126.

Архівні матеріали

154. Центральний Державний історичний архів Львова (далі – ЦДІАЛ). Ф. 298 «Акціонерне товариство деревообробної промисловості «Ойкос» у м. Львові», Оп. 1, Спр. 12 «Правила укладення трудових угод між робітниками і фірмою». 12 арк.

155. ЦДІАЛ. Ф. 298 «Акціонерне товариство деревообробної промисловості «Ойкос» у м. Львові», Оп. 1, Спр. 16 «Переписка с Министерством труда и социального обеспечения по вопросу изменения регламента работы и штатов». 21 арк.

156. ЦДІАЛ. Ф. 298 «Акціонерне товариство деревообробної промисловості «Ойкос» у м. Львові», Оп. 1, Спр. 3195 «Месячные статистические сведения фабрики в Женсне-польской об отчислении от заработной платы рабочих взносов в фонд безработных». 25 арк.

157. ЦДІАЛ. Ф. 459 «Окружное управление страхования во Львове», Оп. 1, Спр. 80 «Копия распоряжений комисара Поветовой больничной кассы в городе Бережаны за 1930 г.». 6 арк.

158. ЦДІАЛ. Ф. 459 «Окружное управление страхования во Львове», Оп. 1, Спр. 81 «Отчет комисара Поветовой больничной кассы в городе Бережаны о своей деятельности за 1930 г.». 3 арк.

159. ЦДІАЛ. Ф. 459 «Окружное управление страхования во Львове»,

Оп. 1, Спр. 83 «Отчетные сведения Поветовой больничной кассы в г. Бережаны о выданных пособиях кормящим матерям за 1929 г.». 16 арк.

160. ЦДАЛ. Ф. 459 «Окружное управление страхования во Львове», Оп. 1, Спр. 87 «Дело о проведенных ревизиях Больничной кассы в городе Бережаны Ревизионными комиссарами и инспектором окружного союза Больничных касс в городе Львове». 72 арк.

161. ЦДАЛ. Ф. 459 «Окружное управление страхования во Львове», Оп. 1, Спр. 90 «Дело о рассмотрении жалобы застрахованого Лысаковского Зымона на деятельность Больничной кассы в городе Бережаны». 23 арк.

162. Державний архів Івано-Франківської області (далі – ДАІФО). Ф. 5 «Станиславский окружной надзирательный инспекторат труда IX округа», Оп. 1, Спр. 16 «Переписка со Станиславским поветовым отделом Самоуправления об утверждении проекта распорядка рабочего дня в торговых предприятиях повета». 18 арк.

163. ДАІФО. Ф. 5 «Станиславский окружной надзирательный инспекторат труда IX округа», Оп. 1, Спр. 17 «Переписка со стрийским поветовым отделом самоуправления об установлении рабочего дня в торговых предприятиях повета». 51 арк.

164. ДАІФО. Ф. 5 «Станиславский окружной надзирательный инспекторат труда IX округа», Оп. 1, Спр. 20 «Распоряжения главного инспектората труда о продолжительности рабочего дня в ремесленных мастерских». 22 арк.

165. ДАІФО. Ф. 5 «Станиславский окружной надзирательный инспекторат труда IX округа», Оп. 1, Спр. 34 «Сведения государственного управления посредничества в труде в Станиславе о количестве безработных на территории станиславского воеводства в третьем квартале 1926 года». 2 арк.

166. ДАІФО. Ф. 5 «Станіславський окружний наглядовий інспекторат праці IX округу», Оп. 1, Спр. 37 «Повідомлення власників фабрик і підприємств Станіславського воеводства про страйки робітників і їх вимоги». 17 арк.

167. ДАІФО. Ф. 5 «Станіславський окружний наглядовий інспекторат праці IX округу», Оп. 1, Спр. 38 «Повідомлення власників фабрик і підприємств

Станіславського воєводства про страйки робітників і їх вимоги». 25 арк.

168. ДАІФО. Ф. 5 «Станиславский окружной надзирательный инспекторат труда IX округа», Оп. 1, Спр. 39 «Переписка с Главным инспектором труда во Львове». 25 арк.

169. ДАІФО. Ф. 43 «Станиславское окружное земельное управление. Административный отдел», Оп. 1, Спр. 85 «График отпусков служащих Станиславского окружного и поветовых земельных управлений на 1930 год». 14 арк.

170. ДАІФО. Ф. 43 «Станиславское окружное земельное управление. Технический отдел», Оп. 1, Спр. 505 «Переписка со Станиславским воеводским управлением об увольнении с работы инженера Виленко Иосифа». 8 арк.

171. ДАІФО. Ф. 43 «Станиславское окружное земельное управление. Водно-мелиоративный реферат», Оп. 1, Спр. 584 «Ведомости на выдачу заработной платы рабочим занятым на мелиоративных работах в селе Питрич Станиславского повета». 17 арк.

172. ДАІФО. Ф. 44 «Станиславское отделение Львовской окружной дирекции железных дорог», Оп. 1, Спр. 12 «Дело по расследованию несчастного случая рабочего железной дороги Герман Эвгения». 32 арк.

173. ДАІФО. Ф. 44 «Станиславское отделение Львовской окружной дирекции железных дорог», Оп. 1, Спр. 13 «Личное дело Скотницкого Яна рабочего станиславской железной дороги». 15 арк.

174. ДАІФО. Ф. 44 «Станиславское отделение Львовской окружной дирекции железных дорог», Оп. 1, Спр. 25 «Постановления отдела кадров Львовской железнодорожной дирекции по выплате пенсии вдовам и сиротам работников железной дороги». 45 арк.

175. ДАІФО. Ф. 44 «Станиславское отделение Львовской окружной дирекции железных дорог», Оп. 1, Спр. 134 «Инструкции Львовской окружной железнодорожной дирекции о проверке наличия инвентаря, рабочей формы и ведомости на выплату заработной платы». 9 арк.

176. ДАІФО. Ф. 47 «Станиславское окружное горное управление», Оп. 1,

Спр. 726 (Г/2) «Переписка с владельцами предприятий нефтяной и горной промышленности Станиславского горного округа по вопросу разрешения жалоб поступивших от рабочих на незаконное увольнение с работы и нарушении законов о труде». 106 арк.

