

- развитие правозащитного движения как на общенациональном, так и на местном, низовом уровне;
- создание «мозговых центров», способных как разрабатывать стратегию развития третьего сектора, обслуживать текущие потребности НПО, к примеру, в оперативной разработке ситуативных моделей наиболее эффективных действий.

КОДИФИКАЦИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В БССР

В. В. Гудель

В конце XIX – начале XX века особо остро встал «рабочий вопрос», т.е. вопрос об экономическом и социальном положении рабочих. Консолидация рабочего класса и борьба между ним и буржуазией обусловили необходимость реформирования трудового законодательства (хотя сам термин «трудовое законодательство» еще не употреблялся, а более привычными названиями были «рабочее» или «фабричное» законодательство).

Что касается кодифицированных актов трудового законодательства, то следует отметить, что Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. (далее – КЗоТ 1918 г.) был первым трудовым кодексом не только на территории РСФСР, но и во всем мире.

В КЗоТ 1918 г. получили законодательное закрепление важнейшие завоевания рабочего класса. В частности, в нем устанавливался: 8-часовой рабочий день; 42-часовой еженедельный непрерывный отдых; освобождение женщин от работ в течение 8 недель до и 8 недель после родов с сохранением заработка и запрещение труда детей в возрасте до 16 лет.

Однако, КЗоТ 1918 г. содержал и нормы о всеобщей трудовой повинности и запрещении свободного, по усмотрению нанявшегося, перехода из одного предприятия или учреждения в другое, которые не соответствовали интересам рабочих.

Но вскоре КЗоТ 1918 года претерпел значительные изменения и фактически в полном объеме не применялся. Трудовые отношения стали регулироваться правительственными декретами и постановлениями. Это было обусловлено внутренними и внешними причинами (иностранный военная интервенция, гражданская война, экономический кризис и другие). Более того, в 1920–1921 гг. действие Кодекса было даже временно приостановлено в связи с изданием Общего положения о тарифе, которое объединило трудовое законодательство данного периода.

При вступлении в мирную жизнь возникла необходимость в пересмотре действовавшего трудового законодательства и приведении его в соответствие с новыми экономическими условиями. Возникла необходимость в новом кодифицированном акте трудового законодательства. Этим актом должен был стать Кодекс законов о труде РСФСР 1922 года (далее – КЗоТ 1922 г.).

КЗоТ 1922 г. сделал большой шаг вперед в сфере правового регулирования труда. Он заменил принудительное привлечение к труду трудовым договором. Появилась возможность заключать коллективные трудовые договоры. Уравнительное распределение заработной платы и трудовая повинность устанавливались в исключительных случаях.

Действие кодекса было распространено на территорию БССР, поскольку в 1922 г. территория БССР входила в состав РСФСР, а затем вошла в СССР.

Следующий этап в кодификации трудового законодательства в БССР был связан с принятием Кодекса о труде Белорусской ССР (далее – КоТ), который был утвержден постановлением ЦИК и СНК БССР от 27 июля 1929 г. Несмотря на то, что КоТ формально был белорусской редакцией КЗоТа РСФСР 1922 г., но по количеству внесенных в него изменений и дополнений его можно фактически считать самостоятельным кодифицированным актом трудового законодательства.

Если сравнивать КЗоТ 1922 г. с КоТ можно выделить следующие основные позиции, по которым они отличались:

Во-первых, отличия в правовом регулировании отдельных аспектов трудовых отношений, они (отличия) хотя и не носили глобального характера, но все же имелись (отличия по срокам, по порядку, по размерам оплаты).

Во-вторых, некоторые статьи КоТ были просто переформулированы в сравнении с КЗоТом 1922 г., не изменив при этом своего содержания. Например, если ст.97 КЗоТа предусматривала, что рабочее время может быть разбито на несколько частей с двумя перерывами в день, то ст.97 КоТа провозглашала, что рабочее время может быть разделено не больше, чем на три части. Несмотря на кажущееся различие регулирования в данных двух статьях, если присмотреться более внимательно, то становится, очевидно, что при помощи двух перерывов рабочий день можно разбить не более чем на три части.

В-третьих, статьи КоТа были грамматически и стилистически уточнены в связи с развитием русского языка. Например, статья 124 КЗоТа 1922 г.: «ученики не должны быть отвлекаемы ни на какие не относящиеся к изучению их специальности работы». Данная норма в

ст.124 КоТа звучала уже иначе: «ученикам не должна предоставляться работа, не относящаяся к изучаемой ими специальности».

