

УДК 349.2 (477)

О. М. Олійник

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ КОДЕКСА ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ 1922 Р. УСРР ТА РСФРР

В данній статті розглядаються Кодекси законів про працю УСРР і РСФРР 1922 р., і дається їх порівняльний аналіз. Розвиток законодавства у сфері праці йшов нерозривно з трудовими стосунками в досліджуваний період. Велика увага приділяється структурному, історико-порівняльному та формально-юридичному аналізу норм права Кодексів законів про працю Росії та України. При цьому можна зробити висновок, що КЗпП Росії і України мали певні відмінності, викликані перш за все особливостями історичного, національного розвитку, на той час, союзних республік.

Ключові слова: Кодекс законів про працю 1922 р., УСРР, РСФРР, трудове законодавство, праця, ЦВК, РНК, СРСР, профспілка, КЗпП РСФРР 1918 р.

В данной статье рассматриваются Кодексы законов о труде УССР и РСФСР, и дается их сравнительный анализ. Развитие законодательства в сфере труда шло неразрывно от трудовых отношений в рассматриваемый период. Большое внимание уделяется структурному, историко-сравнительному и формально-юридическому анализу норм права Кодексов законов о труде России и Украины. При этом автором делается вывод, что КЗоТы России и Украины имели определенные различия, вызванные прежде всего особенностями исторического, национального развития обеих союзных республик.

Ключевые слова: Кодекс законов о труде 1922 г., УССР, РСФСР, трудовое законодательство, труд, ЦИК, СНК, СССР, профсоюз, КЗоТ РСФСР 1918 г.

Постановки проблеми. Після розпаду Радянського Союзу, проголошення незалежності колишніми республіками СРСР міждержавні відносини між ними, почали носити все більш складний характер, переживаючи зльоти і падіння, поступово переходячи від дружніх в чисто прагматичні, іноді навіть ворожі.

Об'єктивно, якщо виходити з історії, близькості духовного розвитку, схожості культури, мов і менталітету наших народів, традиційно тісних і активних економічних зв'язків ці стосунки повинні носити дружній характер, ґрунтуватися на підтримці і взаємодопомозі.

Тому все більше значення набуває аналіз загального історичного розвитку, що певною мірою відноситься до трудових відносин і їх правового регулювання, еволюція яких носила суперечливий і драматичний характер і дає цікаву і повчальну інформацію до роздумів про нинішній стан і про шляхи подальшого розвитку сфери праці як в Україні, так і в Російській Федерації.

Аналіз актуальних досліджень з історії трудових відносин в 20-30-ті рр. в Україні на прикладі співставлення кодексів законів про працю 1922 р. двох на той час союзних республік свідчить, що дана проблема залишається однією з маловивчених в історії України. Серед публікацій, які слід особливо визначити, можна особливо виділити такі наукові дослідження Алешкіна Є. М. [1], Божко В. М. [2], Горшеніна К. П. [6] Іванова С. А. [7], Кісілева І. Я. [8], Пашерстніка А. Є. [9] та ін.

Мета статті визначається актуальністю визначеної наукової проблеми і полягає в порівняльному аналізі Кодексів законів про працю 1922 р. України та РСФСР. При цьому велику увагу приділяється розбіжностям в текстах і в суті правових норм КЗпП УСРР та РСФРР та їх впливу на відносини в сфері праці в цих союзних республіках.

Виклад основного матеріалу. Хоча радянське трудове право продовжує значною мірою діяти і в даний час із змінами і доповненнями, час невблаганно віддаляє нас від соціалістичного періоду української і російської історії, і дозволяє поглянути на цей період як на історичний феномен.

На початку 20-х років в історії СРСР відбувся стрімкий переворот [8, с. 140]. Відповідно до рішень X з'їзду РКП(б) радянська влада оголосила про введення нової економічної політики, що допускала до певних меж приватну власність, вільну торгівлю, приватногосподарську діяльність разом з господарством державним. Україна разом з іншими республіками зробила в рамках СРСР спробу повернутися до ринкової економіки.

Нове кодифікування трудового законодавства в 1922 р. мало на меті замінити КЗпП РСФРР 1918 р.[11], який діяв на території всіх республік, зокрема України, новим Кодексом, покликаним регулювати трудові стосунки в умовах переходу до ринку.

В умовах існування союзної держави в даний період, велике значення мало співвідношення

кодексів законів про працю союзних республік між собою [6, с.108].