177. ДАІФО. Ф. 47 «Станиславское окружное горное управление», Оп. 1, Спр. 727 (Г-4) «Коллективные договоры, заключенные между профессиональным союзом работников горной промышленности и владельцами предприятий нефтяной промышленности, Станиславского горного округа о повешении заработной платы и улучшении условий труда». 142 арк.

178. ДАІФО. Ф. 47 «Станиславское окружное горное управление», Оп. 1, Спр. 751 (Еб-3) «Статистические квартальные отчеты владельцев предприятий горной промышленности Станиславского горного округа о несчастных случаях с рабочими и служащими имевших место на производстве за 1932–1935 гг.». 96 арк.

179. ДАІФО. Ф. 61 «Акционерное общество по эксплуатации калийных солей «ТЕСП» г. Львов», Оп. 1 д, Спр. 1 «Ведомости начисления заработной платы служащим Калушского рудника». 48 арк.

180. ДАІФО. Ф. 61 «Акционерное общество по эксплуатации калийных солей «ТЕСП» г. Львов», Оп. 1 д, Спр. 5 «Заявления лиц о приеме на работу». 44 арк.

181. ДАІФО. Ф. 61 «Акционерное общество по эксплуатации калийных солей «ТЕСП» г. Львов», Оп.1, Спр. 11 «Инструкция правления общества о порядке выдачи заработной платы рабочим и служащим, списки служащих общества». 66 арк.

182. ДАІФО. Ф. 61 «Акционерное общество по эксплуатации калийных солей «ТЕСП» г. Львов», Оп. 1 д, Спр. 15 «Списки уволенных и принятых рабочих Калушского и Гольньского рудников». 41 арк.

183. ДАІФО. Ф. 61 «Акционерное общество по эксплуатации калийных солей «ТЕСП» г. Львов», Оп. 1, Спр. 32 «Донесения дирекции Калушского рудника калийных солей о несчастных случаях на производстве». 48 арк.

184. ДАІФО. Ф. 61 «Акционерное общество по эксплуатации калийных солей «ТЕСП» г. Львов», Оп. 1, Спр. 157 «Переписка с дирекцией Калушского рудника об уплате рабочим за простой». 16 арк.

185. ДАІФО. Ф. 61 «Акционерное общество по эксплуатации калийных солей «ТЕСП» г. Львов», Оп. 1 д, Спр. 234 «Списки служащих застрахованных в кассе обеспечения». 22 арк.

186. ДАІФО. Ф. 61 «Акционерное общество по эксплуатации калийных солей «ТЕСП» г. Львов», Оп. 1 д, Спр. 334 «Личное дело Гумиловича Юзефа Шимаковича – штейгера Голыньского рудника». 28 арк.

187. ДАІФО. Ф. 61 «Акционерное общество по эксплуатации калийных солей «ТЕСП» г. Львов», Оп. 1 д, Спр. 362 «Именной список молодых рабочих, занятых на Калушском калейном комбинате». 5 арк.

188. ДАІФО. Ф. 61 «Акционерное общество по эксплуатации калийных солей «ТЕСП» г. Львов», Оп. 1, Спр. 504 «Ведомости на отчисление средств из жалования служащих в фонд труда». 25 арк.

189. ДАІФО. Ф. 64 «Станиславская касса социального обеспечения», Оп. 1, Спр. 8 «Инструкция Министерства социального обеспечения о работе касс социального обеспечения». 11 арк.

190. ДАІФО. Ф. 64 «Станиславская касса социального обеспечения», Оп. 1, Спр. 10 «Циркуляры пенсионного управления Польши за 1934 г.». 108 арк.

191. ДАІФО. Ф. 64 «Станиславская касса социального обеспечения», Оп. 1, Спр. 19 «Сведения о поступлении взносов и количестве лиц состоявшихся на учете в кассе социального обеспечения». 21 арк.

192. ДАІФО. Ф. 64 «Станиславская касса социального обеспечения», Оп. 1, Спр. 20 «Переписка с Тлумачской городской управой о назначении пенсии Дьяманштайну Оскару». 7 арк.

193. ДАІФО. Ф. 64 «Станиславская касса социального обеспечения», Оп. 1, Спр. 22 «Инструкция о работе хозяйственного отдела Львовской кассы социального обеспечения». 44 арк.

194. ДАІФО. Ф. 260 «Станиславское отделение Эмиграционного Синдиката, город Станислав», Оп. 1, Спр. 9 «Еженедельные информационные бюллетени Эмиграционного Синдиката об условиях и возможностях эмиграции граждан в зарубежные страны. Статистические сведения о количестве лиц эмигрировавших из Польши в 1930 году». 35 арк.

195. ДАІФО. Ф. 260 «Станиславское отделение Эмиграционного Синдиката, город Станислав», Оп. 1, Спр. 69 «Переписка с Центральным Эмиграционным Синдикатом по вопросу отправки эмигрантов в зарубежные страны». 53 арк.

196. ДАІФО. Ф. 260 «Станиславское отделение Эмиграционного Синдиката, город Станислав», Оп. 1, Спр. 84 «Циркуляры и сообщения Центрального Эмиграционного Синдиката о порядке оформления документов на отправку эмигрантов в зарубежные страны». 263 арк.

197. ДАІФО. Ф. 262 «Станиславский инспекторат труда 52 округа, город Станислав», Оп. 1, Спр. 70 «Сведения владельцев предприятий о численности молодых рабочих и женщин на предприятиях нефтяной промышленности Станиславского воеводства». 24 арк.

198. ДАІФО. Ф. 262 «Станиславский инспекторат труда 45 округа, город Станислав», Оп. 1, Спр. 128 «Переписка со Станиславским поветовым судом об использовании несовершеннолетних на пекарке Вурцеля Иосифа, в городе Станиславе; акт обследования пекарки». 23 арк.

199. ДАІФО. Ф. 262 «Станиславский инспекторат труда 45 округа, город Станислав», Оп. 1, Спр. 136 «Переписка с администрацией ликеро-водочного завода фирмы «Адельсберг» о рассмотрении жалоб рабочих на незаконное увольнение с работы, неуплату за сверхурочные работы». 52 арк.

