АГУЛЬНЫ АГЛЯД

Аналіз сістэмы абавязковага размеркавання ў Беларусі і перспектывы яе рэфармавання

МОЛАДЗЕВЫ БЛОК
SALIDARNAST
RADA
LICHTAR
задзіночанне беларускіх студэнтаў
OGB
пры падтрымцы

ЗМЕСТ

АГУЛЬНЫ АГЛЯД 02

1. ПРАВАВЫ АНАЛІЗ 03

1.1. Нацыянальнае права 03

Скасаванне працоўнага кантракта 05

1.2. Міжнароднае права 08

Сістэма размеркавання ў Беларусі праз прызму міжнародных стандартаў 11

2. САЦЫЯЛЬНЫЯ АСПЕКТЫ СІСТЭМЫ РАЗМЕРКАВАННЯ 14

2.1. Інстытуцыянальны фактар 14

2.2. Псіхалагічнае ўспрыняцце размеркавання 15

2.3. Нагрузка на дзяржаўны апарат 15

2.4. Міграцыя і выезд да паступлення 16

2.5. Акадэмічная і прафесійная мабільнасць 16

2.6. Умовы працы, жыцця ў рэгіёнах і сацыяльная ізаляцыя 17

2.7. Гендарныя аспекты размеркавання 18

3. ЭКАНАМІЧНЫЯ АСПЕКТЫ СІСТЭМЫ РАЗМЕРКАВАННЯ 21

3.1. Маладыя спецыялісты_кі на рынке працы 21

3.2. Размеркаванне і прадукцыйнасць 24

3.3. Ацэнка эканамічных стратаў на падтрыманне сістэмы размеркавання 25

ВЫСНОВЫ І РЭКАМЕНДАЦЫІ 29

АГУЛЬНЫ АГЛЯД

Паводле артыкула 72 Кодэкса аб адукацыі Рэспублікі Беларусь [1] (надалей — Кодэкс аб адукацыі), абавязковае размеркаванне выпускнікоў_ц — гэта працэдура вызначэння месца працы выпускніка_цы, якая праводзіцца дзяржаўнай установай адукацыі або, у асобных выпадках, дзяржаўным ворганам па рашэнні Урада Рэспублікі Беларусь. Згодна з Кодэксам аб адукацыі, мэтай гэтай працэдуры з'яўляецца сацыяльная падтрымка выпускнікоў_ц і забеспячэнне спецыялістаў_ак і работнікаў_ц эканамічнай і сацыяльнай сфер.

Асноўны прынцып заключаецца ў тым, што спецыяльнасць выпускніка_цы, а таксама атрыманая ім_ёй кваліфікацыя павінны адпавядаць працоўнай пазіцыі, на якую выпускнік_ца скіраваныя шляхам абавязковага размеркавання.

Выпускнікі_цы, якія навучаюцца на дзённай форме навучання за кошт дзяржаўнага бюджэту ў ВНУ і прафесійна-тэхнічных установах, а таксама тыя, хто навучаюцца не менш за палову семестра за кошт дзяржаўнага бюджэту ў вышэйзгаданых установах і аплачваюць астатнюю частку навучання, размяркоўваюцца па абавязковым прынцыпе. Аднак, асобы, якія навучаліся на завочнай форме навучання або прайшлі вячэрнія курсы і працуюць па спецыяльнасці, вызваляюцца ад абавязковага размеркавання. Выпускнікі_цы, якія навучаюцца за кошт дзяржаўнага бюджэту, праходзяць абавязковае размеркаванне тэрмінам ад 1 да 2 гадоў.

Калі выпускнік_ца платнай формы навучання жадае прайсці размеркаванне, гэта таксама магчыма пры наяўнасці вакансій пасля абавязковага размеркавання асоб, якія навучаюцца за кошт дзяржаўнага бюджэту.

Афіцыйна размеркаванне пачынаецца з першага афіцыйнага дня працы. Калі выпускнік_ца паступае ў магістратуру пасля заканчэння вышэйшай навучальнай установы, тэрмін размеркавання адкладаецца. Тыя, хто навучаюцца ў магістратуры за кошт дзяржаўнага бюджэту, павінны прайсці абавязковае размеркаванне на працягу двух гадоў, а пасля заканчэння аспірантуры — на працягу аднаго года.

Паводле Кодэкса аб адукацыі [2], абавязковае размеркаванне магчыма як у дзяржаўных, так і ў прыватных арганізацыях, а таксама ў індывідуальных прадпрымальнікаў_ц.

У Дадатак, існуе падобная да абавязковай сістэма размеркавання — мэтавая адукацыя. У Беларусі гэта яшчэ адзін спосаб, пры якім заяўнікі_цы заключаюць пагадненні як з працадаўцам_кай — звычайна дзяржаўнай арганізацыяй, — так і з навучальнай установай, напрыклад, універсітэтам або прафесійна-тэхнічнай установай. Працадаўца_ка фінансуе адукацыю студэнта_кі, а ўзамен выпускнік_ца абавязаны_а працаваць на гэтага працадаўцу_ку ад 2 да 5 гадоў у залежнасці ад узроўню адукацыі.

