

в первую очередь столкновений политических интересов и конечно предмет серьёзных переговоров. Не все государства захотят делегировать передачу столь важных полномочий Европейской комиссии – органу, который состоит из лиц, хоть и являющихся гражданами государств- членов ЕС, но выступающих в самостоятельном качестве, и ставящих интересы Евросоюза выше интересов отдельных стран.

Получится ли при создании нового санкционного режима вводить ограничительные меры своевременно и с менее серьёзным ущербом для отношений с третьим государством покажет время, ведь достоинства или недостатки глобального санкционного режима мы сможем увидеть только если регламент и решение будут приняты Советом ЕС. Европейская комиссия внесла предложение, теперь последнее слово останется за министрами государств-членов ЕС.

#### Список использованных источников:

1. Annex III of the Commission Implementing Decision on the Annual Action Programme 2016 in favour of the Republic of Belarus. Action Document for Strengthening Private Initiative Growth in Belarus (SPRING) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // [https:// ec.europa.eu / neighbourhood-enlargement/sites/near/files/eni\\_2016\\_c20164861\\_spring.pdf](https://ec.europa.eu/ neighbourhood-enlargement/sites/near/files/eni_2016_c20164861_spring.pdf). – Дата доступа: 20.08.2021.

2. Belarus and the EU. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:// [https:// eeas.europa.eu / headquarters/headquartershomepage / 15975/belarus-and-eu\\_en](https://eeas.europa.eu/headquarters/headquartershomepage/15975/belarus-and-eu_en). – Дата доступа: 10.09.2021.

3. Belarus. EU–Belarus Relations [Электронныйресурс]. – Режим доступа: // [https://ec.europa.eu/neighbourhoodenlargement/ neighbourhood/countries/ belarus\\_en](https://ec.europa.eu/neighbourhoodenlargement/ neighbourhood/countries/belarus_en). – Дата доступа: 10.09.2021.

## **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И СТРАНАХ МИРА**

*В.И. Филимонова, П.Г. Шеленговский*

*Ключевые слова: трудоустройство, распределение, образование, молодёжь.*

Одним из приоритетных направлений деятельности любого государства является образование. Большинство стран мира стремятся создать все необходимые условия для построения эффективной, качественной системы образования, которая должна быть направлена не только на традиционное получение теоретических знаний в учебных заведениях, но и на самообразование, самореализацию учащихся, получение ими практического опыта

работы уже в студенческие годы, а также способствование последующему трудоустройству выпускников. Успешное трудоустройство после получения образования по специальности – это одна из тех задач, которую по факту приходится решать не только самому выпускнику, но и его учебному заведению, и государству. Таким образом представляется интересным изучить институт трудоустройства выпускников в Республике Беларусь и, в частности, институт распределения, понять, действительно ли распределение является социальным благом, а также, проанализировав результаты анкетирования учащихся выпускных групп Филиала БГТУ «Витебский государственный технологический колледж» и мировую практику по трудоустройству молодёжи, определить, не нуждается ли данный институт в реформировании.

Статья 49 Конституции Республики Беларусь закрепляет право на образование, гарантируя доступность и бесплатность профессионально-технического образования и устанавливая право каждого получить среднее специальное и высшее образование на конкурсной основе бесплатно в государственных учебных заведениях [1]. Однако, получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования в дневной форме за счёт средств бюджета сопряжено в Беларуси с обязательной отработкой, а именно с распределением, которое закреплено статьёй 83 Кодекса Республики Беларусь «Об образовании» и Постановлением Совета Министров № 821 от 22.06.2011 года [2,3]. Таким образом, Республика Беларусь остаётся единственной страной в СНГ и, пожалуй, в мире, где в полной мере сохраняется обязательная отработка после получения образования.

Изучение вопросов обеспечения выпускников первым рабочим местом в нашей стране показало неоднозначное отношение учащихся к проводимой политике трудоустройства, так как среди опрошенных высокий процент обучающихся за счёт средств бюджета не только отрицательно относятся к действующему институту обязательного распределения (46% опрошенных), но и ищут причины, которые позволили бы им его избежать (44% опрошенных), а также опрошиваемые говорят о том, что в большинстве случаев находят места работы по распределению самостоятельно (приносят заявки от нанимателей 65% опрошенных), что указывает на снижение роли государства при поиске первого места работы для выпускника. Однако, как показало анкетирование, определённый процент так называемых «платников» (тех, кто обучается на платной основе), не подлежащих распределению, не только положительно относятся к данному институту, но и желали бы получить первое гарантированное место работы, особенно учащиеся с высоким баллом диплома (61% опрошенных, обучающихся на платной основе по специальности «Правоведение» пожелали подлежать распределению, получив при этом гарантированное первое место работы). В 2020 году министр образования Беларуси Игорь Карпенко выступил с предложением о добровольном распределении «платников» и

присвоении им статуса молодых специалистов, но пока изменений в законодательстве не последовало. Таким образом, на вопрос, считаете ли вы, что институт распределения подлежит реформированию, 80% респондентов, независимо от бюджетной либо платной основы получения образования, ответили положительно и только 20% пожелали оставить всё как есть.