200. ДАІФО. Ф. 262 «Станиславский инспекторат труда 45 округа, город Станислав», Оп. 1, Спр. 231 «Сообщения Львовского страхового управления о назначении пенсий рабочим, потерпевшим от несчастным от несчастных

случаев на предприятиях Станиславского округа». 16 арк.

201. ДАІФО. Ф. 262 «Станиславский инспекторат труда 45 округа, город Станислав», Оп. 1, Спр. 643 «Донесения владельцев нефтепромыслов о несчастных случаях на нефтепромыслах». 15 арк.

202. ДАІФО. Ф. 262 «Станиславский инспекторат труда 45 округа, город Станислав», Оп. 1, Спр. 644 «Донесения владельцев лесопильных заводов о несчастных случаях на производстве». 241 арк.

203. ДАІФО. Ф. 262 «Станиславский инспекторат труда 45 округа, город Станислав», Оп. 1, Спр. 647 «Донесения помещиков о несчастных случаях с сельскохозяйственными рабочими». 25 арк.

204. ДАІФО. Ф. 262 «Станиславский инспекторат труда 45 округа, город Станислав», Оп. 1, Спр. 926 «Именной список несовершеннолетних рабочих, состоявших на учете в колумыйской кассе социального обеспечения». 5 арк.

205. ДАІФО. Ф. 263 «Станиславское воеводское бюро фонда труда. Город Станислав. Реферат административный и помощи», Оп. 1, Спр. 1 «Циркуляры и инструкции Дирекции фонда безработных о порядке выдачи пособий безработным, об учете безработных и другим вопросам». 178 арк.

206. ДАІФО. Ф. 263 «Станиславское воеводское бюро фонда труда. Город Станислав. Реферат административный и помощи», Оп. 1, Спр. 37 «Заявления отдельных лиц о предоставлении им работы в Станиславском воеводском бюро фонда труда». 30 арк.

207. ДАІФО. Ф. 263 «Станиславское воеводское бюро фонда труда. Город Станислав. Реферат труда», Оп. 1, Спр. 154 «Сведения Яремчанской гминной управы Надворнянского повета о расходовании средств на прокладку тротуаров в селе Яремче». – 3 арк.

208. ДАІФО. Ф. 263 «Станиславское воеводское бюро фонда труда. Город Станислав. Реферат финансовый», Оп. 1, Спр. 1632 «Копии ведомостей на выдачу зарплаты рабочим дровяного склада владельцев Шаша С. и Тауба В. в селе Креховице Стрыйского повета; сведения владельцев склада об отчислении средств в фонд труда». 57 арк.

209. ДАІФО. Ф. 264 «Станиславское окружное управление фонда безработных», Оп. 1, Спр. 3 «Копии ведомостей на выдачу зарплаты рабочим газзавода в г. Коломыя; сведения об отчислении средств в фонд безработных». 92 арк.

210. ДАІФО. Ф. 264 «Станиславское окружное управление фонда безработных», Оп. 1, Спр. 24 «Переписка с поветовым судом в Солотвине о принудительном взыскании отчислений в фонд безработных с владельца строительного предприятия Дашкевича в с. Солотвино Надворнянского повета; акты проверок правильности отчисления средств в фонд безработных». 49 арк.

211. ДАІФО. Ф. 264 «Станиславское окружное управление фонда безработных», Оп. 1, Спр. 102 «Жалобы безработных на невыплату пособий и протоколы заседаний окружной конфликтной комиссии по рассмотрению этих жалоб (буква Н)». 55 арк.

212. ДАІФО. Ф. 265 «Станиславский поветовый комитет помощи безработным в зимний период», Оп. 1, Спр. 1 «Месячные отчеты о деятельности поветового комитета помощи безработным в зимний период за 1937/38 годы». 56 арк.

213. ДАІФО. Ф. 265 «Станиславский поветовый комитет помощи безработным в зимний период», Оп. 1, Спр. 9 «Распоряжения поветового комитета помощи безработным в зимний период по вопросу оказания материальной помощи для безработных». 20 арк.

214. ДАІФО. Ф. 313 «Нефтеперегонный завод «Габера» «К^о» в городе Станиславове», Оп. 1 д, Спр. 1 «Заявления отдельных лиц о приеме на работу». 142 арк.

215. ДАІФО. Ф. 313 «Нефтеперегонный завод «Габера» «К^о» в городе Станиславове», Оп. 1 д, Спр. 2 «Ведомости на выдачу зарплаты рабочим и служащим нефтеперегонного завода «Габера» и «К^о» за 1937/1938 г.г.» 87 арк.

216. ДАІФО. Ф. 313 «Нефтеперегонный завод «Габера» «К^о» в городе Станиславове», Оп. 1, Спр. 47 «Внутренний распорядок работы нефтеперегонного завода «Габера» и «К^о» в городе Станиславове». 9 арк.

217. ДАІФО. Ф. 505 «Станиславский воеводский гражданский комитет помощи безработным в зимний период», Оп. 1, Спр. 1 «Инструкция общепольского комитета помощи безработным в зимний период о выдаче пособий безработным и сведения о площадях пахотной земли и лесов на территории Станиславского воеводства». 15 арк.

218. ДАІФО. Ф. 505 «Станиславский воеводский гражданский комитет помощи безработным в зимний период», Оп. 1, Спр. 4 «Планы поветовых комитетов помощи безработным в зимний период по использованию безработных на строительных работах за оказанную им помощь». 29 арк.

219. ДАІФО. Ф. 505 «Станиславский воеводский гражданский комитет помощи безработным в зимний период», Оп. 1, Спр. 10 «Статистические сведения о количестве безработных в воеводстве». 111 арк.

220. ДАІФО. Ф. 505 «Станиславский воеводский гражданский комитет помощи безработным в зимний период», Оп. 1, Спр. 35 «Инструкция общепольского гражданского комитета помощи безработным в зимний период о порядке выдачи пособий безработным». 13 арк.

221. ДАІФО. Ф. 513 «Станиславская биржа труда», Оп. 1, Спр. 7 «Сведения поветовых староств о наличии частных бирж труда в Станиславском воеводстве». 52 арк.

222. ДАІФО. Ф. 513 «Станиславская биржа труда», Оп. 1, Спр. 23 «Инструкция эмиграционного управления о порядке отправки эмигрантов в Канаду». 23 арк.