1 (рус.) Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13 января 2011 г. № 243-З. Статья 72 «Распределение выпускников»
2 (рус.) Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13 января 2011 г. № 243-З

1. ПРАВАВЫ АНАЛІЗ

1.1. Нацыянальнае права

Прававая база сістэмы абавязковага размеркавання выпускнікоў_ц у Беларусі зафіксавана ў некалькіх ключавых нарматыўных прававых актах. Яны ўтвараюць цэлы механізм — ад таго, хто падлягае размеркаванню, да таго, як адбываецца пераразмеркаванне, кампенсацыя кошту навучання і ўзаемадзеянне з наймальнікамі_цамі.

Кодэкс аб адукацыі з'яўляецца галоўным нарматыўным прававым актам, які рэгулюе сістэму размеркавання. Ён апісвае саму канцэпцыю размеркавання і яе складнікі. Менавіта ў ім закладзена логіка такой сістэмы, дзе навучанне за кошт бюджэту разглядаецца як інвестыцыя дзяржавы ў маладых людзей, а адпрацоўка — як вяртанне сродкаў, выдаткаваных на гэтую інвестыцыю [3]. Менавіта Кодэкс прапісвае, што адпрацоўцы падлягаюць усе выпускнікі_цы ВНУ і ўстаноў сярэдняй спецыяльнай адукацыі дзённай формы, якія навучаліся за кошт рэспубліканскага бюджэту. Акрамя гэтага, туды ўключаны і тыя, хто часткова вучыліся на бясплатнай форме навучання, калі гэты перыяд перавышае палову ўсяго тэрміну навучання.

Паводле Кодэкса, ад размеркавання вызваляюцца наступныя асобы:

- спартсмены_кі нацыянальных каманд (пакуль яны ўключаны ў склад),
- асобы з папраўчых устаноў,
- выпускнікі_цы спецыяльных выхаваўчых устаноў,
- выпускнікі_цы спецыяльнасцяў для сілавых структур,
- замежнікі_цы без дазволу на пастаяннае пражыванне.

За размеркаванне студэнтаў_к адказваюць установы адукацыі, у якіх яны навучаліся. Як асноўны акт, што рэгулюе механізм размеркавання, Кодэкс аб адукацыі таксама ўключае магчымыя выпадкі, калі выпускнікі_цы маюць права на самастойны пошук працы. Акрамя сітуацый, калі асоба выплачвае кампенсацыю або большую частку тэрміну навучалася за свой кошт, такое права можа ўзнікнуць і тады, калі ўніверсітэт па нейкіх прычынах не можа знайсці месца працы. На практыцы, гэта здараецца даволі рэдка.

3 (рус.) Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 августа 2022 г. № 572 «Положение о целевой подготовке специалистов, рабочих, служащих»

Аднак сам Кодэкс не апісвае фактычную працэдуру размеркавання. Ён толькі вызначае прынцыпы. Усе практычныя пытанні — ад фарміравання заявак наймальнікаў_ц да выдачы скіраванняў — перадаюцца на ўзровень падзаконных актаў. І тут у цэнтры ўвагі Пастанова Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь № 572 ад 31.08.2022 [4] (надалей — Пастанова № 572), якая ўключае Палажэнне аб парадку размеркавання выпускнікоў_ц. Акрамя таго, яна падрабязна апісвае працэс «заказу» кадраў працадаўцамі_камі ва ўстановах адукацыі.

У адпаведнасці з Пастановай № 572, гэты працэс арганізаваны як загадзя спланаванае і скаардынаванае ўзаемадзеянне паміж установамі адукацыі і арганізацыямі-працадаўцамі. Арганізацыі, якія маюць патрэбу ў спецыялістах_ках, загадзя вызначаюць колькасць і профіль выпускнікоў_ц, якіх яны хочуць прыняць на працу, і скіроўваюць ва ўстанову адукацыі афіцыйныя заяўкі. Асобны статус маюць арганізацыі-замоўцы кадраў, якія заключылі з ВНУ або каледжам умову аб узаемадзеянні: іх патрэбы задавальняюцца ў першую чаргу, а сама умова фактычна замацоўвае доўгатэрміновыя адносіны.

Пастанова № 572 прапісвае, што установа адукацыі збірае ўсе заяўкі, улічвае заключаныя дамовы, а таксама запыты іншых арганізацый, якія не з'яўляюцца заказчыкамі кадраў, і на гэтай аснове складае план размеркавання. За месяц да пачатку размеркавання, якое праходзіць за два месяцы да сканчэння навучання, выпускнікоў_ц знаёмяць з планамі і тлумачаць правілы, каб яны разумелі, якія месцы працы даступныя і як будзе прымацца рашэнне. Канчатковае рашэнне прымае камісія па размеркаванні, якая ацэньвае наяўныя месцы працы і іншыя крытэрыі.

