

ствующего судьи с ними и последующее удостоверение их правильности, либо несогласие и рассмотрение замечаний в судебном заседании с привлечением участников процесса.

Последний вариант видится наиболее соответствующим принципам гражданского судопроизводства. Он позволяет избежать «лишних» процессуальных действий, а также обеспечивает надлежащую реализацию процессуального права на подачу замечаний на протокол судебного заседания.

Таким образом, для того чтобы усилить доверие к суду и принимаемым им решениям, необходимо найти баланс между реальным обеспечением прав участников судебного разбирательства и недопустимостью его затягивания.

## **ПРИМЕНЕНИЕ ПОЛИГРАФА ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ: ПЕРСПЕКТИВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ**

*Антонова В. О., Южно-Уральский государственный университет*

*Научный руководитель: д-р юрид. наук, доцент А. В. Минбалеев*

Проблема использования полиграфа в работе с кадрами на сегодняшний день стоит как никогда остро. Так, в России при решении кадровых вопросов ежегодно проводится 40-50 тысяч проверок на детекторе лжи. Вместе с тем следует отметить, что по рассматриваемому вопросу отсутствуют директивные положения международных норм. В российском законодательстве также не закреплено применение полиграфов для детекции лжи, при этом не существует и законов, запрещающих их применение. В связи с этим данная проблема носит дискуссионный характер.

При приеме на работу полиграф используют практически все банки, многие страховые компании, крупные финансово-промышленные группы, польза устройства при проверке кандидатов на работу очевидна. Однако сразу же возникает вопрос: не является ли применение полиграфа при работе с кадрами нарушением прав человека?

Можно уверенно констатировать, что ни в одной из сфер прикладного применения полиграфа при найме на работу права человека не нарушаются. Сегодня исследование является добровольным, тестирование с помощью полиграфа возможно только с письменного согласия кандидата. Трудовой кодекс Российской Федерации напрямую не содержит обязанности работника проходить тестирование. Однако можно предположить, что широкое внедрение полиграфа приводит к тому, что процедура негласно становится обязательной.

Возникает вопрос: как защитить права кандидатов на работу от злоупотреблений, связанных с применением полиграфа? При ответе на данный вопрос уместно было бы обратиться к зарубежному опыту. Так, аме-

риканские ученые высказывали серьезные сомнения в целесообразности проведения проверок на полиграфе в процессе трудоустройства. Итогом сомнений стал «Акт о защите работников от полиграфа» 1988 г., который значительно ограничил возможности работодателей по использованию полиграфа в отношении кандидатов на работу. Опыт США показал, что отсутствие жесткого правового регулирования неизбежно вело к грубым нарушениям прав и свобод лиц, в отношении которых применялся опрос с использованием полиграфа. После принятия указанного акта нарушения были устранены.

В 2005 г. депутаты Государственной Думы РФ совместно с Федеральной службой безопасности выступили с инициативой принятия закона «О применении полиграфа», однако данный проект так и не был принят.

На наш взгляд, также необходимо закрепить законодательно создание и функционирование системы лицензирования подготовки соответствующих специалистов, так как на 90 % результаты тестирования зависят от специалиста, его квалификации и лишь на 10 % от самого полиграфа. Следовательно, и здесь можно столкнуться с проблемами применения полиграфа в отношении кандидатов на работу, пробелами урегулирования данного вопроса.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что применение полиграфа на практике при приеме на работу не имеет законодательного урегулирования, что порождает множество юридических проблем. Представляется необходимым ввести на законодательном уровне ограничения применения полиграфа, установить требования к ситуации, в которой он может и должен применяться, определить и обеспечить необходимый профессиональный уровень специалистов по использованию полиграфа для наиболее объективного толкования его показаний. В обеспечение всех этих положений ввести материальную ответственность недобросовестных работодателей, незаконно принуждающих своих работников проходить проверки на полиграфе, и недобросовестных специалистов в целях предупреждения фальсификации показаний полиграфа.

## **О ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ГИБКОЙ ЗАНЯТОСТИ В КОНТЕКСТЕ БЕЗРАБОТИЦЫ**

*Панас Е. В., Гродненский государственный университет  
им. Янки Купалы*

*Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент А. Г. Авдей*

Безработица, выступая важнейшим показателем макроэкономической нестабильности, является одной из наиболее острых проблем, угрожающих социально-экономической и демографической безопасности общества. В Республике Беларусь реализовываются поступательные меры для борьбы с данным явлением. Одним из наиболее эффективных путей оптимизации