223. ДАІФО. Ф. 513 «Станиславская биржа труда», Оп. 1, Спр. 60 «Договоры между Станиславской и немецкой биржами труда на отправку рабочих на сезонные работы в Германию». 86 арк.

224. ДАІФО. Ф. 513 «Станиславская биржа труда», Оп. 1, Спр. 94 «Регистрационные карточки безработных за 1927 год». 292 арк.

225. ДАІФО. Ф. 621 «Вигодський хімічний завод з переробки деревини, с. Вигода Долинського повіту Станіславського воеводства», Оп. 1, Спр. 1 «Журнал учета отпусков рабочих завода». 81 арк.

226. Державний архів Львівської області (далі ДАЛО). Ф. 47 «Окружной инспекторат труда во Львове», Оп. 1, Спр. 84 «Акт проверки переплетной мастерской им. Оссолинских во Львове и установление в ней антисанитарных условий и отсутствия охраны труда». 28 арк.

227. ДАЛО. Ф. 47 «Окружной инспекторат труда во Львове», Оп. 1, Спр. 484 «Жалобы рабочих на предпринимателей 42 обводовому инспекторату труда по вопросу неуплаты денег за работу, увольнение с работы, нарушение контракта о работе и письма 42 обводового инспектората труда предпринимателям и рабочим по вопросу рассмотрения жалоб». 416 арк.

228. ДАЛО. Ф. 47 «Окружной инспекторат труда во Львове», Оп. 2, Спр. 687 «Протоколы по рассмотрению арбитражной комиссией во Львове конфликтов между рабочими и предпринимателями за апрель 1932 год». 17 арк.

229. ДАЛО. Ф. 47 «Окружной инспекторат труда во Львове», Оп. 2, Спр. 817 «Протоколы и решения арбитражной комиссии в Жолкве по рассмотрению жалоб рабочих за неуплату заработка землевладельцем Пасловским Романом». 13 арк.

230. ДАЛО. Ф. 47 «Окружной инспекторат труда во Львове», Оп. 2, Спр. 2124 «Коллективный договор между сельскохозяйственными рабочими и лесными сторожами Львовского, Станиславского и других воеводств об улучшении условий труда, повышении заработной платы и другим». 20 арк.

231. ДАЛО. Ф. 47 «Окружной инспекторат труда во Львове», Оп. 3, Спр. 11 «Дело о проведении проверки мельницы в Ключове фирмы «Шафрански Симхи и К» и установлении антисанитарных условий и отсутствие охраны труда в ней с приложением планов мельницы и лесопильного завода». 42 арк.

232. ДАЛО. Ф. 47 «Окружной инспекторат труда во Львове», Оп. 3, Спр. 28 «Дело о проверке мельниц в Сокальском повете об установлении отсутствия охраны труда и антисанитарных правил». 22 арк.

233. ДАЛО. Ф. 47 «Окружной инспекторат труда во Львове», Оп. 3,

Спр. 32 «Дело о проверке стекольного завода в Красне и установление наличия несчастных случаев в связи с отсутствием охраны труда, антисанитарных правил и других». 30 арк.

234. ДАЛО. Ф. 357 «Государственные предприятия по обработке дерева во Львове», Оп. 1, Спр. 15 «Переписка с Дирекцией бетонного завода во Львове об устройстве безработных и предоставлении строительных материалов». 225 арк.

235. ДАЛО. Ф. 1206 «Дрогобычский суд труда», Оп. 1, Спр. 8 «Дело по иску помощника столяра Бухвальтера Леопольда к столяру Галеману Израэлу об увольнении с работы без причины и выплате выходного пособия». 6 арк.

236. ДАЛО. Ф. 1206 «Дрогобычский суд труда», Оп. 1, Спр. 1733 «Дело по иску рабочего Хруща Романа к инженеру Важному Эдварду об увольнении без предупреждения и выплате выходного пособия». 12 арк.

237. Державний архів Тернопільської області (далі – ДАТО). Ф. 15 «Тернопольское отделение эмиграционного синдиката по вербовке и отправке населения за границу», Оп. 1, Спр. 3 «Журнал регистрации лиц эмигрирующих с территории Тернопольского воеводства [1930–1936]». 176 арк.

238. ДАТО. Ф. 15 «Тернопольское отделение эмиграционного синдиката (по вербовке и отправке населения за границу)», Оп. 1, Спр. 4 «Ведомости на выплату заработной платы и за неиспользование отпуска служащих отделения эмиграционного синдиката». 2 арк.

239. ДАТО. Ф. 15 «Тернопольское отделение эмиграционного синдиката по вербовке и отправке населения за границу», Оп. 1, Спр. 19 «Переписка с Центральным управлением синдиката в Варшаве, другими учреждениями и Базар Теклей о выезде в Аргентину». 11 арк.

240. ДАТО. Ф. 15 «Тернопольское отделение эмиграционного синдиката по вербовке и отправке населения за границу», Оп. 1, Спр. 665 «Переписка с Центральным управлением синдиката в Варшаве, другими учреждениями и Чередой Владиславом о выезде его в Бразилию». 25 арк.

241. ДАТО. Ф. 15 «Тернопольское отделение эмиграционного синдиката по вербовке и отправке населения за границу», Оп. 1, Спр. 930 «Переписка с

Центральним управлінням синдиката в Варшаві, іншими установами і Лозинським Стефаном про виїзд його до Канади». 58 арк.

242. ДАТО. Ф. 32 «Тернопільське міське управління, відділ загальний, підвідділ загальне діловодство», Оп. 1, Спр. 21 «Список установ, підприємств, громад на території міста Тернополя і їх керівників». 2 арк.

243. ДАТО. Ф. 32 «Тернопільське міське управління, відділ загальний, підвідділ загальне діловодство», Оп. 1, Спр. 43 «Личне діло асистента будівельного бюро Мрочковського Антона». 83 арк.

244. ДАТО. Ф. 32 «Тернопільське міське управління, відділ загальний, підвідділ загальне діловодство», Оп. 1, Спр. 45 «Пенсійне діло вдови поліцейського Пецько Анастасії». 86 арк.

245. ДАТО. Ф. 32 «Тернопільське міське управління, відділ фінансово-податковий, підвідділ бюджетно-господарський», Оп. 1, Спр. 150 «Нагадування Львівського страхового управління, переписка з Тернопільським старостом про стягнення боргів з окремих осіб по страховим внескам». 28 арк.

