

УДК 343

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Е.А. Комиссарова, М.А. Седнина

УО «БНТУ», г. Минск, Республика Беларусь

Создание необходимых условий для профессиональной самореализации молодых людей является приоритетной задачей государства в области регулирования социально-трудовых отношений.

В экономике республики, по информации Национального статистического комитета Республики Беларусь, удельный вес работающей молодежи в возрасте до 30 лет составил на начало 2009 г. 24 %.

Сегодня на рынке труда молодежи складываются две противоположные тенденции. В одних сферах деятельности молодым людям трудоустроиться на работу практически невозможно (юриспруденция, аудит), т.к. они не обладают глубокими профессиональными знаниями. Зато в других областях (торговля, маркетинг, информационно-вычислительное обслуживание) их молодость, энергичность весьма положительно воспринимаются нанимателями и молодежи отдается предпочтение.

Наибольший удельный вес молодежи от общей численности работающих отмечается в таких отраслях экономики, как информационно-вычислительное обслуживание (35,6 %), торговля и общественное питание (33,6 %), финансы, кредит и страхование (31,9 %), строительство (29,9 %), непроизводственные виды бытового обслуживания населения (29,2 %), культура (24,6 %).

В нашей стране существует более 50 только высших учебных заведений, стены которых ежегодно покидают свыше 30 тысяч молодых специалистов, желающих реализовать приобретенные в процессе учебы знания и навыки. Некоторые из выпускников получают образование за счет денежных средств из бюджета Республики Беларусь, потому после окончания учебы они приобретают статус молодых специалистов и подлежат распределению.

Молодые специалисты — это выпускники, получившие профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, направленные на работу по распределению, которые обязаны отработать один год после получения профессионально-технического образования, два года после получения среднего специального или высшего образования. Срок работы по распределению исчисляется со дня заключения трудового договора (контракта) между молодым специалистом и нанимателем.

Молодые специалисты, не отработавшие срок работы по распределению, обязаны возместить средства, затраченные на их подготовку из республиканского и (или) местных бюджетов, в соответствующий бюджет.

Трудовые отношения с молодыми специалистами регулируются в первую очередь Положением о распределении выпускников учреждений образования, получивших профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 1702 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 21.06.2009).

Законодательством Республики Беларусь молодым специалистам в области труда предоставляются следующие гарантии:

- предоставление первого рабочего места по полученной специальности в виде распределения. Наниматель обязан принять на работу прибывшего по направлению молодого специалиста и обеспечить его работой по должности, профессии, квалификации, а также установить должностной оклад (тарифную ставку), указанные в свидетельстве о направлении на работу, и заключить с ним трудовой договор (контракт);

- нанимателям запрещается устанавливать предварительное испытание для молодых специалистов. Учитывая отсутствие, как правило, опыта работы у выпускника учебного заведения, указанная гарантия защищает его от увольнения как не выдержавшего предварительное испытание по ст. 29 Трудового кодекса Республики Беларусь. Можно предположить, что, в противном случае, это было бы наиболее часто используемое нанимателем основание для расторжения трудового договора с данной категорией лиц, принимая во внимание фактически отсутствие опыта работы и должной квалификации последних;

- в течение месяца после заключения трудового договора молодому специалисту за счет средств нанимателя выплачивается денежная помощь в размере месячной стипендии за последний

семестр, а выпускникам с профессионально-техническим образованием — из расчета тарифной ставки по присвоенной им квалификации. Если же в последнем семестре выпускник не получал стипендию, то денежная помощь ему выплачивается в размере социальной стипендии. Также для переезжающих по распределению в другую местность выплачивается заработная плата за дни сборов, время нахождения в пути и устройства на новом месте (за 6 дней). Выпускникам учреждений образования, которые получили возможность самостоятельного трудоустройства, денежная помощь не выплачивается;

- в конце срока обучения в учреждении образования молодым специалистам предоставляется отдых продолжительностью один календарный месяц, а получившим педагогическую специальность — 45 календарных дней;

- предоставление жилья. Предприятия обязаны обеспечить молодых специалистов необходимыми жилищно-бытовыми условиями. Тем, кто прибыл на работу по персональному распределению, местные исполнительные и распорядительные органы, организации при наличии средств могут (но не обязаны) компенсировать затраты за наем жилья у населения. Молодые специалисты, проживающие в общежитии, могут становиться на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий;

- нанимателю запрещается увольнять молодого специалиста до окончания обязательного срока работы по распределению, за исключением случаев:

- перехода на выборную должность;
- перераспределения молодого специалиста или выдачи ему справки о самостоятельном трудоустройстве;

- зачисления на дневную форму обучения;

- нарушения нанимателем законодательства о труде;

- ликвидации организации;

- несоответствия работника занимаемой должности вследствие состояния здоровья либо неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности;

- систематического неисполнения работником должностных обязанностей или прогула без уважительных причин;

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

- совершения хищения по месту работы;

- грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников.