Акрамя іншага, варта адзначыць наступныя ўмовы, якія могуць уплываць на размеркаванне выпускніка_цы (чарга захоўваецца ў адпаведнасці з Пастановай):

- актыўная грамадзянская і патрыятычная пазіцыя;
- вынікі паспяховасці;
- месца праходжання вытворчай і пераддыпломнай практыкі;
- удзел у навукова-даследчай і грамадскай працы;
- стан здароўя, сямейнае становішча выпускніка_цы і месца жыхарства (месца знаходжання) яго сям'і;
- рэкамендацыі ўстановы адукацыі адносна найбольш мэтазгоднага скіравання выпускніка_цы на працу.

5 снежня 2024 года Савет Міністраў Рэспублікі Беларусь прыняў Пастанову № 911 [5] (надалей — Пастанова № 911), якая ўносіць змены ў парадак абавязковага размеркавання выпускнікоў_ц, якія навучаюцца за кошт дзяржавы. Пастанова № 911 вызначае, што выпускнікі_цы больш не могуць быць размеркаваны на дыстанцыйную працу або пасады няпоўнага працоўнага дня, за выключэннем выпадкаў, калі заканадаўчыя акты патрабуюць ад працадаўцы_кі забеспячэння няпоўнага працоўнага дня. Такія выключэнні ў першую чаргу тычацца работнікаў_ц з інваліднасцю. Гэта стала яшчэ адным істотным абмежаваннем выбару месца працы для выпускнікоў, паколькі цяпер ім фактычна неабходна пераязджаць у месца размеркавання.

4 (рус.) Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 5 декабря 2024 г. № 911 «Об изменении постановления Совета Министров Республики Беларусь от 31 августа 2022 г. № 572»

5 У Беларусі задумалі пагоршыць умовы размеркавання выпускнікоў, абмежаваць выезд моладзі за мяжу. (2025). Belsat

У адпаведнасці з Пастановай № 911, працадаўцы_кі цяпер абавязаны двойчы на год — да 30 кастрычніка і 1 сакавіка — паведамляць універсітэтам і прафесійна-тэхнічным установам пра вынікі абавязковага размеркавання выпускнікоў_ц. Гэта стала яшчэ адным крокам да ўзмацнення кантролю за выпускнікам_цамі, бо іх дзейнасць пастаянна ацэньваецца ва ўмовах рызыкі прымянення санкцый.

Дзяржаўныя органы імкнуліся ўмацаваць гэтую сістэму. Паводле некаторых дакументаў, атрыманых актывісцкай супольнасцю, Міністэрству адукацыі сумесна з Мінскім гарадскім выканаўчым камітэтам і аблвыканкамамі было даручана [6] «аптымізаваць» падрыхтоўку спецыялістаў_к і забяспечыць іх замацаванне на працоўных месцах нібыта для «павышэння прывабнасці айчыннай адукацыі». Адначасова, Міністэрству адукацыі было даручана выключыць ваенную або альтэрнатыўную службу з заліку ў абавязковы тэрмін працаўладкавання. Выпускнікі_цы, якія прайшлі такую службу, па-ранейшаму зазнаюць фінансавыя санкцыі, калі адмаўляюцца ад размеркавання. Абмежавальны характар гэтай сістэмы выяўляецца ў камандна-адміністрацыйным падыходзе, калі ўлады схільныя абмяжоўваць выбар выпускнікоў_ц, а не прапаноўваць ім большую гнуткасць або дадатковыя стымулы ў сферы працаўладкавання.

Дадатковыя абмежаванні былі ўведзены ў выглядзе павелічэння фінансавай кампенсацыі для выпускнікоў_ц, якія не з'явіліся на свае працоўныя месцы або не прайшлі абавязковы тэрмін працаўладкавання без уважлівай прычыны. Для выпускнікоў_ц прафесійна-тэхнічных устаноў тэрмін абавязковага размеркавання быў падоўжаны з аднаго да двух гадоў.

Таксама была прапанавана палітыка па абмежаванні вызваленняў для членаў сям'і. У выпадках, калі муж і жонка размеркаваны ў розныя гарады, адзін з партнёраў павінен самастойна забяспечыць сабе працу ў населеным пункце іншага, каб захаваць адзінства сям'і. Такія палажэнні сведчаць пра тое, у якой ступені дзяржава ў апошні час імкнецца ўводзіць больш жорсткае рэгуляванне і абмяжоўваць мабільнасць выпускнікоў_ц як рэакцыю на нізкую прывабнасць сістэмы размеркавання [7].

Скасаванне працоўнага кантракта

Паводле Кодэкса аб адукацыі [8], выпускнікам_цам, якія былі скіраваныя на размеркаванне, немагчыма скасаваць працоўны дагавор па сваім жаданні да заканчэння тэрміну размеркавання без пэўных прававых наступстваў. На практыцы гэта азначае, што скасаванне як тэрміновага, так і бестэрміновага працоўнага дагавора не з'яўляецца падставай для накіравання на новае месца працы.