Проводячи порівняльний аналіз трудового законодавства, слід мати на увазі, що виявлення деяких відмінностей в законодавстві має не тільки історичне значення, але й представляє інтерес в плані сучасного розвитку трудового законодавства і майбутнього кодифікування в Україні. Вивчаючи конкретний досвід правового регулювання умов праці України 20-30-х рр., ми маємо можливість проводити відбір найбільш вдалих і таких, що пройшли перевірку життям і часом норм, які необхідно використовувати при здійсненні кодифікування законодавства про працю України. Таке вивчення допомагає обміну досвідом нормативного регулювання трудових стосунків і вдосконаленню законодавства про працю, як України, так і Росії.

Слід враховувати, коли йде мова про порівняльний аналіз трудового законодавства України і Росії, що КЗпП РСФРР 1922 року [12] з огляду на конкретні історичні умови був прийнятий першим (30 жовтня 1922 р.) [3], набув чинності 15 листопада 1922 р.

Розділом V Кодексу було передбачено, що «дія цього Кодексу розповсюджується на всю територію як РСФРР, так і всіх союзних, автономних радянських республік і областей» [12]. Але в Україні був прийнятий і введений в дію свій Кодекс законів про працю з тими змінами, які виходили з особливості організаційної структури УСРР. В інших радянських республіках спочатку Кодекс використовувався автоматично, але надалі зміни в його текст республіками вносилися самостійно, за допомогою постанов ЦВК і РНК союзних республік [2]. Тому і Пленум Верховного Суду СРСР 3 жовтня 1925 р. встановив, що «постанова Президії ВЦВК і РНК СРСР від 13 серпня 1923 р. про затвердження декретів і постанов ВЦВК і РНК РСФРР тільки підтверджують юридичну силу цих законів, але не перетворює їх на загальносоюзні, внаслідок чого, Кодекси законів про працю слід вважати за республіканські» [4].

Сприймав цей КЗпП, низка союзних республік, в тому числі й Україна по окремим питанням правового регулювання праці робітників і службовців, як ми побачимо нижче, прийняли інші рішення. Більш того, окремі норми, що містилися в первинному варіанті проекту Кодексу законів про працю РСФРР 1922 року, але не прийняті сесією ВЦВК РСФРР, увійшли в КЗпП України.

Кодекс законів про працю Української СРР, прийнятий і введений в дію з 2 грудня 1922 р. [16], спочатку мало чим відрізнявся від КЗпП РСФРР. З розвитком законодавства про працю

УСРР при збереженні єдності трудового законодавства СРСР з'явилися деякі відмінності. В ряді випадків в УСРР інакше, чим в РСФРР або в інших союзних республіках, вирішувалися конкретні питання правового регулювання трудових відносин, застосовувалися способи обробки кодифікування нормативного матеріалу. Мали місце й редакційні відмінності [10].

Цікаво також відзначити таку особливість кодифікації, яка властива виключно Україні. Ми маємо на увазі наявність в республіці Адміністративного кодексу, якого не було і немає в інших союзних республіках [6, с.110]. Саме у цьому кодексі містяться норми, регулюючі порядок залучення до трудової повинності (розділ V). В РСФРР це ж положення про порядок залучення населення до трудової повинності було затверджене ЦВК і РНК РСФРР 18 липня 1927 р. (з подальшими змінами) [13].

Тепер перейдемо до розгляду Загальної частини Кодексів законів про працю УСРР і РСФРР, де ми можемо побачити деякі відмінності в офіціальних примітках до статей.

Так, в примітці 5 до ст. 1 КЗпП УСРР вказано про порядок застосування КЗпП в пожежних організаціях, тоді як в КЗпП РСФРР такої примітки немає. В свою чергу в ньому відсутня примітка про регулювання умов праці працівників роздрібної торгової мережі, яка є в КЗпП РСФРР (примітка 6). На відміну від КЗпП РСФРР в КЗпП УСРР відсутня примітка про регулювання умов праці працівників міліції та виправних установ. В Кодексі законів про працю УСРР є примітка до ст. 11 про регулювання служби на судах морського і річкового флоту. У КЗпП РСФРР такої примітки немає [6, с.110].

