

ленникова); как определенное правовое состояние судебного решения (С. Ю. Кац).

Думается, что из всего выше сказанного можно сделать следующие выводы:

- на наш взгляд, использование таких категорий как «свойство», «качество», «правовое действие» и «правовое состояние» не способно вести к адекватному пониманию института законной силы, так как приводит к теоретизированию на уровне абстракций;

- термин «законная сила» довольно условен и не допускает буквального толкования, как это делают те, кто связывает её с силой применённого судом закона;

- законную силу следует понимать как процессуальный институт, состоящий из совокупности правил поведения, адресованных в первую очередь суду, выраженных в определённых запретах и закреплённых в процессуальном законодательстве;

- сущность законной силы следует определять через цель существования процессуальных норм, опосредствующих данный институт, а именно: не допустить повторного рассмотрения и разрешения материально-правовых вопросов (эффект исключительности и преюдициальности), уже разрешённых судом;

- следует признать, что своему происхождению институт законной силы обязан ничему иному, как здравому смыслу и целесообразности (присущих древнеримским юристам в высшей степени); но в то же время нельзя отрицать и того, что конкретное закрепление его в законодательстве есть вопрос правовой политики, так как именно законодатель определяет, какие акты и каких органов вступают в законную силу.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА В БЕЛОРУССКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Д. В. Скородулин

Трудоустройство – понятие многогранное. В настоящее время в законодательстве отсутствует легальное определение трудоустройства. В юридической литературе также можно встретить различное понимание трудоустройства.

Традиционно трудоустройство понимается как устройство на работу на условиях трудового договора, то есть как обеспечение занятости в сфере наемного труда [5, с. 408].

В широком смысле трудоустройство можно определить как систему организационно-правовых мероприятий, организуемых государством и

направленных на вовлечение граждан в трудовую деятельность. Таким образом, понятие занятости неразрывно связано с понятием трудоустройства.

Трудоустройство в узком смысле определяется как содействие к включению в трудовую деятельность, протекающую в рамках трудового правоотношения, то есть между гражданином и нанимателем обязательно должен присутствовать посредник. Этим раскрывается юридическая природа трудоустройства [7, с. 14].

Трудоустройство может быть осуществлено двумя способами. Во-первых, оно может стать результатом непосредственных действий нанимателя и потенциального работника. Во-вторых, оно может быть осуществлено при участии органов специальной компетенции. В дальнейшем будет рассмотрен именно данный способ трудоустройства.

Трудоустройство при посредничестве третьих лиц

Посредник в трудоустройстве призван осуществлять полноценный контакт основных контрагентов рынка труда. В качестве посредников могут выступать либо государственные органы, либо негосударственные организации. Следует отметить, что законодательством предусмотрено лицензирование деятельности частных агентств в сфере трудоустройства граждан только за границу, равно как и привлечение в Республику Беларусь иностранной рабочей силы.

В настоящее время основным государственным органом, исполняющим роль посредника на рынке труда, является государственная служба занятости населения. Однако сегодня на белорусском рынке труда начинает складываться новая ситуация: коммерциализация посредничества при трудоустройстве.

Трудоустройство через посредство рекрутинговых агентств

Суть рекрутинга – за оговоренную плату рекрутинговое агентство ищет лучших работников, соответствующих требованиям компании-заказчика, берет на себя обязательство предоставить новых кандидатов. Обращение к рекрутинговым агентствам имеет ряд положительных моментов. Во-первых, задача поиска и отбора перспективных кандидатов передается организации, специализирующейся на работе в этой области. Во-вторых, обращение к профессионалам позволяет нанимателю сэкономить время, так как они могут хорошо организовать процесс оценки и отбора кандидатов, провести проверку достоверности сведений, представляемых кандидатами [6, с. 80].