Калі выпускнік_ца скасоўвае працоўны дагавор на гэтай падставе, гэта разглядаецца як адмова ад выканання абавязку па адпрацоўцы і цягне за сабой абавязак кампенсаваць суму, разлічаную ўстановай адукацыі.

6 (рус.) Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13 января 2011 г. № 243-З
7 (рус.) Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13 января 2011 г. № 243-З
8 (рус.) Учеба в РБ: не явился на отработку - плати в два раза больше. (2024). DW

Разам з тым артыкул 37 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь [9] (надалей — Працоўны кодэкс) прадугледжвае, што работнік_ца мае права скасаваць тэрміновы працоўны дагавор (кантракт) па пагадненні з наймальнікам_цай. Артыкул 40 Працоўнага кодэкса [10] надае работніку_цы права скасаваць бестэрміновы працоўны дагавор, папярэдзіўшы наймальніка_цу за адзін месяц.

Аднак для выпускніка_цы, які_ая падлягае абавязковаму размеркаванню, спыненне працоўнага дагавора на любой з гэтых падстаў (па пагадненні з наймальнікам або па ўласнай ініцыятыве ў выпадку бестэрміновага дагавора) не вызваляе яго_яе ад абавязку адпрацаваць установлены тэрмін. Гэта таксама не дае яму_ёй права на новае размеркаванне.

На практыцы гэта азначае, што выпускнік_ца, накіраваны_ая на працу ў рамках абавязковага размеркавання, не мае права самастойна выбіраць іншае месца працы па ўласнай ініцыятыве. Артыкул 74 Кодэкса аб адукацыі прадугледжвае, што пераразмеркаванне дапускаецца толькі ў выпадках, калі па аб'ектыўных прычынах наймальнік не прыняў выпускніка_цу на вызначаную пасаду або калі выпускнік_ца не можа працаваць па спецыяльнасці, напрыклад, у сувязі з хваробай, інваліднасцю або цяжарнасцю.

Пераразмеркаванне дапускаецца толькі на абмежаваным пераліку падстаў, прадугледжаных Кодэксам аб адукацыі, у тым ліку:

- ліквідацыя арганізацыі або спыненне дзейнасці індывідуальнага_й прадпрымальніка_цы;
- скарачэнне колькасці або штата працаўнікоў_ц;
- прызнанне выпускніка_цы непрыдатным да працы па спецыяльнасці па медыцынскіх паказаннях;
- перавод мужа або жонкі ў іншую мясцовасць, што патрабуе пераезду выпускніка_цы;
- парушэнне наймальнікам_цай заканадаўства аб працы, калектыўнай дамовы або ўмоў кантракта.

Па сутнасці, акрамя выпадкаў, звязаных з жыццёвымі абставінамі і прама прапісаных у заканадаўстве, выпускнік_ца можа быць звольнены_а без грашовых санкцый у выглядзе кампенсацыі кошту навучання толькі ў сітуацыі, калі наймальнік_ца сапраўды парушае заканадаўства ў дачыненні да яго_яе. Трапіўшы на працоўнае месца па размеркаванні, чалавек фактычна губляе магчымасць самастойна выбіраць іншае месца працы: ён_яна абавязаны адпрацаваць установлены тэрмін менавіта там, куды быў_ла скіраваны_а.

9 (рус.) Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31.08.2022 № 572 «Положение о порядке возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на подготовку научного работника высшей квалификации, специалиста, рабочего, служащего»
10 (рус.) Учеба в РБ: не явился на отработку - плати в два раза больше. (2024). DW

Атрымліваецца, што адзіны спосаб пазбегнуць размеркавання або змяніць месца працы — кампенсаваць сродкі, нібыта выдаткаваныя дзяржавай на навучанне адпаведнай асобы. Навучальная ўстанова разлічвае сярэднемесячны кошт падрыхтоўкі спецыяліста_кі на апошнім курсе навучання. Сюды ўваходзяць [11] усе фактычныя выдаткі навучальнай установы: працоўны заробак працаўнікоў_ц і службоўцаў_вак, узносы (адлічэнні) на сацыяльнае страхаванне, мяккі інвентар і абмундзіраванне, іншыя расходныя матэрыялы і прадметы забеспячэння, камандзіроўкі і службовыя раз'езды, аплата транспартных паслуг, аплата паслуг сувязі, аплата камунальных паслуг, аплата бягучага рамонту абсталявання і інвентару, аплата бягучага рамонту будынкаў і памяшканняў, іншыя бягучыя выдаткі, стыпендыі, набыццё абсталявання і іншых асноўных сродкаў, капітальны рамонт. Затым сума дзеліцца на сярэднюю колькасць студэнтаў_к і памнажаецца на агульную колькасць месяцаў навучання. Калі выпускнік_ца часткова адпрацаваў_ла па размеркаванні, разлік карэктуецца прапарцыйна неадпрацаванаму перыяду.