Законодавець в Україні визнав необхідним включити до Кодексу законів про працю ст.ст. 5,6 і 8, норми, що містять в собі, пов'язані з прийомом на роботу (про прийом підприємствами, установами та організаціями на роботу за безпосередньою угодою з працівниками; про заборону приймати на роботу осіб, що не мають трудових книжок і паспортів, де введена паспортна система; обов'язок наймача відшкодувати запрошеному на роботу особі збитків, що зазнані ним, в разі відмови наймача без поважних причин прийняти на роботу, а також відмови найманого працювати, через фактичну невідповідність умов праці раніше обумовленим). В змісті Кодексу РСФРР відповідних статей немає.

Заслужують на увагу відмінності в ряді норм, регулюючих стосунки, які виникають у зв'язку з укладанням і розірванням трудового договору (Розділ V Кодексів законів про працю УСРР та РСФРР).

В ст. 31 Кодексу законів про працю України до осіб, що мають право вимагати в визначених законом випадках дострокового розірвання трудового договору, укладеного з підлітком, віднесені батьки і опікуни неповнолітнього, тоді як в однойменній статті КЗпП РСФРР передбачається більш широке коло осіб, мають право вимагати такого розірвання трудового договору осіб, якщо продовження його загрожує здоров'ю неповнолітнього. (Окрім батьків і опікунів до них віднесені усиновлювачі і опікуни.

У КЗпП РСФРР більш повно, ніж в КЗпП УСРР, викладена норма, що міститься в ст. 32 ч. II КЗпП обох республік, про відповідальність підрядчика по трудовим договорам у зв'язку з прийнятим ним на себе підрядом.

Ми не вважаємо вказані відмінності за принципові. Врешті-решт це справа редакції.

В розділах про трудовий договір є більш серйозні відмінності, повз яких не можна пройти, не намагаючись визначити своє відношення до змісту норми, до її сутності. Мова йде про п. «а» ст. 34 КЗпП УСРР і РСФРР, що вказують про укладання трудових договорів на визначений строк.

Український КЗпП передбачає положення, згідно якому трудові договори укладаються на визначений строк, саме більше – три роки. У РСФРР трудовий договір на визначений строк обмежений – не більше одного року.

Різні також строки, на які можна переводити робітників на іншу роботу в разі виробничої необхідності. В УСРР у вказаному випадку адміністрація має право перевести працівника на строк до одного місяця (ст. 311 КЗпП УСРР), а в РСФРР у разі простою – на весь час простою (ст. 371 КЗпП РСФРР).

Кодекс законів про працю України передбачає обов'язок адміністрації видати звільненому працівникові трудову і розрахункову книжки, зробивши відповідний запис про час його роботи, посаду, на якій він працював, і про причину звільнення (ст. 42). У РСФРР однойменна стаття КЗпП покладає на адміністрацію обов'язок видати працівникові крім трудової книжки на його прохання посвідчення про тривалість його роботи і про посаду, в якій він перебував.

При трудовому договорі, укладеному на невизначений строк, останній міг бути розірваний адміністрацією у разі повної або часткової ліквідації підприємства, установи, організації, а також у разі скорочення штатів (п. «а» ст. 47 КЗпП УСРР). Аналогічна стаття в КЗпП РСФРР також вказує про випадок повної або часткової ліквідації підприємства, установи або господарства, а також у разі скорочення робіт в них. Нормально, звичайно, коли зі скороченням робіт

скорочуються і штати, проте це не зовсім одне і те ж. Ми вважаємо, що формулювання, що міститься в п. «а» ст. 47 КЗпП України, більш юридично вивірене, бо воно в правовому відношенні точніше і, відповідно, дає більше гарантій від необгрунтованих звільнень робітників і службовців по мотивам «скорочення робіт».

Пункт «г» ст. 47 КЗпП УСРР містить попередню умову для звільнення працівника в разі систематичного невиконання ним обов'язків, покладених на нього договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. Згідно цьому пункту адміністрація може звільнити робітника або службовця, який раніше уклав трудовий договір на невизначений строк, за систематичне невиконання своїх обов'язків, якщо раніше застосовані до нього заходи дисциплінарного впливу не дали позитивних результатів.

У відповідній статті КЗпП РСФРР вказівка на таку попередню умову відсутня, що, як нам представляється, з одного боку, необгрунтовано посилює жорстокість юридичної санкції, а з іншої – послаблює дію засобів дисциплінарного впливу. Ми вже не говоримо про те, що точний виклад правової норми є важливою умовою її ефективності [6, с. 112].