246. ДАТО. Ф. 147 «Тернопільський окружний суд, відділ цивільний», Оп. 3, Спр. 61 «Діло про позов Буняковського Ігнатія до Тернопільського управління соціального страхування про сплату боргу 5230 злотих». 92 арк.

Монографії, статті, довідкові та інші видання

247. Алексієвець Л. Новітня історія Польщі (1918–1939): монографія. Київ–Тернопіль: Астон, 2002. 320 с.

248. Алексієвець Л. Польща: шляхом відродження державної незалежності 1918–1939: монографія. Тернопіль: Економічна думка, 2002. 272 с.

249. Андрухів І., Арсенич П. Українські правники у національному відродженні Галичини: 1848–1939 рр.: монографія. Івано-Франківськ, 1996. 79 с.

250. Баран С. Господарський наступ Познанщини на схід. *Діло*. 1936.

16 грудня. (Ч. 283). С. 1–2.

251. Берест Р. Я. Нариси історії профспілкового руху в Західній Україні (1817–1939 рр.): монографія. Дрогобич: Відродження, 1995. 127 с.

252. Богодіст І. Революційна боротьба трудящих Західної України (1917–1939 рр.): монографія. Львів: Вільна Україна, 1948. 50 с.

253. Богуславский М. Коммунистическая партия Польши во главе рабочего движения в 1933–1934 гг. *Из истории польского рабочего движения: сборник статей / под ред. Г. Новикова*. М.: Изд-во социально-экономической литературы, 1962. С. 332–378.

254. Боротьба за возз'єднання Західної України з Українською РСР 1917–1939. *Збірник документів і матеріалів*. К.: Видавництво «Наукова думка», 1979. 557 с.

255. Боротьба трудящих Прикарпаття за своє визволення і возз'єднання з Радянською Україною: документи і матеріали (1921–1939 рр.). За ред. П. М. Яцків. Станіслав: Станіславське Обласне Видавництво, 1957. 320 с.

256. Васюта І. Політична історія Західної України (1918–1939): монографія. Львів: Каменяр, 2006. 335 с.

257. Васюта І. К. Становище робітничого класу Західної України в період тимчасової часткової стабілізації капіталізму (1924–1929 рр.). *Наукові записки. Історична серія*. За ред. П. Т. Рущенко. К.: Вид-во «Радянська школа», 1957. Вип. II. С. 29–52.

258. Васюта І. К. Формування робітничо-селянського союзу в революційній боротьбі на Західній Україні 1921–1939: монографія. Львів: Вища школа, 1988. 172 с.

259. Герасименко М. П., Дудикевич Б. К. Боротьба трудящих Західної України за возз'єднання з Радянською Україною: монографія. К.: Держполітвидав УРСР, 1960. 224 с.

260. Гросфельд Леон. Экономический кризис 1929–33 гг. в Польше; [пер. с польского Г. И. Залуцкого]: монографія. М.: Издательство иностранной литературы, 1954. 304 с.

261. Дейвіс Норман. Боже ігрище: історія Польщі; [пер. з польської П. Таращук]: монографія. К.: «Основи», 2008. 1080 с.

262. Державний архів Івано-Франківської області: Путівник: Фонди періоду до 1939 року; упоряд.: В. Гнатів, Н. Калюжна, О. Човганюк, В. Янош. К., 2008. 464 с.

263. Дильонгова Г. Історія Польщі 1795–1990; [пер. з польської М. Кірсенко]: монографія. К.: «Києво-Могилянська академія», 2007. 239 с.

264. Дрогомирецька Л. Український кооперативний рух у Галичині в 20–30-х рр.. ХХ ст.: організаційна будова і досвід господарської діяльності. *Галичина: Науковий і культурно-просвітній краєзнавчий часопис Прикарпатського університету ім. Василя Стефаника*. Івано-Франківськ, 1998. Вип. 1. С. 173–180.

265. Дудыкевич Б., Марковский М. Коммунистическая партия Западной Украины и рабочее движение в 30-х годах. *Из истории польского рабочего движения: сборник статей*. Под. ред. Г. Новикова. М.: Изд-во социально-экономической литературы, 1962. С. 379–409.

266. Дудяк О. Динаміка національного складу службовців адміністративних органів Східної Галичини у міжвоєнний період. *Наукові зошити історичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка: Збірник наукових праць*. Львів, 2001. Вип. 4. С. 363–373.

267. Жовнір В. Форма договорів. *Неділя*. 1937. 28 березня (Ч. 12). С. 9.

268. З історії революційного руху у Львові 1917–1939. Документи і матеріали. Відп. ред. І. П. Крип'якевич. Львів: Львів. кн.-журн. вид-во, 1957. 795 с.

269. Зашкільняк Л., Крикун М. Історія Польщі: Від найдавніших часів до наших днів: монографія. Львів: Львівський національний університет імені Івана Франка, 2002. 752 с.

270. Зільберман М. Й. Революційна боротьба трудящих Західної України (1924–1928 рр.): монографія. Львів: Видавництво Львівського університету,

1968. 198 с.

271. Іванов В. М. Історія держави і права України: навч. посіб. К.: МАУП, 2002. Ч. 1. 264 с.

272. Калина В. Аграрне перенаселення і еміграція із Західної України у міжвоєнний період (20–30 роки ХХ ст.) *Наукові записки Івано-Франківського краєзнавчого музею*. Івано-Франківськ, 1996. Вип. 3. С. 51–59.

273. Кватира І. Особливості економічного розвитку Польщі у міжвоєнний період (1919–1939 рр.): історіографічний огляд. *Україна-Європа-Світ: Міжнародний збірник наукових праць. Серія: Історія, міжнародні відносини*. 2012. Вип. 10. С. 319–324.

274. Комар В. Українське питання в політиці Польщі (1935–1939 рр.). *Галичина: Науковий і культурно-просвітній краєзнавчий часопис Прикарпатського університету ім. Василя Стефаника*. Івано-Франківськ, 1998. Вип. 1. С. 99–105.

275. Коріненко П. С., Фартушняк А. К. Новітня історія України: монографія. Тернопіль: Астон, 2007. Ч. 3. 416 с.

