

**Обзор мировых практик в области содействия
трудоустройства выпускников и оценка
применимости их в российских условиях.**

МОСКВА 2011



СОДЕРЖАНИЕ

Директивное распределение	3
Гарантия предоставления первого рабочего места	5
Налоговые льготы и иная помощь работодателям	5
Профориентация в вузах, непрерывное образование	7
Увязывание финансирования вузов с уровнем трудоустройства их выпускников	9
Организация молодежных бирж труда, служб по трудоустройству в вузах	9
Квотирование рабочих мест для молодежи	11
Организация длительной практики студентов (выпускников) на предприятиях	11
Заключение	12

Данный материал представляет собой обзор существующих практик в области содействию трудоустройства выпускников. Выделены ряд основных типов подобного содействия, а также дана оценка применимости каждого из них в российских условиях.

Директивное распределение

Такая система, близкая к распределению советского типа, действует в основном на постсоветском пространстве.

Республика Беларусь. Выпускник государственного вуза обязан отработать по направлению на работу два года¹. Выпускники распределяются на работу согласно заявкам организаций, соответствующих министерств и иных органов государственного управления, договорам о подготовке специалистов. Однако даже в условиях Республики Беларусь, где существует режим, который ряд специалистов считает авторитарным, около 20% выпускников от распределения уклоняются.

Украина. Выпускники "обязуются после окончания обучения и получения соответствующей квалификации работать в государственном секторе народного хозяйства не менее 3 лет", а в противном случае обязуются отчислить в государственный бюджет полную стоимость обучения.

Однако на деле выпускники давно научились обходить закон и случаи, когда они на самом деле возвращают деньги за обучение в бюджет, являются крайне редкими исключениями. В итоге вся государственная система распределения оборачивается профанацией.

Восстановление в той или иной форме системы директивного распределения в общероссийских масштабах (в полном объеме), на наш взгляд, нецелесообразно, по трем причинам:

- во-первых, оно потребует затрат значительных финансовых и организационных ресурсов;
- во-вторых, значительная часть выпускников будет всеми правдами и неправдами от распределения уклоняться.

¹Положение о распределении выпускников учреждений образования, получивших профессионально-техническое, средне - специальное или высшее образование Постановление Совета Министров Республики Беларусь 10.12.2007 N 1702

Тем не менее, всероссийский опрос, проведенный порталом для молодых специалистов CAREER.RU, показал, что каждый третий (31%) российский студент хотел бы иметь гарантированное трудоустройство после вуза без возможности выбора работодателя.

Свое желание 95% студентов, выбравших гарантированное трудоустройство, объясняют просто — они считают, что молодым специалистам без протекции невозможно найти работу.

Также 65% студентов признались, что гарантированное трудоустройство - преимущество вуза, однако 23% так не считают, 12% затрудняются ответить.

Стоит отметить, что только каждый пятый опрошенный студент (21%) обращался в вузовские структуры по трудоустройству. Всего 55% признались, что не делали этого, а 25% заявили, что у них таких нет или они о них не знают.²

Свобода или гарантия? Выберите наиболее интересный для вас вариант.

Ответ	%
Гарантированное трудоустройство без возможности выбора (распределение вузом).	31
Свобода выбора места работы без распределения вузом.	69

Почему вы предпочитаете гарантированное трудоустройство?

Ответ	%
Молодым специалистам без протекции невозможно найти работу.	95
Просто не хочу стараться.	5

Вы считаете гарантированное трудоустройство преимуществом вуза?

Ответ	%
Да	65
Нет	23

²Опрос проведен порталом по поиску работы CAREER.RU 2–9 августа 2011 года среди 1400 российских студентов и молодых специалистов.

Также на наш взгляд, восстановление обязательного распределения имеет смысл в тех сферах, где выпускники в массовом порядке уклоняются от работы по специальности. В первую очередь это касается выпускников педагогических и сельскохозяйственных вузов. Возможно, будет целесообразным введение практики подписания контракта между студентом и соответствующим министерством, согласно которому выпускник будет обязываться отработать по специальности определенный срок после окончания учебного заведения, - причем в том случае, если он не сможет трудоустроиться самостоятельно, государство предоставит ему рабочее место по распределению.