КЗпП УСРР має в своєму складі норму, викладену в п. «з» ст. 47, якої в КЗпП РСФРР немає. Вказана норма обумовлює звільнення працівника в порядку підлеглості на підставі спеціальних статутів про дисципліну.

У КЗпП України детально регулюється відповідальність за прогул (ст. 471). Передбачається можливість застосування керівником підприємства одного з наступних засобів:

а) дисциплінарного стягнення відповідно до Правил внутрішнього трудового розпорядку, а в належних випадках – зі статутами про дисципліну;

б) позбавлення права на отримання процентної надбавки, встановленої за вислугу років, на строк до трьох місяців або зниження одноразової винагороди за вислугу років на 25%;

в) звільнення з роботи. При цьому в трудовій книжці робиться відмітка про звільнення за прогул без поважної причини. Передбачається також втрата стажу безперервної роботи, причому право на забезпечення пенсіями з тимчасової непрацездатності на новому місці роботи виникає лише через шість місяців.

Директорові або начальникові установи надається право на свій розсуд замість застосування вищезгаданих засобів передати матеріали

про прогул без поважної причини на розгляд товариського суду.

У КЗпП РСФРР аналогічної статті немає.

Зате в Кодексі законів про працю РСФРР містяться норми, що конкретно розкривають поняття «Нормальні умови праці» (ст. 57, примітка 1), чого немає в КЗпП УСРР. Конкретне перерахування нормальних умов, що визнаються законом, на нашу думку, сприяє більш правильному застосуванню закону і охороні трудових прав робітників і службовців.

Кодекс законів про працю України не містить норм, які регламентують строки розрахунків по заробітній платі і іншим виплатам при розірванні наймачем трудового договору, а КЗпП РСФРР в ст. 67 детально вказує терміни розрахунків і у випадках, коли працівник продовжує працювати до дня звільнення і коли він до дня звільнення не працює (хвороба, позбавлення волі, прогул тощо).

Так само детально регламентуються в КЗпП РСФРР строки розрахунків по тим, що належать працівникові сумам при розірванні трудового договору за його ініціативою (ст. 672). Статті 673, 674 КЗпП РСФРР передбачають випадки, коли наймач не виплатив, що належать звільненому працівникові сум в строки, вказані в ст.ст. 671 і 672.

Кодекс законів про працю УСРР включає ст. 68, яка містить норму, що передбачає оплату працівникові в розмірі його середнього денного заробітку у випадку, якщо він не виконує роботи по причинах, від нього не залежним. У КЗпП РСФРР такої норми не міститься.

Різний підхід до включення до складу республіканських кодексів законів про працю норм, що містяться в загальносоюзних актах, привів до того, що в КЗпП УСРР не були включені загальносоюзні норми про умови і розмір оплати простою і браку, тоді як в КЗпП РСФРР вони відтворені повністю*. Мова йде про постанову ЦВК та РНК СРСР від 30 грудня 1931 р. «Про заходи щодо впорядкування оплати простою і браку на виробництві і транспорті» [15].

Цей приклад ще раз переконує в тому, що трудове законодавство України і Росії мало певні відмінності в кодифікованому законодавстві в 20-30-і рр. XX ст.

Деякі повніше, ніж в КЗпП УСРР, викладена ст. 78 КЗпП РСФРР. Якщо в ст. 78 КЗпП УСРР вказується про збереження середнього заробітку лише за робітниками та службовцями, які викликаються в судові або слідчі органи (свідки, експерти, народні засідачі), то в однойменній статті КЗпП РСФРР додатково до вказа-

них випадків зазначається про збереження середнього заробітку за робітниками і службовцями, що викликаються як свідки в комісії зі встановлення трудового стажу.

Слід відмітити при цьому, що КЗпП України говорить не тільки про виклик в судові, але й в слідчі органи, тоді як в КЗпП РСФРР згадується тільки суд.

При спільності статей 79 КЗпП обох союзних республік в КЗпП УСРР є примітка до вказаної статті, якої немає в КЗпП РСФРР. У примітці вказується, що якщо того або іншого члена міської або селищної Ради або їх президій у зв'язку з дорученням відповідної Ради відривають від роботи на підприємстві, в установі або організації на якийсь час більш ніж на один робочий день, то вказаний член Ради отримує за цей час плату з відповідного міського або селищного бюджету.