В-четвертых, иногда целый ряд статей КЗоТа 1922 г. в КоТе заменялись нормой отсылочного характера. В качестве примера можно привести Раздел 17 «Социальное страхование». Статья 179 (в ред.1930) КоТа носила отсылочный характер: «Порядок и нормы выдачи указанных в ст. 175 пособий регулируются специальным законом», в то время как КЗоТ 1922 г. содержал целый ряд статей, которые регулировали порядок и размеры пособий по социальному страхованию.

В-пятых, КоТ по сравнению с КЗоТом 1922 г. был дополнен положениями, которые были введены позднейшим трудовым законодательством. Это можно проследить на примере ст.176 КЗоТа и ст.175 КоТа, которые содержали случаи выплаты пособий из средств социального страхования.

В-шестых, если сравнивать КоТ и КЗоТ 1922 г. по юридической технике, то следует отметить, что в отличие от КЗоТа 1922 г., КоТ не содержал примечаний к статьям: они либо вошли в эти статьи как составные части, либо были отдельными статьями. Например, примечание 1 к ст.57 КЗоТа 1922 г. в котором определены нормальные условия работы, вошло составной частью в ст.56 КоТа.

В-седьмых, можно отметить и различие в терминологии двух кодексов. Например, замена термина «нанявшийся» в КЗоТе 1922 г. на термин «рабочий или служащий» в КоТе.

Одним из недостатков трудового законодательства в СССР являлось отсутствие четкого разграничения общесоюзной и республиканской компетенции в области регулирования трудовых отношений. Попыткой исправления данного недостатка было принятие Верховным Советом СССР 15 июля 1970 г Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (далее – Основы). Вскоре были приняты кодексы законов о труде в отдельных республиках. Они повторили и дополнили Основы, как путем уточнения общих правил, так и включением новых. В БССР новый Кодекс законов о труде был принят 23 июня 1972 г. и введен в действие с 1 октября 1972 г.

Несмотря на то, что Основы являлись главным общесоюзным законом о труде, они не исключали законодательства о труде союзных республик. Базовыми республиканскими актами трудового законодательства были кодексы законов о труде, в которых республиканский законодатель мог в пределах прав предоставленных ему отразить национальные и исторические особенности конкретной республики.

Представляется, что данный положительный опыт советской истории можно будет использовать как при интеграции в рамках СНГ, так и в общеевропейских интеграционных процессах.

СТАНОВЛЕНИЕ СИСТЕМЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ ПРИРОДООХРАННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

М.Н. Дмитрук

Формирование механизма финансирования охраны окружающей среды относится к началу 70-х годов XX ст., когда в связи с необходимостью мобилизации значительных средств на решение экологических проблем, финансирование природоохранных мероприятий в нашей стране стало носить постоянный характер. Только в 70-е годы капитальные вложения на создание производственно-технических природоохранных объектов (очистных сооружений, пылегазоулавливающих устройств, мелиоративных систем и т.п.) стали обеспечиваться путем прямого бюджетного финансирования в соответствии с пятилетними и годовыми планами охраны окружающей среды.

В указанный период система централизованного финансирования, а также централизованное распределение материально-технических ресурсов (система фондирования) были построены на жестких административно-командных принципах и осуществлялись в соответствии с планами финансирования и сметно-финансовыми расчетами по создаваемым хозяйственным объектам. Основная тяжесть финансирования экологической сферы в этот период ложилась на государственный бюджет, причем средства на реализацию природоохранной деятельности выделялись по остаточному принципу, что никак не способствовало стимулированию рационального природопользования.

Таким образом, источниками финансирования экологической сферы являлись государственный бюджет и в небольшой степени средства предприятий, которые несли текущие расходы на реализацию природоохранных мероприятий. Обращаясь к законодательному закреплению, необходимо отметить, что в рассмотренный период в законодательных актах не была закреплена система источников финансирования.

Переход к рыночным отношениям в начале 90-х годов привел к разрушению прежней системы финансирования экологической сферы: в условиях большого бюджетного дефицита сократились расходы на природоохранные нужды. В связи с этим был необходим принципиально новый эффективный механизм финансирования природоохранной деятель-