Міністэрства адукацыі [12] тлумачыць, што ў выпадку адмовы ад працы памер кампенсацыі складае прыкладна ўдвая больш за кошт аплачанага навучання.

Усе неабходныя для гэтых разлікаў даныя [13] захоўваюцца толькі ў бухгалтэрыі ўстаноў, што ўскладняе іх праверку або аспрэчванне. Суды звычайна не ставяць пад сумнеў разлікі і проста абавязваюць выпускніка_цу выплаціць суму, вызначаную навучальнай установай.

Нават калі сумы прадстаўляюцца як вылічаныя на падставе канкрэтных нарматыўных актаў, працэдура не з'яўляецца празрыстай для асобы, на якую ўскладаецца абавязак па кампенсацыі.

Згодна з Палажэннем аб парадку вяртання ў рэспубліканскі і/або мясцовы бюджэт сродкаў, выдаткаваных дзяржавай на падрыхтоўку кваліфікаванага_й навуковага_й супрацоўніка_цы, спецыяліста_кі, працаўніка_цы або службоўца_кі [14] (надалей — Палажэнне), існуе два спосабы пагашэння запазычанасці: добраахвотны і прымусовы.

Добраахвотны метад: Калі выпускнік_ца не з'яўляецца на размеркаванне і заяўляе пра гатоўнасць кампенсаваць кошт навучання, згодна з пунктам 2 Палажэння, яму_ёй даецца адзін месяц з даты атрымання разліку для аплаты. Аднак, на практыцы, ўстановы могуць чакаць да шасці месяцаў. Пакуль запазычанасць не будзе сплачана, выпускнік_ца не атрымае даведку аб самастойнай працы, што ўскладняе пошук ім_ёй новай працы ў дзяржаўным сектары.

Прымусовы метад: Калі выпускнік_ца не з'яўляецца на размеркаванае працоўнае месца або пачынае прапускаць працу, ён_яна можа быць звольнены_ая па адпаведным артыкуле Працоўнага кодэкса [15]. Працадаўца_ка паведамляе навучальнай установе, якая рыхтуе разлік і скіроўвае выпускніку_цы паведамленне з патрабаваннем аплаты.

---

11 (рус.) Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31.08.2022 № 572
12 (рус.) Учеба в РБ: не явился на отработку - плати в два раза больше. (2024). DW
13 (рус.) Учеба в РБ: не явился на отработку - плати в два раза больше. (2024). DW
14 (рус.) Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31.08.2022 № 572 «Положение о порядке возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на подготовку научного работника высшей квалификации, специалиста, рабочего, служащего»
15 (рус.) Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З

Адводзіцца шасцімесячны тэрмін, згодна з пунктам 7 Палажэння. Калі выпускнік_ца адмаўляецца плаціць або не робіць гэта ў пададзены тэрмін, справа перадаецца ў суд. Суд разглядае справу, нават калі абвінавачаны_ая не з'яўляецца на пасяджэнні, і не мае значэння, знаходзіцца чалавек у Беларусі ці за мяжой. Дастаткова, каб суд скіраваў паведамленне праз любы месэнджар [16].

Калі запазычанасць не пагашана пасля рашэння суда, у справу ўступае судовы_ая выканаўца_ка. Калі выпускнік_ца працуе, працадаўца_ка атрымлівае выканаўчы ліст, на падставе якога штомесяц спаганяецца да 50 % з заробку для пагашэння запазычанасці. Судовыя выканаўцы_кі таксама правяраюць, ці ёсць у даўжніка_цы сродкі на банкаўскіх рахунках або маёмасць, на якую можна накласці арышт.

Дадатковыя абмежаванні могуць уключаць забарону на выезд з краіны, пазбаўленне права кіраваць аўтамабілем або блакаванне доступу да мабільных паслуг і Інтэрнэту [17]. Канкрэтныя абмежаванні і іх тэрміны вызначаюцца судовым_ай выканаўцам_кай індывідуальна.

Калі запазычанасць пагашаецца паступова, гэта можа служыць аргументам для зняцця абмежаванняў, але няма гарантыі, што яны будуць знятыя або не будуць уведзены пазней. Акрамя таго, даўжнікі_цы павінны аплаціць паслугі судовага_й выканаўцы_кі — 10 % ад сумы, вызначанай судом, а таксама 5 % за судовыя выдаткі.

Абавязковае размеркаванне ў існуючай форме парушае артыкул 41 Канстытуцыі Рэспублікі Беларусь [18] (надалей — Канстытуцыя), у якім гаворыцца, што грамадзянам_кам гарантуецца права выбару прафесіі і месца працы, а таксама бяспечныя ўмовы працы. Гэты ж артыкул забараняе прымусовую працу, за выключэннем працы або службы, якая выконваецца на падставе рашэння суда або ў адпаведнасці з законамі аб надзвычайным і ваенным становішчы.