Продовжуючи зіставлення Кодексів законів про працю УСРР і РСФРР, можна відзначити відмінності і по інших статтях.

Так, в КЗпП РСФРР введена ст. 791 про збереження середнього заробітку за робітниками і службовцями, які беруть участь як члени добровільної пожежної дружини в гасінні пожеж, якщо ця робота відбувається в робочий час. Аналогічна норма в КЗпП УСРР не міститься.

Більш лаконічно, ніж в КЗпП РСФРР, з посиленням на спеціальні закони, формулюється в ст. 82 КЗпП УСРР норма, регулююча компенсацію витрат при переведенні робітників і службовців на іншу роботу, прийомі знову і переведенні на роботу, пов'язаною з переїздом в іншу місцевість. У КЗпП РСФРР конкретно перераховуються всі види компенсації, такі як: вартість проїзду до нового місця роботи самого працівника і членів його сім'ї, вартість перевезення майна, добові і заробітна плата під час знаходження в дорозі тощо. Що стосується норм і порядку виробництва розрахунку компенсацій, то в КЗпП РСФРР дається відсилання також до спеціальних законів.

У зв'язку з постановою ЦВК і СНК СРСР від 12 червня 1929 р. «Про майнову відповідальність робітників і службовців за збиток, заподіяний ними наймачам» [14] до Кодексів законів про працю УСРР і РСФРР були внесені зміни і доповнення, при цьому спосіб і повнота віддзеркалення у вказаних кодексах загальносоюзних норм різні.

Вказані питання в УСРР вирішуються в ст.ст. 83 (пп. «а», «б» і «в»), 83¹ і 83^{1а} Кодексу законів про працю. В ст. 83 вказується, за що

* Статті 68, 68¹ з примітками 1 та 2, 68².

працівник матеріально відповідає*. У ст. 83¹ регулюється порядок утримань із заробітної ти і будь-яких інших сум, що належать працівникові, і право працівника оскаржити це утримання. Тут же передбачається право адміністрації повернути винного в розкраданні або умисному псуванні майна, незалежно від матеріальної відповідальності, до кримінальної відповідальності і накласти на нього стягнення відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку.

Стаття 83^{1а} передбачає порядок утримання з робітників ошадних кас збитку, нанесеного ними ошадним касам.

Стаття 83 КЗпП УСРР вказує, що граничні розміри відповідальності працівника по окремим видам майна встановлюються спеціальним законом і інструкціями НКП СРСР за узгодженням зі Загальносоюзною Верховною Радою або Радою професійних союзів України (по приналежності).

Детальніше регулюється питання про майнову відповідальність робітників та службовців в Кодексі законів про працю РСФРР, в якому знайшло найбільш широке віддзеркалення згадувана постанова ЦВК і РНК СРСР «Про майнову відповідальність робітників і службовців за збиток, заподіяний ними наймачам».

В ст.ст. 83, 83¹, 83², 83³, 835, и 836 КЗпП РСФРР передбачаються конкретні види майнового збитку і розмір відповідальності за збиток, так само як і строки та способи його відшкодування (відрахування зі заробітної плати владою наймача, судові стягнення тощо).

Що стосується граничних розмірів матеріальної відповідальності працівників по окремим видам майна, то в КЗпП міститься відсилання до інструкції НКП Союзу РСР, що видається за узгодженням зі профспілками.

Ми вважаємо, що при здійсненні кодифікування законодавства про працю союзних республік більш повне і конкретніше регулювання майнової відповідальності робітників і службовців за заподіяний ними підприємству (установі, організації) збиток, гарантує більш точне дотримання законності в галузі трудових відносин.

Стаття 92 КЗпП УСРР передбачає збереження посади за місцем роботи при тимчасовій втраті працездатності не менше двох місяців, а при хворобі після встановленої відпустки по вагітності та пологах – не менше двох місяців понад цей строк.

В однойменній статті КЗпП РСФРР дано менш розгорнуте формулювання.

У КЗпП України є відмінності від КЗпП РСФРР і навіть від союзного законодавства в встановленні строків звернення в комісію по трудових спорах. Наприклад, в ст. 932 КЗпП УСРР міститься норма, що встановлює наступні строки звернення в комісію по трудовим спорам: один місяць по питанням відновлення на роботі і три місяці по решті трудових спорів. А в КЗпП РСФРР такої норми немає.