Гарантия предоставления первого рабочего места

Украина. "Государство обеспечивает трудоспособной молодежи предоставление первого рабочего места на срок не менее двух лет после окончания обучения в общеобразовательных, профессионально-технических и высших учебных заведениях³".

Подобная практика применяется и в некоторых российских вузах, где есть комиссии по распределению, которое, однако, не носит обязательного характера (из-за низкого уровня оплаты многие эту возможность получения работы по специальности отвергают).

Безусловно, распространение этой практики на более широкий круг вузов будет иметь положительное влияние на решение проблемы трудоустройства выпускников по специальности.

Налоговые льготы и иная помощь работодателям

Подобная мера широко используется в Европе (**Польша, Франция**), а также в некоторых странах **СНГ**. Так, согласно французскому декрету "О развитии деятельности по трудоустройству молодежи" работодателю оказывается помощь в размере (15 924,55 евро) ежегодно, причем предоставляется она в течение 5 лет с момента создания соответствующего рабочего места. Нужно подчеркнуть, что данная помощь государства работодателю никак не мешает последнему пользоваться другими государственными (в том числе налоговыми) льготами.

³ Статья 197 КЗоТ Украины

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 в размере 780 сомов (около 20 долл.) 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 работы⁴». Работодатели, трудоустраивающие на неопределенный срок на основе индивидуального трудового договора выпускников высших учебных заведений, финансируемых из государственного бюджета, получают ежемесячно из этого бюджета в течение 12 календарных месяцев на каждого выпускника сумму в размере одной минимальной заработной платы. 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. Размер уменьшения устанавливается ежегодно законом о бюджете государственного социального страхования.

Кстати, 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 (в рамках дотации для Фонда Работы). Также освобождаются от уплаты ряда налогов в течение года выпускники, открывшие свой бизнес. Программа дешевых кредитов, кредитных поручительств и доплат к процентным издержкам, займы на начало экономической деятельности — проводит в действие Министерство Работы и Социальной Политики, а также Банк Народного Хозяйства. Временная приостановка сбора взносов на пенсионное страхование с выпускников, которые открыли собственные фирмы на период 12 месяцев.

⁴Статья 23. Стимулирование работодателей к трудоустройству выпускников Закон Республики Молдова от 13 марта 2003 года №102-XV "О занятости населения и социальной защите лиц, находящихся в поиске работы"

Чехия. Большую роль в решении проблемы занятости квалифицированной рабочей силы сыграл специальный комплекс мер по трудоустройству молодых специалистов - выпускников высших и средних специальных учебных заведений. Среди этих мер - предоставление льгот государственным предприятиям и частным работодателям, создающим рабочие места для начинающих специалистов, а также поддержка молодых людей, решивших заняться предпринимательством. Речь идет о создании временных рабочих мест для выпускников средних и высших учебных заведений, которые составляют наиболее значительную группу безработной молодежи; о льготах в налогообложении для работодателей, создающих рабочие места для молодежи.

Безусловно, масштабное применение подобных мер в **Российской Федерации** требует финансовых вложений. Возможно, было бы целесообразным применять их в отношении отдельных категорий выпускников.

На наш взгляд, следует всячески использовать передовой мировой опыт с целью поддержки и стимулирования процесса трудоустройства молодых специалистов и выпускников. Путем снижения налогового бремени и предоставления различных льгот предприятиям (ряда отраслей), принимающим на работу выпускников учебных заведений (снижение ЕСН, единовременные выплаты итд), а также снижения налогового бремени на самих выпускников (снижение НДФЛ на определенный период), с целью стимулирования притока кадров в высокотехнологичные, несырьевые отрасли. А также освобождение от уплаты налогов на определенный период времени, для выпускников, открывших собственный бизнес.

Профориентация в вузах, непрерывное образование

Профориентация является одной из наиболее эффективных превентивных мер в борьбе с безработицей среди выпускников. В той или иной степени она развивается практически во всех странах. Наиболее совершенная и развитая система профориентации существует во **Франции**, и охватывает она систему как высшего, так и среднего образования. Речь идет о постепенной подготовке молодого человека к выбору направления дальнейшего обучения и профессиональной деятельности. Согласно Кодексу законов об образовании, «ориентация студентов предполагает информирование о структуре учебного процесса, о перспективах трудоустройства, о возможностях смены профиля образования». Для помощи студентам в каждом государственном вузе и в большинстве частных созданы службы ориентации, в каждом департаменте - государственные центры учебной и профессиональной ориентации. В результате «учащиеся вырабатывают свой план учебной и профессиональной ориентации, исходя из

своих желаний и способностей, с помощью родителей, преподавателей, персонала службы ориентации и специалистов в избранной сфере. Этому способствуют и заинтересованные представители администрации, местных коллективов, предприятий и ассоциаций» (Кодекс законов об образовании).