276. Корнійчук Л. Я. Становище трудящого селянства західних областей України під владою панської Польщі (1920–1939 рр.): монографія. К.: Видавництво Академії Наук Української РСР, 1957. 72 с.

277. Кравець М. М. Нариси робітничого руху в Західній Україні в 1921–1939 рр.: монографія. К.: Видавництво Академії Наук Української РСР, 1959. 436 с.

278. Краузе С. В. Монети та грошовий обіг Галичини: монографія. Коломия: ВАТ «Коломийська друкарня ім. Шухевича», 2000. 136 с.

279. Кугутяк М. Галицькі українці в боротьбі за державну незалежність у 1920–1930 роках. *Галичина: Науковий і культурно-просвітній краєзнавчий часопис Прикарпатського університету ім. Василя Стефаника*. Івано-Франківськ, 1997. Вип. 1. С. 45–57.

280. Кугутяк М. Галичина: сторінки історії. Нарис суспільно-політичного

руху (XIX ст. – 1939 р.): монографія. Івано-Франківськ, 1993. 200 с.

281. Купчинський Б., Федунків З. Івано-Франківський локомотиворемонтний завод: монографія. Івано-Франківськ: ЛІЛЕЯ–НВ, 2006. 194 с.

282. Липитчук О. Структура та діяльність судів праці в міжвоєнній Польщі. *Вісник Львівського національного університету. Серія юридична.* Львів. 2002. Вип. 37. С. 192–200.

283. Макарчук В. С. Загальна історія держави і права зарубіжних країн: навч. посіб. [6-те вид.]. К.: Атіка, 2007. 624 с.

284. Макарчук С. А. Етнічна історія України: навч. посіб. К.: Знання, 2008. 471 с.

285. Макарчук С. А. Этносоциальное развитие и национальные отношения на западно-украинских землях в период империализма: монография. Львов: «Вища школа», 1983. 256 с.

286. Минаев. В. Западная Белоруссия и Западная Украина под гнетом панской Польши: монография. Москва: Воениздат, 1939. 48 с.

287. Мухіна М. Галревком і галичани. До питання про місце інтелігенції в суспільному житті України 1920–1930 рр. *Український археографічний щорічник.* Київ, 1992. Вип. 1. Т. 4. С. 383–400.

288. Назустріч мрії. Нариси історії Прикарпаття: монографія. За ред.: І. К. Васюта, В. Й. Гараць, В. В. Грабовецький. Ужгород: Карпати, 1978. 224 с.

289. Нараївський Р. Е. Правовий poradник: монографія. Коломия: Рекорд, 1932. 830 с.

290. Несторович В. Середній стан і праця над ним у поляків та у нас (з приводу засідання господарської ради Тернопільського воєвідства). *Діло.* 1939. 28 січня. (Ч. 19). С. 5.

291. Низовий Д. Д. Соціалістична перебудова нафтової промисловості радянського Прикарпаття в 1939–1941 роках. З історії західноукраїнських земель: монографія / за ред. І. П. Крип'якевича. К.: Вид-во АН УРСР, 1960. Т. 5. 155 с.

292. Перфецький Роман. Важливі законопроекти про збірні договори праці. *Діло*. 1937. 7 січня. (Ч. 5). С. 19.

293. Під прапором жовтня. Вплив Великої Жовтневої Соціалістичної Революції на піднесення революційного руху в Західній Україні (1921–1928 рр.): Документи й матеріали / за ред. Б. К. Дудикевича. Львів: Видавництво «Каменярь», 1964. 380 с.

294. Присташ Л. Т. Соціально-економічне становище Західної України у складі Польщі (1921–1939 рр.). *Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України: Збірник наукових статей*. Івано-Франківськ, 1998. Вип. II. С. 48–51.

295. Присташ Л. Т. Політико-правовий статус Західної України в складі Польщі (1918–1939 рр.). *Збірник наукових праць викладачів Юридичного інституту*. Івано-Франківськ: Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, 2012. С. 184–190.

296. Сливка Ю. Ю. Боротьба трудящих Східної Галичини проти іноземного поневолення: монографія. К.: Видавництво «Наукова думка», 1973. 256 с.

297. Сливка Ю. Західна Україна в реакційній політиці польської та української буржуазії (1920–1939): монографія. К.: Видавництво «Наукова думка», 1985. 272 с.

298. Твердохліб В. Солідарність у боротьбі за визволення (Допомога громадськості країни рад західноукраїнським трудящим у боротьбі за возз'єднання в єдиній Українській Радянській державі 1917–1939): монографія. Львів: «Вища школа», 1978. 195 с.

299. Тищик Б. Й., Вівчаренко О. А. Західноукраїнська народна республіка 1918–1923 рр.: монографія. Коломия: Видавництво «Світ», 1993. 119 с.

300. Ткачівський С. З кривавої книги західної України: (до 10-ліття окупації західно-українських земель буржуазними державами 1918–1928): монографія. Київ: Західна Україна, 1929. 80 с.

301. Федорчак П. Новітня історія Польщі XX століття: навч. посіб. для

- студентів історичних спеціальностей. Івано-Франківськ: ВДВ ЦІТ, 2006. 219 с.
302. Хом'як М. За негайну організацію українських рільних робітників. *Діло*. 1937. 7 січня. (Ч. 5). С. 19.
303. Храбатин Н. Без роботи в Станиславові: як допомагали безробітним сто років тому. *Галицький кореспондент*. 2011. 10 листопада. (№ 45). С. 19.
304. Чайковський А. С., Батрименко В. І., Зайцев Л. О. Історія держави і права України: підручник / за ред. А. С. Чайковського. К.: Юрінком Інтер, 2004. 512 с.
305. Швагуляк М. «Пацифікація»: Польська репресивна акція у Галичині 1930 р. і українська суспільність: монографія. Львів, 1993. 52 с.
306. Швагуляк М. Суспільно-політична ситуація в Західній Україні на початку 30-х рр. ХХ ст. *Записки НТШ*. Львів, 1991. Т. СС ХХІІ. С. 111–145.
307. Швидак О. М. Інтернаціональна єдність трудящих Західної України і Польщі у революційно-визвольній боротьбі (1929–1939 рр.): монографія. К.: Видавництво Київського університету, 1972. 228 с.
308. Яровий В. І. Історія західних і південних слов'ян у ХХ ст.: монографія. К.: Либідь, 1996. 416 с.
309. Adamiecki W. Gospodarcze znaczenie bezpieczeństwa pracy. Warszawa: Instytut spraw społecznych, 1934. 32 s.
310. Adamiecki W. Rada instytucyj ubezpieczeniowych w akcji i zapobiegania wypadkow przy pracy. Warszawa: Instytut spraw społecznych, 1934. 74 s.
311. Bialowas Michal. Czas pracy w Polsce: Ze stanowiska prawa, ekonomji i etyki. Miejsce Piastowe: Wyd-wo Tow. Sw. Michala Archaniola, 1931. 95 s.
312. Bloch J. Kodeks pracy. Dodatek. Warszawa, 1931. 144 s.
313. Bruner W., Kopankiewicz Z. Nowe ubezpieczenia społeczne. Nakładem izby ubezpieczeń społecznych skład główny – dom książki polskiej. Warszawa: Drukarnia Współczesna, 1934. 113 s.
314. Historia państwa i prawa Polski 1918–1939. Warszawa, 1968. Część II.