У КЗпП Української РСР відсутня норма, яка міститься в Кодексі законів про працю РСФРР (ст. 971). Регулює вона порядок роботи в тих безперервних виробництвах, в яких за технічними умовами введення щоденної семигодинної роботи неможливе. При цьому порядку повинна забезпечуватися середня тривалість нормального робочого дня не більше 7 годин.

Примітка до ст. 104 КЗпП УСРР сформульоване трохи інакше, ніж таке ж уточнення до однойменної статті КЗпП РСФРР. Якщо в першому випадку вказується про те, що наднормова робота, вказана в ст. 104, допускається лише з дозволу фабричного, заводського, місцевого комітету профспілки, то в другому випадку вона допускається з відома відповідної профспілки.

Стаття 114 КЗпП УСРР передбачає надання робітникам і службовцям один раз в році після 11 місяців безперервної роботи на даному підприємстві або в установі чергової оплачуваної відпустки тривалістю не менше дванадцяти робочих днів. Робітникам і службовцям, що не досягли 18 років, надається чергова відпустка тривалістю в один календарний місяць.

В аналогічній статті КЗпП РСФРР в першій частині замість дванадцяти днів тривалість відпустки встановлюється: не менше двох тижнів, а відносно осіб, що не досягли 18 років, – не менше одного місяця. У тій же статті КЗпП УСРР перераховуються галузі народного господарства, в яких робітникам надаються триденні щорічні додаткові відпустки за безперервну (не менше двох років) роботу на тому ж самому підприємстві або будівництві. Така норма, заснована на загальносоюзних актах, в КЗпП РСФРР не була включена.

Стаття 135 КЗпП РСФРР формально збереглася в первинній редакції, прийнятій в 1922 році. У примітці до цієї статті окрім застарілих відсилань до спеціальної інструкції, виданої Наркомпраці СРСР, міститься положення, яке прямо суперечить загальносоюзному акту, згідно якому інспектора праці мали змогу надавати дозвіл на вступ на роботу малолітніх не молодше 14 років. Безумовно, відповідно до

* В постанові ЦВК та РНК СРСР від 12 червня 1929 р. та у відповідних статтях КЗпП РСФРР вказується про майнову відповідальність.

Конституції СРСР, в разі суперечності республіканського закону СРСР діє останній. Але збереження, хоча і формальне, вказаної норми в КЗпП РСФРР, звичайно, не прикрашає його і свідчить про недоліки в законодавчій техніці.

В розділі XV, присвяченому профспілкам і їх органам на підприємствах, установах і господарствах, при порівнянні тексту ряду статей можна виявити деякі суперечності.

Так, п. «в» ст. 161 КЗпП України передбачає обов'язок адміністрації в триденний строк повідомляти комітет профспілки про прийняття робітників і службовців, так само як і повідомляти про передбачувані скорочення. У аналогічній статті КЗпП РСФРР замість підкреслених нами слів вказується, що порядок і строки представлення вказаних відомостей визначаються особливою інструкцією. Цікаво відзначити, що в українському КЗпП п. «в» ст. 161 зберігся в початковій редакції, прийнятій ще в 1922 р., співпадаючій з початковою редакцією такої ж статті КЗпП РСФРР, потім скасованої.

Більш докладно, наприклад, вказано в КЗпП УСРР про виділення до складу комісій по трудовим спорам представників профспілки й адміністрації (ч. 4 ст. 169). У КЗпП України включені ст.ст. 1722 і 1734 (про пропуск строків, стягненні з винних посадових осіб в порядку регресного позову), тоді як в КЗпП РСФРР аналогічних статей немає.

Що стосується розділів «Про соціальне страхування» в КЗпП обох республік, то в них, з невеликими редакційними відмінностями, вказується про категорії робітників та службовців, на яких розповсюджується соціальне страхування, і його види. Всі основні питання соціального страхування вирішені, як правило, загальносоюзними актами, які не включалися в КЗпП союзних республік.

Якщо аналізувати додатки в Кодексах законів про працю УСРР і РСФРР, то і тут у ряді випадків є відмінності. Вкажемо, наприклад, що окрім редакційних відмінностей в цих нормативних актах, є відмінності в об'ємі правових гарантій*.