Система профориентации существует и в **Российской Федерации**, однако на данный момент она далека от совершенства. Всероссийский интернет-опрос российских студентов последнего курса, проведенный порталом **CAREER.RU**⁵, показал, что 82% сразу после окончания вуза планируют пойти работать. Только 53% хотят работать по специальности, хотя 39% рассчитывают на удачу. Примерно 48% из тех, кто не планирует работать по специальности, признались, что им неинтересно их направление обучения, а 27% уверены, что в их профессии не заработать. 21% выпускников 2011 года уверены, что по их специальности молодому специалисту очень сложно устроиться. Это свидетельствует о том, что выбор делался недостаточно осознанно, что наглядно иллюстрирует приведенная ниже статистика.

Вы планируете работать по специальности?

Ответ	%
Да	53
Нет	39
Нет, не думаю, что буду работать по специальности	8

Почему вы планируете работать по специальности? Укажите самый веский аргумент.

Ответ	%
Мне неинтересна моя специальность	53
По моей специальности мало платят	39
По моей специальности молодому специалисту без опыта работы сложно устроиться	8
В моем городе мало мест для работы по специальности	3

⁵ Опрос проведен порталом для молодых специалистов CAREER.RU 17–24 мая 2011 года среди 3000 российских студентов последнего курса и 500 выпускников 2010 года.

О недостатках системы профориентации говорит и существующий на рынке труда значительный "перекося": переизбыток кадров одних специальностей и острый дефицит других.

Увязывание финансирования вузов с уровнем трудоустройства их выпускников

В данный момент в **Чехии** предпринимаются попытки внедрения такого порядка финансирования, при котором размер государственных дотаций вузам зависит именно от того, насколько успешно трудоустраиваются их выпускники.

На наш взгляд, это может стать очень действенным механизмом поощрения вузов к трудоустройству своих выпускников. На данный момент вузы заинтересованы скорее в том, чтобы скрывать реальную ситуацию с занятостью выпущенных ими молодых специалистов. Между тем, в ряде вузов даже "на бумаге" не существует служб по трудоустройству, о чем свидетельствуют данные проведенного статистического опроса.

Вы хотя бы раз за время учебы обращались в вузовские структуры по трудоустройству студентов?⁶

Ответ	%
Да	21
Нет	55
У нас таких не было	25

Эта мера должна дополняться корректировкой приема на ту или иную специальность в зависимости от положения на рынке труда. Если выпускники определенной специальности испытывают сложности с трудоустройством, прием на не должен сокращаться.

Организация молодежных бирж труда, служб по трудоустройству в вузах

Такие биржи и службы существуют и развиваются в большинстве стран **СНГ** и **Европы**.

⁶Опрос проведен порталом по поиску работы CAREER.RU 2–9 августа 2011 года среди 1400 российских студентов и молодых специалистов.

Вузовские службы по трудоустройству развиваются и в **России**. В 1999 году в соответствии с совместным приказом Министра образования РФ и Министра труда и социального развития РФ от 04.12.1999 г. № 462/175 "О мерах по эффективному функционированию системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений и адаптации их к рынку труда" ведущие вузы России приступили к формированию центров, специализированных отделов и лабораторий по содействию в трудоустройстве своих выпускников.

Однако на пути реализации отмеченного приказа возникли трудности с определением реального статуса и роли таких подразделений в структуре вуза, с постановкой задач и функций, реализуемых ими, с порядком их финансирования и ряд других. Реальная картина, состояния дел на сегодняшний день, приведена ниже на основе опроса студентов и молодых специалистов.

За время обучения в вузе предлагали ли вам трудоустройство после учебы?⁷

Ответ	%
Да	22
Нет	78

Кто вам предлагал трудоустройство?

