

составляющего его часть) выражаются всякий раз в частном принудительном характере его исполнения. Во-вторых, правовым прецедентом может считаться только вступившее в законную силу решение; в-третьих, только те ранее принятые решения могут претендовать на роль источников права, которые не противоречат законодательству, действующему в современный период; в-четвертых, прецедент должен быть надлежащим образом оформлен.

Судебный прецедент (решение суда по конкретному делу, являющееся обязательным при рассмотрении аналогичных дел в будущем), конечно, не может заменить глубокий объективный подход судьи к каждому конкретному делу. Но явиться основой, руководящим началом, а также способствовать более быстрому реагированию на ту или иную ситуацию, прецедент вполне способен.

Кроме того, не следует сводить проблему прецедентов только к судебной практике. В этом случае вне поля зрения остаются решения административных органов, что весьма нежелательно для всестороннего исследования проблемы правовых прецедентов.

В настоящее время есть все основания перейти от отрицания прецедента в современном праве к изучению его роли в различных сферах правовой действительности. В первом приближении весьма перспективными представляются не только традиционный подход — “может или не может прецедент быть источником права?”, но и такие направления, как влияние его на правотворчество, роль его в правоприменительной деятельности, значение в формировании юридической практики.

В.В. Гудель
БГУ (Минск)

РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТНОШЕНИЙ ПО НАЙМУ РАБОТНИКОВ В КЗОТ 1918 г.

Первым кодифицированным актом трудового законодательства в мире был Кодекс законов о труде 1918 г. (далее — КЗоТ 1918 г.). Он был принят вскоре после Октябрьской революции 1917 г. и закрепил победу пролетариата в Российской империи, а следовательно, — и смену общественного строя.

Рассмотрим данный акт с позиций регулирования отношений найма рабочей силы. Сразу же стоит оговориться, что института трудового договора КЗоТ 1918 г. не знал, а для привлечения работников использовался институт трудовой повинности (ст. 1), который распространялся практически на всех граждан. От трудовой повинности освобождалась лишь незначительная категория лиц (ст. 2, 3).

Вместе с тем в соответствии со ст. 10 КЗоТ 1918 г. все трудоспособные граждане имели право на применение труда по своей специальности и за вознаграждение, установленное для такого рода работы. При

этом опять же реализация данного права была связана с трудовой повинностью: "Право на применение своего труда имеют в первую очередь лица, обязанные трудовой повинностью" (ст. 11). Привлечение трудящихся к работе совершалось через отделы распределения рабочей силы. Условия труда у всех нанимателей регламентировались тарифными положениями, вырабатываемыми профессиональными союзами по соглашению с руководителями или владельцами предприятий и хозяйств и утверждаемыми Народным Комиссариатом Труда (ст. 8).

КЗоТ 1918 г. не предусматривал оснований (условий), когда был допустим перевод работника. Вместо этого ст. 40 содержала общую формулировку, что перевод может происходить только в интересах дела и на основании постановления соответствующего органа управления. Оценочное понятие "в интересах дела", представляется, могло приводить к злоупотреблениям на практике, поскольку не содержало критериев для конкретизации.

Что касается увольнения работников, то оно допускалось в следующих случаях: вследствие полной или частичной ликвидации данного учреждения, предприятия или хозяйства либо при упразднении отдельных обязанностей или работ; из-за приостановки работ на срок более месяца; по истечении срока или выполнения работы, если она носила временный характер; в случае явной непригодности к работе, по специальному постановлению органов управления предприятием, учреждением или хозяйством, с согласия соответствующей профессиональной организации; по желанию самого трудящегося (ст. 46).

Особого внимания заслуживает п. "д" ст. 46 КЗоТ 1918 г. — "Увольнение по желанию самого трудящегося". Данное основание для увольнения было законодательно ограничено. Так, согласно ст. 51 КЗоТ 1918 г. добровольному оставлению работы (п. "д" ст. 46) должна была предшествовать проверка оснований ухода, производимая соответствующим органом рабочего самоуправления (фабрично-заводским или тому подобным комитетом).

В случае, если данный орган, ознакомившись с причинами оставления работы, находил их неосновательными, трудящийся обязан был продолжать работу, но мог обжаловать постановление органа рабочего самоуправления в соответствующий профессиональный союз (ст. 52). Таким образом, налицо нарушение принципа "свободы труда". КЗоТ не только устанавливал трудовую повинность почти для всех граждан, но и ограничивал свободу выбора места работы. Данные обстоятельства позволяют сравнить политику государства по распоряжению рабочей силой с крепостным правом, просуществовавшим в России до 1861 г.

Прогрессивное содержание норм КЗоТ 1918 г., направленное на всестороннюю защиту и поддержку интересов трудящихся, зачастую имело отступления и оговорки в примечаниях к статьям. Неточность формулировок и неясность норм этого документа, а также наличие примечаний к статьям, изменяющих первоначальное содержание, являются слабыми местами данного кодекса. Это обстоятельство, видимо, можно объяснить

поспешностью принятия КЗоТ 1918 г. новой властью, которая придавала данному кодифицированному акту важное значение.

А.В. Гулякевич

Академия управления при Президенте Республики Беларусь (Минск)

КОНСТИТУЦИОННЫЙ КОНТРОЛЬ И КОНСТИТУЦИОННЫЙ НАДЗОР — ГАРАНТИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ КОНСТИТУЦИОННЫХ НОРМ

Конституционный контроль является средством поддержания стабильности общества путем обеспечения последовательного и непрерывного его развития. Представляется, что понятия “конституционный контроль” и “конституционный надзор” нетождественны и их необходимо разграничивать. Конечно, и при конституционном контроле, и при конституционном надзоре речь идет о достижении единой цели: соответствия текущего законодательства, верховенства конституционных норм и утверждения принципов права. Но полномочия и методы деятельности у органов, осуществляющих конституционный контроль и конституционный надзор, различны.

Деятельность органов, осуществляющих конституционный надзор, носит предварительный характер, т.е. эти органы не имеют возможности окончательно решать вопрос о конституционности правового акта или действия, не могут принять императивных мер к устранению конституционного несоответствия. Орган же конституционного контроля выносит окончательное обязательное решение о совершенном нарушении и принимает меры к устранению несоответствия.

Специфическая черта конституционного надзора Республики Беларусь заключается в том, что одна из основных ролей в данной сфере принадлежит прокуратуре как особому государственному органу, главной задачей которого является осуществление надзора за точным соблюдением законов. Конституционный надзор прокуратуры в наибольшей степени реализуется через такую сферу деятельности, как общий надзор. Основу общего надзора прокуратуры составлял и составляет контроль за точным исполнением законов в сфере государственного управления, а ее конституционный контроль касается прежде всего соответствия актов, издаваемых органами государственного управления, Конституции, законам.

Не менее уместно, с нашей точки зрения, предложить в этой ситуации использование понятия “специализированный и неспециализированный конституционный контроль”. Обозначим как неспециализированный конституционный контроль деятельность по проверке, выявлению, констатации, оценке и устранению несоответствия различных