Акрамя таго, Працоўны кодэкс [19] указвае тыя ж прынцыпы: артыкул 11 гарантуе права выбару прафесіі і месца працы ў бяспечным асяроддзі. Артыкул 13 Працоўнага кодэкса забараняе прымусовую працу, вызначаючы яе як працу, якая патрабуецца ад работніка пад пагрозай любой формы прымусу, у тым ліку калі яна выкарыстоўваецца ў якасці метаду мабілізацыі і выкарыстання працоўнай сілы ў мэтах эканамічнага развіцця. Абодва артыкулы варта лічыць парушанымі з-за прымянення абавязковага размеркавання для выпускнікоў_ц дзяржаўных і мэтавых навучальных устаноў.

1.2. Міжнароднае права

Згодна з артыкулам 8 Канстытуцыі [20], *«Рэспубліка Беларусь прызнае прыярытэт агульнапрызнаных прынцыпаў міжнароднага права і забяспечвае адпаведнасць ім заканадаўства».*

Забарона прымусовай працы з'яўляецца агульнапрызнаным прынцыпам міжнароднага права, бо яна замацавана ва ўсеагульных міжнародных актах, уключаючы Усеагульную дэкларацыю правоў чалавека [21] і Міжнародны пакт аб грамадзянскіх і палітычных правах [22].

16 (рус.) Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11 января 1999 г. № 238-З.
17 (рус.) Закон Республики Беларусь от 24 октября 2016 г. № 439-З «Об исполнительном производстве».
18 (рус.) Конституция Республики Беларусь
19 (рус.) Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З 20 (рус.) Конституция Республики Беларусь
20 (рус.) Конституция Республики Беларусь
21 (англ.) Universal Declaration of Human Rights
22 (англ.) International Covenant on Civil and Political Rights

Яна шырока адлюстравана ў дзяржаўнай практыцы і разглядаецца як норма звычайнага міжнароднага права. Акрамя таго, гэтая забарона мае характар імператыўнай нормы (jus cogens), адступленне ад якой не дапускаецца.

Існуюць дзве ключавыя Канвенцыі Міжнароднай арганізацыі працы (МАП), якія тычацца прымусовай працы. Канвенцыя № 29 — Канвенцыя аб прымусовай працы [23] — з'яўляецца адной з найстарэйшых канвенцый МАП і ўваходзіць у лік васьмі асноўных Канвенцый гэтай арганізацыі. Яна патрабуе неадкладнай ліквідацыі прымусовай або абавязковай працы, якая вызначаецца як усякая праца, што выконваецца пад пагрозай пакарання і на якую асоба не дала добраахвотнай згоды. Выключэнні абмяжоўваюцца абавязковай ваеннай службай, надзвычайнымі сітуацыямі або нязначнымі грамадскімі абавязкамі.

Канвенцыя № 105 — Канвенцыя аб скасаванні прымусовай працы [24] — таксама ўваходзіць у лік васьмі асноўных канвенцый. Яна забараняе выкарыстанне прымусовай працы як сродку палітычнага прымусу або пакарання за палітычныя погляды, у мэтах эканамічнага развіцця, як меры працоўнай дысцыпліны, як пакарання за ўдзел у забастоўках або як сродку дыскрымінацыі.

Абедзве канвенцыі былі ратыфікаваны Рэспублікай Беларусь: Канвенцыя № 29 — у 1956 годзе, а Канвенцыя № 105 — у 1995 годзе.

Канвенцыя аб прымусовай працы дае выразнае вызначэнне гэтага паняцця: прымусовая праца — гэта любая праца, якая выконваецца пад пагрозай пакарання без добраахвотнай згоды. Аднак гэты тэрмін мае выключэнні ў наступных выпадках:

- Ваенная служба — праца, якая выконваецца ў рамках абавязковай вайсковай павіннасці (толькі для ваенных мэтаў).
- Грамадзянскія абавязкі — звычайныя абавязкі, якія чакаюцца ад грамадзян_ак у функцыянуючай дзяржаве.
- Праца зняволеных — праца пасля судовага прысуду пад наглядам дзяржавы (не на карысць прыватных кампаній).
- Надзвычайная праца — праца, неабходная ў крызісных сітуацыях, такіх як вайна, стыхійныя бедствы або эпідэміі.
- Грамадскія работы — дробныя мясцовыя работы на карысць супольнасці з правам насельніцтва быць кансультаваным.

23 (англ.) Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
24 (англ.) Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)

Формы прымусовай працы, якія кожная дзяржава-член Міжнароднай арганізацыі працы (не толькі тыя, хто ратыфікаваў Канвенцыі аб прымусовай працы) павінен скасаваць, апісаны ў Канвенцыі N° 105 аб скасаванні прымусовай працы і ўключаюць:

- выкарыстанне як сродку палітычнага прымусу або “выхавання”, або як пакарання за выказванне палітычных поглядаў ці поглядаў, ідэалагічна супрацьлеглых існуючай палітычнай, сацыяльнай або эканамічнай сістэме;
- выкарыстанне як метаду мабілізацыі і прымянення працоўнай сілы ў мэтах эканамічнага развіцця;
- выкарыстанне як сродку працоўнай дысцыпліны;
- выкарыстанне як пакарання за ўдзел у забастоўках;
- выкарыстанне як сродку расавай, сацыяльнай, нацыянальнай або рэлігійнай дыскрымінацыі.