Однако следует признать, что складывающиеся общественные отношения с участием рекрутинговых агентств не урегулированы в достаточной степени законодательством. Так, некоторыми агентствами применяются различные тесты для отбора персонала, требования, к проведению которых не установлены законодательством. В этом случае не составляет труда придать видимость объективности дискриминационной практике, можно легко провалить и отвергнуть неугодного кандидата. Это подрывает реальность формальных запретов дискриминации при трудоустройстве. Некоторые агентства занимаются самостоятельным сбором информации о кандидате, которая порой не имеет никакого отношения к его будущей трудовой деятельности, а, следовательно, может затруднить реализацию трудовых прав, дискриминировать.

Таким образом складывается ситуация когда соискатель прежде чем встретиться и пройти отбор у нанимателя, подвергается процедуре отбора со стороны кадрового агентства. Подобная деятельность кадровых агентств законодательством не урегулирована. Также не урегулированным остается вопрос относительно возможности и порядка обжалования незаконных действий кадрового агентства при отборе соискателей.

Лизинг персонала (аренда работников)

Сегодня данный способ трудоустройства обойден вниманием со стороны нашего законодателя, так как данные общественные отношения только еще начинают складываться на нашем рынке труда. Тем не менее необходимость урегулирования данных общественных отношений будет постепенно нарастать, так как здесь возникает проблема гарантий прав лиц, работающих на условиях временного трудоустройства.

Схема аренды персонала проста: «арендованного» работника оформляют постоянным сотрудником кадрового агентства. На самом же деле он работает в фирме, которая нуждается в его услугах. Работодатель получает нужного специалиста, причем без всяких кадровых забот и бумажной волокиты. От «лизингового» сотрудника требуется только соответствующая квалификация. Все свои проблемы арендованный сотрудник решает с кадровым агентством [6, с. 81].

Служба занятости университетов

Следует признать, что выпускники вузов являются важным источником «свежей крови» для любой организации, а потому создание службы занятости в составе вузов способствовало бы налаживанию более эффективного взаимодействия между рынком труда и сферой профобразования. Профессиональная работа подобных подразделений позволило бы нанимателю заключить трудовой договор со студентом еще во время его обучения.

Таким образом в настоящее время нельзя говорить о достаточно эффективном механизме правового регулирования в сфере трудоустройства, так как сегодня новые механизмы отбора и распределения рабочей силы пытаются занять свое место на белорусском рынке труда. В связи с этим целесообразно обогатить Трудовой кодекс специальной главой, посвященной вопросам занятости и трудоустройства, которая включала бы следующие положения:

- закрепление основных понятий и категорий;
- предоставление платных услуг нанимателю в поиске соискателей на рабочее место;
- закрепление гарантий прав трудоустраиваемых при осуществлении агентствами, нанимателем отбора кандидатов на вакантную должность;
- определить меры ответственности кадровых агентств, нанимателя за нарушение законодательства в сфере занятости и трудоустройства.

Введение такой главы представляется вполне логичным, так как позволит очертить сферу регулирования трудового права.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 80. 2/70.
2. Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» от 30.05.1991 // Ведомости Верховного Совета Белорусской ССР. 1991. № 19. ст. 273.
3. Закон Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» от 17.06.1998 // Ведомости Национального Собрания Республики Беларусь. 1998. № 25–26. ст. 430.
4. *Горбачева Ж. А.* Закрепление в новом Трудовом кодексе России гарантий прав граждан в сфере содействия занятости и трудоустройства // Управление персоналом. М., 2000. № 7. с. 81–86.
5. *Киселев И. Я.* Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. М., 1998.
6. Курс российского трудового права. Том 2. / Под ред. *С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова.* М., 2001.
7. *Марков А.* Подбор персонала: поиск сотрудников // Кадровик. Управление персоналом. 2003. № 3. с. 76–83.
8. *Уржинский К. П.* Трудоустройство граждан в СССР. М., 1967.

РЕГИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА СТРАН-ЧЛЕНОВ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА: ОПЫТ ДЛЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

И. В. Суздалева

В последние годы в процессе углубления интеграционных процессов на территории Европейского Союза (ЕС) возрастает значение региональ-