

3. Эльянов, А. Развивающиеся страны в мировой экономике: тенденции и проблемы // Мировая экономика и междунар. отношения. – 2007. – № 2. – С. 11–12.

4. Прояненко, К.В. Интернационализация бизнеса: индийский опыт // Государственное регулирование экономики и повышение эффективности деятельности субъектов хозяйствования / Сборник науч. статей 5-й междунар. науч.-практ. конф. (23-24 апреля 2009 г.). В 2-х ч. Часть 1. – Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2009. – С. 262–264.

5. Абрамов Д. Коммунализм в современной Индии // Мировая экономика и междунар. отношения. – 2006. – № 1. – С. 103.

УДК 349.2

Вопросы юридических процедур, возникающих при разрешении коллективных трудовых споров

Ясинская-Казаченко А.В.

Белорусский национальный технический университет

Если стороны коллективного трудового конфликта сами стараются урегулировать расхождения между нуждами и интересами, которые возникли во время коллективного регулирования трудовых отношений, их права и обязанности еще не определены нормативно, здесь нет процессуальных отношений. Наличие нормативного порядка разрешения разногласий между работниками и нанимателем с помощью определенных органов знаменует переход коллективного трудового конфликта в коллективный трудовой спор и необходимость процессуальных прав и обязанностей участников.

Процессуальные правоотношения, возникающие при разрешении коллективных трудовых споров, имеют два признака. Первый – для их возникновения нужны *материально-правовые отношения*. Второй – они не могут возникнуть и существовать *без процессуальных правовых норм*. Исходя из этого, вся деятельность примирительно-посреднических органов при разрешении коллективных трудовых споров

должна регулироваться юридическими нормами процессуального характера.

В юридической форме, в которой примирительно-посреднические органы выполняют поставленные перед ними задачи, необходимо выделить *организационно-правовой и процедурно-процессуальный аспекты*. Первый характеризует организационную сторону деятельности, формы ее осуществления и принятия решений. Второй аспект характеризует процедуру рассмотрения и принятия решений. Конечно, эти аспекты тесно взаимодействуют и в совокупности составляют *единую юридическую форму*, в которой осуществляют свою деятельность примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж или Республиканский трудовой арбитраж.

Такой подход к пониманию процессуальной деятельности и процедурной деятельности примирительной комиссии, посредника, трудового арбитража и Республиканского трудового арбитража позволяет *очертить ее свойства*.

1) Взятый в целом, процесс в сфере разрешения коллективных трудовых споров - это такая деятельность, с помощью которой решение примирительно-посреднических органов приобретают юридическую форму. 2) Процесс разрешения коллективного трудового спора представляет собой такую деятельность примирительно-посреднических органов, которая имеет несколько стадий. Хотелось бы предложить, чтобы стороны самостоятельно устанавливали примирительно-посреднический орган - примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж или Республиканский трудовой арбитраж - в который им вначале необходимо обратиться. 3) Назначение данной разновидности юридического процесса состоит в обеспечении надлежащей реализации материальных норм и достижении необходимого результата - разрешения коллективного трудового спора.

Обобщая приведенные свойства процесса относительно разрешения коллективного трудового спора, необходимо определить его как целенаправленный нормативно установленный порядок воздействия примирительно-посреднических органов в сфере обеспечения и реализации материальных норм, которые определяют права и обязанности

работников и нанимателей по поводу удовлетворения коллективных нужд и интересов.

В научной литературе по трудовому праву существуют разные взгляды относительно сущности и содержания трудового процессуального правоотношения [1;С. 30-38, 55, 32].

Думаем, что трудовые процессуальные отношения в той мере, в которой они урегулированы в Трудовом кодексе Республики Беларусь [ТК] нормами трудового права, выступают в форме трудового процессуального правоотношения [2;С.953]. процессуальное правоотношение представляет собой юридические отношения именно по рассмотрению и разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Процессуальные правовые отношения в сфере рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, *во-первых*, конкретизируют круг лиц, которые принимают участие в трудовом процессе, *во-вторых*, закрепляют конкретное поведение этих лиц, наделяя их субъективными правами и обязанностями [3;С.366-372]. Таким образом, *основными особенностями* трудового процессуального правоотношения в сфере рассмотрения примирительно-посредническими органами коллективных трудовых споров является то, что они имеют *охранительный, обязательный, сложный и поэтапный характер*.

Такой подход к пониманию трудового процессуального правоотношения в сфере разрешения коллективного трудового спора предполагает наличие *субъектов и содержания правоотношения*.

Основными субъектами трудового процессуального правоотношения в сфере разрешения коллективного трудового спора являются: а) посреднические органы; б) стороны коллективного трудового спора и их представители. *Содержание* данной разновидности трудового процессуального правоотношения составляет *правовая связь субъективных прав и юридических обязанностей его субъектов* [4;С.42,423]. Если есть право с одной стороны, то есть и обязанность с другой стороны. Если эта связь прав и обязанностей нарушается, то это обстоятельство необходимо считать за несовершенство действующего законодательства.

Методические рекомендации о порядке разрешения коллективных трудовых споров устанавливают права и обязанности только в отношении посредника. В отношении прав и обязанностей других примирительно-посреднических органов - примирительной комиссии, трудового арбитража, Республиканского трудового арбитража - в данном нормативном правовом акте ничего нет. Эта недоработка, рассматриваемого нормативного правового акта нуждается в оперативном исправлении. Поэтому полагаем, что данные методические рекомендации необходимо дополнить отдельными пунктами о правах и обязанностях каждого субъекта соответствующего трудового процессуального правоотношения.

Рассмотрение сущности трудовых процессуальных правоотношений в сфере примирительно-посреднических органов при разрешении коллективных трудовых споров привело нас к выводу относительно усовершенствования ТК. Считаем, что ТК должен быть дополнен отдельной статьёй под названием «Процедуры, рассмотрения коллективных трудовых споров».

Полагаем, что содержание данной статьи может иметь примерно следующую направленность: целью процессуальных норм по рассмотрению коллективных трудовых споров является обеспечение реализации норм материального характера. Процедуры, рассмотрения коллективных трудовых споров охранительные, обязательные, сложные и поэтапные. Основными субъектами трудовых процессуальных правоотношений являются: стороны коллективного трудового спора (их представители) и специально образованные примирительно-посреднические органы.

Литература

1. Смолярчук, В.И. Законодательство о трудовых спорах. - М.: Юрид. лит., 1966.- С.30-38; Процевский А.И. Предмет советского трудового права. -М.: Юрид. лит., 1979.- С.186; Николаева Л.А. Защита трудовых прав советских граждан. -Алма-Ата, 1971.- С.55; Глощанов С.А. Понятие, виды, причины и подведомственность трудовых споров. -М.: ВЮЗИ, 1984.- С.44. Лушников М.В. Трудовые споры в СССР. -Ярославль, 1991.- С.32.

2. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. / Под общ. ред. Г.А.Василевича. – 3-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2008. – С.953.

3. Проблемы общей теории права и государства: Учебник для юридических вузов / Под общ. ред. В.С. Нерсесянца. -М.: НОРМА - ИНФРА. М, 1999.- С.366-372.

4. Хропанюк, В.Н. Теория государства и права / Под ред. В.Г. Стрекозова.-М.: «Интерстиль», 2000.-С. 42; Теория государства и права: Учебник / Под ред. В.К. Бабаева. - М.: Юрист, 2002.- С. 423.