

Список литературы

1. Евразийский экономический союз [Электронный ресурс]. – 2015. – Режим доступа: <http://eaeunion.org/>. – Дата доступа: 29.09.2015.

УДК 349.22(476) (094)

К ВОПРОСУ О НОРМАТИВНОМ ЗАКРЕПЛЕНИИ ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ ФОРМ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Жавнерчик К.И., Наливко М.Н., студентки 5 курса
Научный руководитель - Ясинская-Казаченко А.В.,
ст.преподаватель
Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Беларусь

1. В юридической науке существуют два взаимоисключающих подхода к определению понятий «процесс» и «процедура». В соответствии с одним из них процесс понимается в широком смысле и включает в себя деятельность всех государственных органов. Сторонниками узкого подхода универсальное значение придается юридической процедуре, которые говорят о процедуре, во-первых, как об официально установленном способе и порядке действий при обсуждении, ведении какого-либо дела, деятельности, во-вторых, как о составной части операции, процесса. Первоначально представление о процедурах было разработано в законодательстве и юридической науке зарубежных стран, причем достаточно рано, поскольку уже Древний Рим и Древний Восток обращались к понятию процедуры. В современных зарубежных источниках процедуру характеризуют как процессуальное правило реализации материальных норм, как последовательность актов и операций, осуществляемых в порядке присутствия определенных представителей власти или частных лиц с целью исполнения любого юридического акта, как определенное условие применения закона и исполнения решения парламентом либо судом. Гражданский процесс рассматривается как разновидность гражданской процедуры. В качестве общей черты такой процедуры

указывается наличие юрисдикционного органа, осуществляющего применение права. При указанном подходе трудовой процесс связывается с деятельностью юрисдикционных органов, в нашем случае, по урегулированию разногласий.

2. Особенностями специальных органов по рассмотрению коллективных трудовых споров является договорная обязательность на основе материальных, организационных, охранительных норм, а также сложных, последовательных и динамических отношений.

3. С учетом данного подхода, к субъектам правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров относятся две группы: стороны и участники. Стороны исследуемых правоотношений включают главных заинтересованных в исходе дела лиц. Это работники в лице их представительных органов (профсоюз (абз. 12 ч. 1 ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [1]), (объединения профсоюзов)) и наниматель (абз. 5 ч. 1 ст. 1 ТК) (наниматели, объединения нанимателей). Данная стадия отношений сторон может быть только трудовоправовой. К группе участников юридически заинтересованных в исходе дела субъектов могут быть причислены: примирительная комиссия; посредник; трудовой арбитраж; органы, принимающие решение о проведении забастовки (собрание работников, конференция делегатов); областной (Минский городской) суд. Кроме этих могут быть и иные участники носители потенциальной возможности быть обладателями субъективных прав и юридических обязанностей как содержания правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров. В этой стадии все участники представлены при помощи органов: трудовоправовых или юрисдикционных. В связи с этим, начальный этап – это отношения сторон, они регулируются нормами трудового законодательства, далее отношения сторон и участников, регулируются нормами трудового и гражданского процессуального законодательства.

4. По поводу вида правоотношений, необходимо отметить, что нами поддерживается точка зрения М.В. Лушниковой по этому вопросу, которая сводилась к тому, что при рассмотрении трудовых споров используются «обслуживающие» трудовое право

универсальные нормы гражданского и административного процессов. И поскольку существуют специфические способы защиты трудовых прав, то они должны объединяться понятием трудового процесса [2, с. 30–32]. Исследуя процесс возбуждения и рассмотрения трудовых споров, В.И. Смолярчук оценивал эти правоотношения как единые процессуальные отношения независимо от этапа разрешения, от вида юрисдикционного органа ведущего разбирательство, от вида регламентирующего нормативного правового акта, поскольку это не оказывает влияния на данное процессуальное единство [3, с. 33–34]. Развивая приведенные суждения, отметим, что, отношения по разрешению коллективных трудовых споров частично урегулированы нормами гражданского процессуального законодательства, но это не меняет природы возникающего трудового процессуального правоотношения. Содержание процессуальных отношений заключается в реальных правовых связях субъективных прав и юридических обязанностей сторон и участников. Правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров могут представлять собой универсальные юридические процедуры, осуществляемые на основе «обслуживающих» норм, которые надлежащим образом могут быть объединены в ТК.

5. Процессуальные правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров представляют собой разновидность юридических действий в форме подписания решений, направленных на защиту нарушенных субъективных прав и юридических обязанностей участников, обеспечивающих механизм реализации норм, выявляющих юридические факты, устанавливающих их непосредственно прямо на месте, имеющих вторичный, производный, служебный, подчиненный характер, которые условно можно разделить на несколько стадий. Таким образом, процедурные отношения связаны с установлением юридических фактов, а процессуальные отношения возникают в связи с защитой гражданином действительного или предполагаемого права в коллективных трудовых отношениях.

6. На основе исследования процедурных и процессуальных правоотношений, делается вывод, согласно которому для достижения ожидаемого результата при разрешении коллективных

трудовых споров необходим механизм повышающий эффективность реализации норм, предполагающий:

– совершенствование законодательства о коллективных трудовых спорах, в частности внесение изменений и дополнений в гл. 36 ТК, с учетом универсальных «обслуживающих» трудовое право норм административного и гражданского законодательства;

– последовательное развитие и укрепление правового института – процедурные и процессуальные нормы по разрешению коллективных трудовых споров.

Список источников:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : с изменениями и дополнениями от 8 января 2015 г.: вступает в силу с 12 июля 2015 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

2. Лушникова, М. В. Трудовые споры в СССР : учеб. пособие / М. В. Лушникова. – Ярославль : Яросл. гос. ун-т, 1991. – 84 с.

3. Смолярчук, В. И. Законодательство о трудовых спорах: процессуальные гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих / В.И. Смолярчук ; отв. ред. А. С. Краснопольский. – М. : Юрид. лит., 1966. – 228 с.

УДК 336.22 (476)

НАЛОГОВАЯ ПОЛИТИКА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Жолнерович Д.Е., студент 2 курса

Научный руководитель – Мотько Н.А., старший преподаватель

Белорусский национальный технический университет

г. Минск, Беларусь

Налоговая политика — это система регулирования экономики посредством изменений государственных расходов и налогов. В налогообложении сталкиваются интересы государства и плательщика, по-разному оценивающих роль налогов. Поэтому естественно, что роль системы налогообложения не может быть в равной степени позитивной для обеих сторон налоговых