Ответ	%
Компании, сотрудничающие с вузом	54
Центр содействия трудоустройству при учебном заведении	35
Друзья, знакомые	27
Родственники	11
Другое	11

Это привело к тому, что массового характера движение по созданию структурных подразделений, способствующих трудоустройству выпускников, не получило. Каждое из созданных в вузах подразделений начало свою работу по собственному усмотрению. В

⁷Опрос проведен порталом для молодых специалистов CAREER.RU 17–24 мая 2011 года среди 3000 российских студентов последнего курса и 500 выпускников 2010 года.

основном их усилия были сосредоточены на двух направлениях: на осуществлении мониторинга поведения выпускников в плане самостоятельного трудоустройства и на разработке организационно-методических документов по работе со студентами в плане содействия их занятости после окончания вуза. Также серьезной проблемой является разрозненность создаваемых служб: понятно, что средние и малые по размеру вузы не могут поддерживать деятельность этих служб на должном уровне, а сводных баз данных по выпускникам вузов региона практически не существует.

По нашему мнению, для решения озвученных выше проблем, имеет смысл объединения совместных усилий подобных структурных подразделений вуза, государственных органов различного уровня и представителей бизнеса, в том числе общественных организация.

Квотирование рабочих мест для молодежи

Франция. Большой вклад в решение проблемы молодежной безработицы внесли программы «рабочих мест для молодежи». Благодаря ним, было выделено около 350000 новых рабочих мест, преимущественно в социально ориентированных отраслях. Поддержку выпускникам вузов обеспечивают и негосударственные организации, например, Ассоциация помощи выпускникам вузов в трудоустройстве (AFIJ). AFIJ проводит конференции, встречи с профессионалами, презентации предприятий, тренировочные собеседования, создает технические цехи по поиску работы, дает индивидуальные советы, предоставляет тысячам молодых людей свои услуги во время

Данная мера все шире используется в **РФ**. В целом, применение этой меры дает лишь ограниченный эффект. Предприниматель воспринимает ее как еще одно звено в цепи связывающих его свободы бюрократических постановлений. На наш взгляд, разумнее создать такие условия, при которых работодатель будет сам заинтересован в приеме на работу молодых специалистов. Один из способов формирования этой заинтересованности описан в следующем параграфе.

Организация длительной практики студентов (выпускников) на предприятиях

Германия. Следует подчеркнуть, что научные организации Германии работают в тесном сотрудничестве, отсутствует разрыв между вузовской и невузовской, в том числе промышленной, наукой. Такой подход позволяет исключить дублирование исследований,

при этом облегчая передачу технологии не только из одного научного учреждения в другое, но и, что наиболее важно, из научных учреждений, в том числе вузов, в промышленные фирмы, облегчая и ускоряя тем самым процесс внедрения изобретений и реализации научного потенциала страны. Важно, что практикуются не только стажировки работников фирм в вузах, но и работа студентов и молодых ученых в фирмах. В особенности это характерно для специальных (профессиональных) вузов, где даже преподаватели обязаны периодически сами проходить практику на фирме. Это, безусловно, положительно сказывается на трудоустройстве выпускников.

Суть этой меры заключается в организации практики студентов-старшекурсников на предполагаемом месте будущей работы. Как правило, такой подход достаточно эффективен. Очень важно, что такая система выгодна и работодателю - поскольку он получает уже квалифицированного работника, имеющего реальный опыт работы на конкретном рабочем месте.

Подводя итог, хотелось бы отметить, что международный опыт может оказаться полезен для России при поиске решения проблемы трудоустройства выпускников. На наш взгляд, целесообразно выделить следующие моменты: система мер по трудоустройству и переподготовке квалифицированной рабочей силы должна быть единой и взаимоувязанной в концептуальном, институциональном, правовом отношении. У нас же нередко наблюдается стремление использовать лишь отдельные аспекты мирового опыта без учета их тесной взаимосвязи с другими компонентами системы социально-экономического устройства; проблема занятости выпускников может быть решена лишь комплексно - усилиями государства (в лице как федеральных, так и местных органов власти), предпринимателей и самих работников.

ИСТОЧНИКИ: Данный отчет составлен Комитетом по молодежному предпринимательству⁸ Общероссийской общественной организации «Деловая Россия» на основании открытых источников информации, в работе использованы материалы Института системного анализа социальных проблем мегаполисов, портала трудоустройства выпускников государственных ВУЗОВ РФ, статистические данные сайта CAREER.RU и др.

⁸ <http://www.deloros.ru/main.php?mid=302>