306 s.

315. Jeziński A., Leszczyńska C. Historia gospodarcza Polski. Warszawa: Wydawnictwo Key Text, 2003. 568 s.

316. Kowalski Józef. Trudne lata. Problemy rozwoju polskiego ruchu robotniczego 1929–1935. Warszawa: Książka i Wiedza, 1966. 795 s.

317. Krahelska H. Praca dzieci i młodocianych w Polsce. Warszawa: Instytut gospodarstwa społecznego sprawy robotnicze, 1928. 88 s.

318. Mały Rocznik Statystyczny. Nakładem Głównego Urzędu Statystycznego Rzeczypospolitej Polskiej. Rok II (1931). Warszawa: Wydawnictwa Głównego Urzędu Statystycznego Rzeczypospolitej Polskiej, 1931. 168 s.

319. Mały Rocznik Statystyczny. Nakładem Głównego Urzędu Statystycznego Rzeczypospolitej Polskiej. Rok VI (1935). Warszawa: Wydawnictwa Głównego Urzędu Statystycznego Rzeczypospolitej Polskiej, 1935. 278 s.

320. Mały Rocznik Statystyczny. Nakładem Głównego Urzędu Statystycznego Rzeczypospolitej Polskiej. Rok VII (1936). Warszawa: Wydawnictwa Głównego Urzędu Statystycznego Rzeczypospolitej Polskiej, 1936. 310 s.

321. Mały Rocznik Statystyczny. Nakładem Głównego Urzędu Statystycznego Rzeczypospolitej Polskiej. Rok X (1939). Warszawa: Wydawnictwa Głównego Urzędu Statystycznego Rzeczypospolitej Polskiej, 1939. 424 s.

322. Mały Rocznik Statystyczny. Rok VIII (1937). Warszawa: Wydawnictwa Głównego Urzędu Statystycznego Rzeczypospolitej Polskiej, 1937. 401 s.

323. Prawo uposażeniowe funkcjonariuszów państwowych. Warszawa: Stowarzyszenie Urzędników, 1934. 50 s.

324. Zawadzka Y. Przyczynki do spraw opieki nad dzieckiem robotniczym. Warszawa: wydano z okazji dwuletniej rocznicy istnienia żłobków w Polskim monopolu Tytoniowym, 1930. 58 s.

325. Zbiór Ustaw i Rozporządzeń Administracyjnych. Opracowany przez Jerzego Piwockiego em. Szefa sekcji Ministerstwa spraw wewnętrznych. Wydanie drugie przy współudziale D-ra Władysława Stesłowicza sekretarza lwowskiej Izby handlowej i przemysłowej i Józefa Munza referenta Banku hipotecznego we Lwowie.

Tom 3. Administracya osobystych stosunków prawnych i stosunków życia fizycznego. Lwów. Nakładem własnym. Z drukarni i litografii Piller-Neumanna we Lwowie, 1911. 912 s.

Автореферати

326. Алексієвець Л. М. Польща в 1918–1926 рр.: особливості відродження національної державності, формування суспільно-політичного устрою: автореф. дис. ... д-ра іст. наук. Чернівці, 2007. 35 с.

327. Берест Р. Я. Профспілковий рух в Західній Україні у міжвоєнний період (1921–1939 рр.): автореф. дис. ... канд. іст. наук. Львів, 1995. 20 с.

328. Гудь Б. В. Українсько-польські конфлікти ХІХ – першої половини ХХ століття: етносоціальний аспект: автореф. дис. ... д-ра іст. наук. Львів, 2008. 34 с.

329. Дрогомирецька Л. Р. Українська кооперація у громадсько-політичному житті Західної України (1920–1939 рр.): автореф. дис. ... канд. іст. наук. Івано-Франківськ, 2004. 26 с.

330. Дудяк О. А. Динаміка соціальної структури і зайнятості польського населення Західної України у міжвоєнний період (20–30-ті рр. ХХ ст.): автореф. дис. ... канд. іст. наук. Львів, 2003. 20 с.

331. Качараба С. П. Еміграція з Західної України 1919–1939: автореф. дис. ... д-ра іст. наук. Львів, 2003. 31 с.

332. Кугутяк М. В. Національно-політичний рух в Галичині в 1890–1939 роках: автореф. дис. ... д-ра іст. наук. К., 1996. 47 с.

333. Липитчук О. В. Система судових органів та судочинство Республіки Польща (1918–1939 рр.): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Львів, 2004. 18 с.

334. Мельник Г. М. Політика Польської держави в Східній Галичині (1918–1926 рр.): автореф. дис. ... канд. іст. наук. К., 2004. 12 с.

335. Шевчук І. І. Організація і діяльність органів прокуратури Республіки Польща на території Східної Галичини (1919–1939 рр.): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. К., 2008. 21 с.

336. Юхимюк О. М. Правовий статус органів місцевого самоврядування на території Західної України у складі Польщі (1918–1939 рр.): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Львів, 2004. 16 с.

Періодична преса

337. Безробітє в Польщі. *Земля і Воля*. 1936. 12 липня. (Ч. 26). С. 3.

338. Безробітє в Польщі. *Земля і Воля*. 1936. 26 січня. (Ч. 3). С. 6.