* Див., наприклад, постанову ВУЦВК та РНК УСРР від 24 липня 1930 р. та декрет ВЦВК та РНК РСФРР від 8 лютого 1926 р. про умови праці домашніх робітників; постанову РНК УСРР від 20 серпня 1923 р. та постанову РНК РСФРР від 15 листопада 1928 р. про умови праці надомників (квартирників); постанову РНК УСРР від 4 червня 1933 р. про сумісництво та службі родичів в установах, підприємствах та організаціях усупільного сектору, а також постанова РНК РСФРР від 21 грудня 1922 р., встановивши Тимчасові правила про службу в державних установах та підприємствах тощо.

Порівняльний аналіз кодексів законів про працю 1922 р. Росії та України дозволяє зробити такі висновки:

1. При єдності принципів правового регулювання трудових гарантій і при достатньо високому рівні трудових гарантій, незалежно від того, на території якій з двох союзних республік вони працюють, в кодексах законів про працю є певні відмінності.

2. Виникнувши у визначеній історичній обставині на базі Кодексу законів про працю РСФРР, прийнятого в 1922 р., Кодекс України в своєму подальшому розвитку доповнювався і змінювався відповідно до конкретних умов, історичних, національних особливостей і традицій. Окрім вказаних об'єктивних причин чималу роль в розвитку кодифікування законодавства в УСРР грав суб'єктивний чинник (постійна увага відповідних органів і працівників до кодифікування, активність юристів в своєчасній постановці питань про відміну застарілих актів, про уніфікацію (консолідацію) актів тощо).

3) Відмінності між КЗпП України і РСФРР йде по наступним лініям:

- встановлення додаткових гарантій;
- неоднаковий спосіб внесення до республіканського КЗпП норм, встановлених загальносоюзним законодавством про працю: в одному випадку – повне відтворення загальносоюзного акту, в іншому – скорочення, в третьому – залишення кодексу без змін. В останньому випадку загальносоюзний акт діє поза зв'язком з КЗпП;
- невідповідність, а іноді пряма суперечність окремих норм загальносоюзним актам;
- якнайповніше, розгорнене формулювання норм або навпаки – звужений, формальний виклад їх, що приводить до збіднення норм;
- наявність анахронізму в юридичних поняттях і в редакції статей або, навпаки, своєчасне очищення статей кодексу від юридичних скам'янілостей;
- застосування різних прийомів законодавчої техніки до однорідного правового матеріалу (включення нових норм у вигляді самостійних статей, додавань до існуючих статей, приміток, додатків тощо).

На жаль в КЗпП УСРР як 1922, так і 1971 рр. [5] в більшості норми трудового законодавства механічно нівелювалися на догоду загальносоюзним нормам, акт кодифікування подстроювався під систему спочатку «казармового» а потім розвиненого соціалізму, що не могло не позначитися на його якості.

До кінця 30-х років КЗпП став мало схожий на свій первинний варіант. Як справедливо відзначає С. А. Іванов: «КЗпП втратив свій спочатку прогресивний характер: одні його норми тихо померли, будучи формально збереженими в Кодексі...інші відмінялись...треті настільки змінилися, що набули антисоціального характеру» [7, с. 38].

ЛІТЕРАТУРА

1. Алешкина Э. Н. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. – Воронеж, 1986. – 29 с.
2. Божко В. М. Генеза правового регулювання оплати праці. – Полтава, 2010. – 400 с.
3. Бюллетень IV сессии ВЦИК, 1922, №7.
4. Вестник Верховного Суда СССР. – 1926., №2.
5. Відомості Верховної Ради (ВВР) 1971, №50, ст. 375.
6. Горшенин К. П. Кодификация законодательства о труде. – М., 1967. – 224 с.
7. Иванов С. А. Российское трудовое право: история и современность // Государство и право, 1999, №5.
8. Кисилев И. Я. Трудовое право России. – М., 2001. – 384 с.
9. Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. – М., 1955. – 232 с.
10. Олейник О. М. Розвиток трудових відносин і законодавства про працю в Україні (1917-1929 рр.). Дис...канд. юрид. наук. – Х., 2003. – 225 с.
11. СУ РСФСР, 1918, №87-88, ст. 905.
12. СУ РСФСР, 1922, №70, Ст.903.
13. СУ РСФСР, 1927, № 73, ст. 500.
14. СЗ СССР 1929, № 42, ст. 367.
15. СЗ СССР 1932, №2, ст.11.
16. СУ УССР, 1922, №52, ст. 751. Приложение.