Беларусь не з’яўляецца адзінай краінай, дзе выпускнікі_цы ўстаноў адукацыі абавязаны адпрацоўваць пасля атрымання адукацыі ў той ці іншай форме працаўладкавання. МАП ужо ацэньвала, чаму ўмовы, у якіх адбываецца абавязковая адпрацоўка, у некаторых краінах могуць разглядацца ў кантэксце парушэння Канвенцыі аб прымусовай працы. Напрыклад, у алжырскім заканадаўстве існавала норма, якая прымушала выпускнікоў_ц медыцынскіх ВНУ адпрацоўваць тэрмінам ад 1 да 4 гадоў. [25]

Адмова ад выканання гэтай працы магла прывесці да забароны займацца ўласным бізнэсам або нават да турэмнага заключэння.

У Шры-Ланцы [26] існаванне Закона аб прымусовай дзяржаўнай службе не адпавядае Канвенцыі № 29 МАП, бо можа прымушаць у першую чаргу выпускнікоў_ц медыцынскіх, інжынерных і навуковых спецыяльнасцяў да працы тэрмінам да 5 гадоў. Хоць дзяржава сцвярджае, што Закон 1961 года больш не прымяняецца да выпускнікоў_ц, працоўнае заканадаўства не было прыведзена ў адпаведнасць. Таму МАП разглядае яго як той, што парушае Канвенцыю аб прымусовай працы.

У каментарах МАП да выканання Канвенцыі № 29 [27] адзначалася, што, калі абавязак адпрацоўкі адбываецца ва ўмовах пагрозаў або пакаранняў, гэта можа разглядацца як парушэнне Канвенцыі.

У іншых ацэнках практыкі адпрацовак для выпускнікоў_ц існуюць важныя аспекты, якія могуць дапамагчы класіфікаваць практыкі, што выкарыстоўваюцца ў Беларусі.

Першы — гэта фактар выбару месца працы. МАП падкрэслівае, што выпускнікі_цы, якія падлягаюць скіраванню на пэўныя месцы працы, павінны мець права выбару формы працаўладкавання і месца, дзе яно адбываецца.

Другі аспект — агульны ўзровень сацыяльна-эканамічнага развіцця краіны. МАП адзначае, што атрыманая адукацыя павінна мець асаблівую каштоўнасць для грамадства. Акрамя таго, неабходна разглядаць патрэбу ў сістэме абавязковага размеркавання ў кантэксце

25 (англ.) ILO, Normlex: Convention No. 29 (Algeria)
26 (англ.) ILO, Normlex: Convention No. 29 (Sri Lanka)
27 (англ.) Eradication of forced labour - General Survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105) - (2007)

эканамічнага развіцця краіны і доступу да адукацыі. Калі толькі невялікая частка насельніцтва мае «прывілею» ў выглядзе доступу да сістэмы адукацыі, то скіраванне выпускнікоў_ц на важныя для развіцця краіны месцы працы не супярэчыць рэкамендацыям МАП. Але ў выпадку развітых краін з высокім узроўнем адукаванасці насельніцтва такая практыка выклікае пытанні.

Важнай з'яўляецца і ацэнка таго, ці існуе альтэрнатыва, якая дазваляе атрымаць адукацыю без абавязковага размеркавання. МАП падкрэслівае, што павінна разглядацца і наяўнасць месцаў навучання, дзе не патрабуецца адпрацоўка пасля вучобы. Гэта істотна ў кантэксце таго, што некаторыя дзяржавы спасылаюцца на «асэнсаваны выбар» людзей, якія загадзя ведаюць пра размеркаванне.

Сістэма размеркавання ў Беларусі праз прызму міжнародных стандартаў

Улічваючы кантэкст абавязковага размеркавання і ўмовы, пры якіх яно можа лічыцца парушэннем Канвенцый аб прымусовай працы, яго прымяненне ў Беларусі не адпавядае міжнародным стандартам.

Першым і найбольш важным крытэрыем ацэнкі з'яўляецца наяўнасць пагрозы пакарання. Як было адзначана ў папярэднім раздзеле, выпускнікі, якія адмаўляюцца ад адпрацоўкі абавязковага тэрміну, абавязаны кампенсаваць дзяржаве кошт сваёй адукацыі. Гэтую суму неабходна выплаціць на працягу аднаго месяца. Афіцыйныя прыклады за 2025 год [28] паказваюць, што такія сумы могуць складаць прыблізна 6–12 месячных заробкаў, што ўяўляе сабой значную фінансавую нагрузку. Нявыплата гэтых сум можа цягнуць меры прымусовага выканання, у тым ліку утрыманне сродкаў з заробку пры наступным працаўладкаванні і прымяненне дадатковых санкцый, якія могуць істотна паўплываць на паўсядзённае і прафесійнае жыццё асобы.