339. Безробітні не платят мешканевого податку. *Земля і Воля*. 1936. 6 грудня. (Ч. 47). С. 6.

340. Біржа. 24 листопада на львівськїм ринку. *Воля народа*. 1925. 29 листопада. (Ч. 265). С. 4.

341. Відозва до робїтників деревного промислу. *Робїтничий голос*. 1938. жовтєнь. (Ч. 7). С. 4.

342. Вїсти з Дрогобиччини й Борислава. *Вперед!* 1919. 4 вересня. (Ч. 84). С. 3.

343. В трєх мїсяцях 407 штрайкїв. *Земля і Воля*. 1936. 8 марта. (Ч. 9). С. 6.

344. Демонстрації безробітних в Польщі. *Воля народа*. 1925. 27 грудня. (Ч. 269). С. 1.

345. Дмовскї – за плєбїсцитом. *Вперед!* 1919. 5 вересня. (Ч. 85). С. 3.

346. Домагаємося повних і справедливих полїтичних та суспїльних прав! *Робїтничий голос*. 1938. серпєнь. (Ч. 5). С. 1.

347. Емїграція до Бразилїї. *Дїло*. – 1937. – 15 жовтня. – Ч. 227. – С. 8.

348. Збїрнї договори праці у Дрогобичї. *Робїтничий голос*. 1938. липєнь. (Ч. 4). С. 4.

349. З дїяльности «СїЙБИ». *Робїтничий голос*. 1938. травєнь. (Ч. 2). С. 4.

350. З нафтового промислу. *Робїтничий голос*. 1938. липєнь. (Ч. 4). С. 4.

351. З професїйного руху. *Робїтничий голос*. 1939. травєнь. (Ч. 4). С. 3–4.

352. З Стебника. *Воля народа*. 1925. 12 квїтня. (Ч. 238). С. 3.

353. З фронту друкарів. *Робітничий голос*. 1939. лютий. (Ч. 2). С. 4.
354. Кудя виганяє голод робочий народ. *Воля народа*. 1925. 8 марта. (Ч. 233). С. 2.
355. Львів в цифрах. *Земля і Воля*. 1936. 26 січня. (Ч. 3). С. 1.
356. Меморіал до п. прем'єра міністрів. *Робітничий голос*. 1938. жовтень. (Ч. 7). С. 4.
357. Міжнародна Конференція Праці в Вашингтоні. *Вперед!* 1919. 8 листопада. (Ч. 140). С. 3.
358. Міжнародна Конференція Праці в Вашингтоні. *Вперед!* 1919. 13 листопада. (Ч. 144). С. 4.
359. Мулярі нафтового басейну. *Робітничий голос*. 1938. липень. (Ч. 4). С. 4.
360. На Покутю панщина. *Земля і Воля*. 1936. 5 липня. (Ч. 25). С. 5.
361. Національності Польщі. *Неділя*. 1937. 6 червня. (Ч. 21). С. 10.
362. Новини. *Вперед!* 1919. 7 вересня. (Ч. 87). С. 3.
363. Нові цифри робітничих демонстрацій. *Земля і Воля*. 1936. 26 цвітня. (Ч. 15). С. 2.
364. Нужда наших емігрантів. *Земля і Воля*. 1936. 26 січня. (Ч. 3). С. 6.
365. О безробіттю в Польщі. *Земля і Воля*. 1936. 8 марта. (Ч. 9). С. 1.
366. О нужді в Польщі. *Земля і Воля*. 1936. 9 лютого. (Ч. 5). С. 2.
367. Організація будівельних робітників. *Робітничий голос*. 1938. липень. (Ч. 4). С. 4.
368. Панщина без кінця. *Земля і Воля*. 1936. 2 серпня. (Ч. 29). С. 4.
369. Пенсії учителів. *Земля і воля*. 1936. 5 цвітня. (Ч. 13). С. 6.
370. Платня за працю чи допомога безробітному? *Робітничий голос*. 1938. травень. (Ч. 2). С. 4.
371. Положення про броварних робітників у Калуші. *Робітничий голос*. 1939. січень. (Ч. 1). С. 3.
372. Правда про українців, русинів і поляків греко-католицького віросповідання. *Діло*. 1936. 28 листопада. (Ч. 269). С. 3–4.

373. Робітники перед судом. Відгомін окупаційного страйку 69 робітників у Східниці. *Робітничий голос*. 1938. липень. (Ч. 4). С. 3.
374. Робітничі страйки в Польщі. *Земля і Воля*. 1936. 12 цвітня. (Ч. 14). С. 9.
375. Розрухи безробітних во Львові. *Земля і Воля*. 1936. 26 цвітня. (Ч. 15). С. 1–2.
376. Сила солідарности. *Робітничий голос*. 1938. жовтень. (Ч. 7). С. 3–4.
377. Станіславів. *Робітничий голос*. 1938. жовтень. (Ч. 7). С. 4.
378. Статистика має свої сензації. Кілько їдять мешканці Польщі? *Неділя*. 1937. 7 лютого. (Ч. 5). С. 6.
379. Страйк в бориславській кітліні. *Воля народа*. 1925. 2 серпня. (Ч. 251). С. 4.
380. Страйк польських залізничників у Львові. *Вперед!* 1919. 27 жовтня. (Ч. 130). С. 1.
381. Страйк рільних робітників в Польщі. *Вперед!* 1919. 22 жовтня. (Ч. 125). С. 1.
382. Страйки і демонстрації во Львові. *Земля і Воля*. 1936. 31 мая. (Ч. 20). С. 2.
383. Страшні цифри безробіття. *Земля і Воля*. 1936. 5 цвітня. (Ч. 13). С. 5.
384. Упадок ремесла у Східній Галичині. – А познанці все таки їдуть. *Діло*. 1937. 7 січня. (Ч. 5). С. 16.
385. Халупники. *Робітничий голос*. 1939. січень. (Ч. 1). С. 3.
386. Хроніка. *Робітничий голос*. 1939. січень. (Ч. 1). С. 4.
387. Які безробітні будуть користати з підмог «зимової помочі». *Діло*. 1936. 22 листопада. (Ч. 264). С. 7.
388. 8-годинний день праці в Польщі. *Вперед!* 1919. 15 листопада. (Ч. 146). С. 3.