В случае необоснованного увольнения молодого специалиста действия нанимателя могут быть обжалованы в суде. Кроме того, законодателем предусмотрена возможность применения санкции к нанимателю в виде возмещения средств, затраченных на обучение указанного работника.

Преимущества молодых специалистов, с одной стороны, - их защита на рынке труда в момент, когда они наиболее неконкурентноспособны (полное отсутствие опыта работы не устраивает многих нанимателей), с другой - защита государством своих интересов в виде «компенсации» ранее вложенных денежных средств. Естественно, что, затратив деньги, государство хочет получить определенную отдачу.

Для молодых специалистов распределение - это гарантия первого трудоустройства. Если есть возможность устроиться самостоятельно, распределение рассматривается как обязанность, если же такой возможности нет - предоставленная государством гарантия.

Прием молодого специалиста - это в определенном смысле и моральное обязательство. Поскольку еще ничего не умеющий специалист попадает в совершенно новую среду, где ему предстоит научиться организовывать свое время и рабочий процесс, строить отношения с окружающими людьми как личные, так и рабочие, сформировать определенное отношение к своей работе. И во многом результат этой «работы» зависит от нанимателя и от тех условий, которые он создаст в организации.

Если специалист не подошел организации по каким-либо причинам, то проблема не только в молодом специалисте, но и в системе управления организацией, как минимум, в части управления персоналом. Рекрутинг не должен ограничиваться удовлетворением кадровых потребностей только по числу незаполненных вакансий и нередко размытых, неконкретных требований к функциональным обязанностям нового работника.

При трудоустройстве выпускников следует стремиться к гармонизации интересов государства, предприятий, а также самих молодых специалистов.

Список использованных источников

1. Брасс А.А. Управление персоналом: от руководства к сотрудничеству.- Мн.: 2006.
2. Кибанов А.Я. Оценка экономической эффективности совершенствования системы и технологии управления персоналом организации.- М.: 2006.
3. Орлова О.С. Управление персоналом современной организации.- М: 2009.

УДК 323.3:321.01

**СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА – ПРИОРИТЕТ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВА**

Э.Ф. Павловская

УО «ВГМУ», г. Витебск, Республика Беларусь

Социальная политика является одним из главных приоритетов нашего государства, ее основная цель – обеспечение устойчивого роста уровня и качества жизни населения и создание условий для развития человеческого потенциала. Основными направлениями социальной политики в Республике Беларусь являются:

- создание условий и возможностей всем трудоспособным гражданам зарабатывать средства для удовлетворения своих потребностей;
- последовательное повышение уровня оплаты труда как основного источника денежных доходов населения и важнейшего стимула трудовой активности работников наемного труда;
- формирование среднего класса как фактора стабилизации общества на основе значительного роста денежных доходов населения и снижения уровня малообеспеченности;
- обеспечение рациональной занятости населения на основе сохранения рабочих мест на жизненно важных и перспективных предприятиях, создания новых рабочих мест, в том числе в частном секторе экономики, создание гибкой системы подготовки и переподготовки кадров;
- повышение уровня пенсионного обеспечения, повышение социальной защиты нуждающихся на основе усиления адресности оказания помощи, рационализации системы льгот, улучшения социального обслуживания.

В соответствии с социально-экономическим курсом главы государства, Национальной стратегией устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 года, Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на 2006 – 2010 гг. социальная политика нашего государства имеет четкую направленность на последовательное повышение денежных доходов населения, как важнейшего показателя уровня жизни населения. В области политики денежных доходов и оплаты труда предусматривается увеличение реальных денежных доходов в соответствии с ростом ВВП, рост реальной заработной платы в соответствии с ростом производительности труда. Реальные денежные доходы населения в 2010 г., согласно прогнозу, возрастут на 14-15 %. Реальная заработная плата увеличится на 13 – 14 %. Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата по народному хозяйству к концу 2010 г. должна составить 500 долл. в эквиваленте, как и предусматривалось Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на 2006 – 2010 гг.

С 1 января 2010 г. повышена минимальная заработная плата, ее размер составляет 258600 руб. в месяц, или 1530 руб. в час. Минимальная заработная плата является минимальным социальным стандартом в области оплаты труда. Дальнейшее ее повышение осуществляется по мере роста эффективности производства, имея в виду поэтапное приближение ее размера к бюджету прожиточного минимума, в дальнейшем – к минимальному потребительскому бюджету. Бюджет прожиточного минимума в денежном выражении – это стоимость минимального набора материальных благ и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности и здоровья человека. С 1 ноября 2009 г. бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения составил 250070 руб., а с 1 февраля 2010 г. – 255220 руб.

Повышение тарифной ставки первого разряда с 77000 до 81000 позволит повысить уровень заработной платы работников бюджетных организаций в среднем на 5,2 %. По прогнозам в 2010 г. средняя заработная плата в бюджетной сфере составит примерно 1,2 млн. руб.