

циональные нормы, регулирующие судопроизводство с участием иностранных лиц, содержатся в действующем Гражданском процессуальном кодексе. Однако национальное законодательство не является единственным источником международного гражданского процесса: оно используется наряду с международными договорами, которые занимают приоритетное положение по сравнению с нормами национального законодательства.

Кроме того, в структуру отношений, регулируемых международным гражданским процессом, как уже отмечалось, входят не только судопроизводство по делам с иностранным элементом, но и несудебные отношения. Это отличает международный гражданский процесс от национального гражданского права, регулирующего исключительно порядок судопроизводства по гражданским делам. Таким образом, международный гражданский процесс не может считаться институтом национального гражданского процессуального права.

Рассмотрим соотношение международного гражданского процесса и международного частного права. Их сближают наличие иностранного элемента, значительная роль международного договора как источника права. Многие категории частного и процессуального права тесно переплетены (например, вопросы подсудности и подлежащего применению права).

Однако предметом международного частного права являются материальные отношения. Что же касается отношений, составляющих предмет международного гражданского процесса, то они по определению носят процессуальный характер. Кроме того, для процессуальных отношений в значительной мере характерна публичность. Это также не позволяет считать, что международный гражданский процесс входит в состав международного частного права.

В результате проведенного анализа можно сделать вывод о том, что международный гражданский процесс — комплексная отрасль права, предмет которой составляют судебные и несудебные процессуальные отношения по реализации или защите прав частного характера, вытекающих из правоотношений, осложненных иностранным элементом.

*А.П. Чичина*

Конституционный Суд Республики Беларусь (Минск)

## **ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ ГРАЖДАНИНА, ПРЕТЕНДУЮЩЕГО НА СООТВЕТСТВУЮЩУЮ РАБОТУ, ДОЛЖНОСТЬ**

Свобода труда, гарантированная Конституцией Республики Беларусь, закреплена в качестве основополагающего права в сфере трудовой деятельности.

Свобода труда проявляется прежде всего в его договорном характере, что позволяет двум юридически равноправным субъектам правоотношения — уполномоченному должностному лицу нанимателя и гражданину, претендующему на соответствующую работу, должность, на равных началах вести переговоры по выбору вида трудового договора, его условий и т.д.

Согласно ст. 24 Трудового кодекса в случаях, предусмотренных ТК и иным законодательством о труде, заключению договора могут предшествовать проведение конкурса, избрание на должность и иные мероприятия, позволяющие определить профессиональную пригодность гражданина, претендующего на соответствующую работу, должность.

На практике достаточно часто применяются условия, которые предшествуют заключению трудового договора. Некоторые из них применяются правомерно, поскольку, как следует из содержания ст. 24 ТК, порядок и условия их проведения регламентированы законодательством. Например, наиболее распространенным условием, предшествующим заключению трудового договора, является проведение конкурса на замещение должности научного работника и на замещение должностей профессорско-преподавательского состава.

В.И. Кривой считает (и с этим мнением следует согласиться), что “иные мероприятия, позволяющие определить профессиональную пригодность претендующего на соответствующую работу или должность, о которой говорится в ст. 24 ТК, могут, в частности, выражаться в проведении специального тестирования”.

Как показывает опыт практической работы, в настоящее время наниматели при отборе персонала достаточно часто используют тестирование. Нельзя не согласиться с мнением о том, что “применение тестов должно быть обоснованным и корректным”.

Анализ юридической литературы позволяет сделать вывод о том, что на практике не всегда применение тестов отвечает этим требованиям. В связи с этим возникает вопрос о том, насколько на сегодняшний день в свете нормативных предписаний ст. 24 ТК тестирование является правомерным мероприятием, предшествующим заключению трудового договора. При буквальном толковании указанных норм следует отрицательный ответ, поскольку только на законодательное закрепление и обеспечение правового характера деятельности нанимателя по любому мероприятию, предшествующему заключению договора, направлены нормы этой статьи.

Целесообразность правового регулирования тестирования объясняется и рядом других обстоятельств. В правовом социальном демократическом государстве, каковым согласно ст. 1 Конституции является Республика Беларусь, законодательство о труде должно выполнять функцию защиты личности как работника, так и гражданина, претендующего на соответствующую должность, их чести, достоинства, личных и семейных тайн от посягательства со стороны нанимателя

И.Я. Киселев, исследовав трудовое законодательство стран Запада, пришел к выводу: “В развитии трудового законодательства стран Запа-

да в последнее время появилась тенденция — разработка специальных норм, направленных на то, чтобы предотвратить возможные унижения работника, связанные с процедурой найма, а также защитить личное достоинство кандидата на должность при сборе нанимателями информации о нем, обеспечить неприкосновенность частной жизни трудоустроенного, неразглашение его личных и семейных тайн...”

До тех пор, пока в Беларуси не будет законодательно закреплено тестирование как мероприятие, позволяющее определить профессиональную пригодность претендующего на соответствующую работу, можно предложить нанимателям обеспечить “видимость” правового характера этой их деятельности (по тестированию) посредством принятия соответствующего локального нормативного акта.

**Е.В. Чичина**  
БГЭУ (Минск)

## **ВЛИЯНИЕ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НА ТРУДОВОЕ ПРАВО**

1. Несмотря на отсутствие легального определения понятий “стандартная занятость” и “нестандартная занятость”, они активно используются в последнее время, что напрямую связано с распространением самого явления.

Под нестандартной (атипичной) понимается занятость, по одной или нескольким позициям отличающаяся от стандартной модели — работы на основании трудового договора с неопределенным сроком действия у одного нанимателя и в рамках его территориальных границ с рабочим временем нормальной продолжительности.

Выделяют следующие нестандартные формы занятости: неполная (part-time employment); сверхурочная (overtime employment); временная (temporary or fixed-time employment); случайная (casual employment); надомный труд (home work); вторичная (secondary employment); неформальная: самостоятельная и/или нерегистрируемая (informal employment); работа на основании гражданских правовых договоров (contract work).

Любопытно мнение, согласно которому атипичная занятость не всегда была социальной и правовой нормой. Подобная модель трудовых отношений сформировалась и стала доминировать лишь в конце XIX в. в связи с набирающей темпы индустриализацией производства.

Предполагается, что история нестандартной занятости длительнее, а география — шире. Отсюда следует, что преобладание стандартной занятости характерно лишь для ограниченного исторического периода (индустриальное общество), а к доиндустриальному, неиндустриально-