При изучении и анализе международной практики организации образовательного процесса и трудоустройства выясняется, что в большинстве стран мира студенты получают образование на платной основе, при получении специальности выходят на свободный, открытый рынок труда и не подлежат обязательному распределению, имеют возможность посещать дополнительные образовательные курсы, заниматься самообразованием. Также в Российской Федерации, странах Западной Европы, США, Японии при университетах создаются консультационные бюро, центры карьеры, которые проводят «ярмарки вакансий», оказывают содействие по поиску работы во взаимодействии с будущими работодателями, развивая своеобразную систему трёхсторонних отношений между учебным заведением, студентом и работодателями. В Японии, например, «сюкацу» - процесс поиска работы, начинается уже с первого курса, когда каждого первокурсника японского университета в первую очередь знакомят с представителями вузовского «центра карьеры». Практически все студенты знают, где он находится, кто там работает и с какими вопросами туда нужно обращаться. Здесь обучают очень важным практическим навыкам – правильно одеваться, правильно говорить, правильно составлять резюме и письма в компании, правильно проходить собеседования. И уже на третьем курсе вооружённые знаниями студенты вплотную приступают к поискам работы [6, с.11-17].

Кроме того, в странах Западной Европы и в некоторых странах СНГ существуют определённые налоговые льготы и иные преференции работодателям, создающим рабочие места для выпускников или принимающим их на работу. Так, согласно французскому декрету "О развитии деятельности по трудоустройству молодежи" работодателю на протяжении 5 лет с момента создания соответствующего рабочего места оказывается помощь в размере 15 924,55 евро ежегодно [4, с.12]. В Польше государство в ряде случаев компенсирует издержки, понесенные работодателем в случае полной занятости направленного выпускника (заработная плата, премии, взносы социального страхования в заранее оговоренном размере, не превышающем минимального оклада труда) за период до 12 месяцев. В Кыргызстане за каждого устроенного молодого работника по программе «чек на рабочее место» работодатель получает единовременную выплату, согласно законодательства, и снижение отчислений на социальное страхование на каждого принятого с 34,5% до 9% в течение двух лет. В Молдове согласно закону «О занятости населения и социальной защите лиц, нуждающихся в поиске работы» работодатели, трудоустраивающие лиц из числа выпускников высших учебных заведений, имеют право на уменьшение взноса обязательного

государственного социального страхования сроком на 12 месяцев при условии продолжения трудовых отношений в течение не менее двух лет [5, с. 6].

В отдельных европейских странах налоговые льготы предоставляются не только работодателю, но и выпускнику. Например, в Польше ряд налогов в течение года с момента трудоустройства платит вместо выпускника государство. Также освобождаются от уплаты ряда налогов в течение года выпускники, открывшие свой бизнес. Аналогичные меры по поддержке молодых людей, решивших заняться предпринимательством, применяются и в Чехии [4, с. 22].

Безусловно, масштабное применение подобных мер в Республике Беларусь потребует внушительных финансовых вложений, однако представляется возможным и целесообразным, не отказываясь полностью от системы обязательного распределения, внедрять налоговые льготы и преференции, которые совершенно точно позволят повысить заинтересованность конкретного нанимателя в трудоустройстве молодого специалиста, а также заинтересованность самого выпускника работать по специальности после получения образования.

Исходя из вышеизложенного, в рамках перспектив развития института трудоустройства в нашей стране возможно предпринять следующие меры:

1. Развивать эффективные трёхсторонние отношения между учебным заведением, студентом и реальным работодателем путём создания при учреждениях образования «консультационных бюро», «центров карьеры», которые, проводя «ярмарки вакансий», создавая базы данных работодателей, базы данных резюме выпускников, занимались бы их реальным трудоустройством; можно рассмотреть возможность создания сайта, на котором будут определены списки предприятий, принимающих на работу молодых специалистов для трудоустройства, с определенным "положительным рейтингом", тем самым привлечь дополнительное внимание к таким предприятиям, оказываемым ими услугам, выполняемым работам; также при разработке учебных программ, учебных планов полезно проводить консультации с реальными работодателями, которые смогли бы скорректировать учебные планы под конкретные требования, предъявляемые на практике.

2. Повысить заинтересованность конкретного нанимателя в приёме молодого специалиста путём установления налоговых льгот для работодателей при создании новых рабочих мест для выпускников или приёме их на работу.

3. Предусмотреть налоговые льготы и иные преференции самим выпускникам, приступающим к работе по полученной специальности либо открывающим свой бизнес.

4. Предоставлять гарантированное первое место работы и статус «молодого специалиста» со всеми льготами и преференциями выпускникам с наиболее высоким баллом диплома независимо от платной или «бюджетной» формы обучения по их желанию. Таким образом повысится мотивация

к обучению и институт распределения будет восприниматься не как наказание, а как реальное социальное благо.

Мир в целом движется вперед, говорил Гёте, но молодежи приходится всякий раз начинать сначала. Задача учебного заведения и, в целом, государства в сфере трудоустройства молодёжи – не навязать, а оказать содействие при получении первого места работы для выпускника.

#### Список использованных источников:

1. Конституция Республики Беларусь: с изм. и доп., принятыми на Респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – Минск: Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2016. – 62 с.

2. Об образовании: Кодекс Республики Беларусь, 13 января 2011 г. № 243-З [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2021.

3. О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, возмещения затраченных государством средств на их подготовку и целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 22 июня 2011 г., № 821 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь (pravo.by). – Дата доступа: 28.10.2021.

4. Лаврухин, А.В. Обязательное распределение выпускников: в поисках альтернативы / А.В.Лаврухин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Laurukhin-Obiazatelnoe-Raspredelenie-ru.pdf (bolognaby.org). – Дата доступа: 25.10.2021. – 35 с.

5. Обзор мировых практик в области содействия трудоустройства выпускников и оценка применимости их в российских условиях. Отчет Комитета по молодежному предпринимательству Общероссийской общественной организации «Деловая Россия», Москва, 2011.

6. Харитонова, Л. «Сюкацу»: трудоустройство выпускников по-японски / Л. Харитонова // Карьера – Регион. – № 9. – 2011.