Важным паказчыкам таксама з'яўляецца тое, што сума, якую выпускнік_ца вымушаны_а выплачваць дзяржаве пры адмове працаваць, разлічваецца непразрыста і не адпавядае кошту адукацыі на платнай форме. [29] Такім чынам, распаўсюджаны аргумент пра тое, што маладыя людзі ведаюць, на якія ўмовы пагаджаюцца, калі выбіраюць бясплатную форму навучання, не з'яўляецца слушным, бо сумы за адмову ад адпрацоўкі невядомыя загадзя. Гэта робіць немагчымым асэнсаваны выбар, бо чалавек не здольны ацаніць рызыкі. Такая непразрыстасць, безумоўна, уплывае і на тое, што выпускнікі_цы не наважваюцца адмаўляцца ад працы, калі не задаволены яе ўмовамі, бо не ведаюць, якія санкцыі іх чакаюць. У сваіх каментарах МАП неаднаразова падкрэслівала, што фінансавыя штрафы за адмову ад працы з'яўляюцца формай прымусу. У Беларусі яны выступаюць вельмі моцным механізмам ціску на студэнтаў_к.

Важным з'яўляецца і фактычная наяўнасць выбару месца працы. Хоць фармальна камісіі па размеркаванні ва ўніверсітэтах даюць студэнтам_кам права выбару, на практыцы, ён вельмі абмежаваны. [30]

28 (рус.) Учеба в РБ: не явился на отработку - плати в два раза больше. (2026). DW
29 (рус.) Отказ от распределения в Беларуси: сколько придется заплатить государству? (2025). Брестский вестник
30 (англ.) Mandatory employment of graduates in Belarus. (2025). Salidarnast

Планавая сістэма, пры якой універсітэты павінны выконваць «заказы» для працадаўцаў_вак, не можа прапаноўваць дастатковую колькасць магчымасцяў для ўсіх студэнтаў_к. Закон прадугледжвае магчымасць пераразмеркавання выпускніка_цы на іншае месца працы, але практыка яго прымянення вельмі абмежаваная і цалкам залежыць ад універсітэтаў і іншых устаноў адукацыі, якія не робяць гэтага, бо рызыкуюць не выканаць план і абавязкі перад дзяржавай і наймальнікамі_цамі. Такім чынам, выбар месца працы для выпускнікоў_ц фактычна істотна абмежаваны.

Уся сістэма абавязковай адпрацоўкі ў Беларусі існуе ва ўмовах, якімі нельга абумовіць неабходнасць прымусовага размеркавання выпускнікоў_ц, бо краіна мае адносна высокія паказчыкі эканамічнага развіцця і ўзроўню адукаванасці насельніцтва: Індэкс чалавечага развіцця Беларусі за 2023 год складае 0,824, што адносіць краіну да катэгорыі «вельмі высокі ўзровень чалавечага развіцця» і ставіць яе на 65-е месца са 193 краін і тэрыторый. [31] МАП дапускае прымусовую працу толькі ў вельмі выключных выпадках: пасля вайны, катастрофы, пры вострым дэфіцыце кадраў у жыццёва важных сферах або пры абмежаваным доступе да адукацыі. Магчымасць прымусовага скіравання на працу ў такіх выпадках павінна быць строга часова абмежаваная.

Працяглая, сістэмная і агульнанацыянальная практыка прымусовага размеркавання выпускнікоў_ц на працу не адпавядае гэтым крытэрыям і не можа лічыцца «часовай» або «выключнай». Такім чынам, дзяржава не можа абапірацца на выключнае становішча краіны, якое магло б даць ёй права прымусовага размеркавання на працу на абмежаваны тэрмін.

Абавязковая сістэма ў Беларусі існуе ўжо доўгі час, і дзяржава нават плануе яе пашырэнне, напрыклад, праз увядзенне абавязковай адпрацоўкі для студэнтаў_к платнай формы. Гэты крок стаў бы канчатковым пераходам да абавязковай адпрацоўкі для ўсіх.

Што датычыцца наяўнасці альтэрнатыўных магчымасцяў атрымання адукацыі без абавязковага размеркавання, у Беларусі існуюць спецыяльнасці, дзе такія альтэрнатывы фактычна адсутнічаюць. Напрыклад, у сакавіку 2026 года была ліквідавана магчымасць навучання ў медыцынскіх універсітэтах без наступнага абавязковага размеркавання. [32] У выніку ўсе студэнты павінны адпрацоўваць пяць гадоў пасля заканчэння навучання. У цэлым дзяржава ў апошнія гады праводзіць палітыку скарачэння колькасці месцаў з платным навучаннем (без размеркавання) і пашырэння бясплатнай адукацыі з абавязковым размеркаваннем. У 2025 годзе 31 800 з 48 300 месцаў [33] (каля 66%) прадугледжвалі абавязковае размеркаванне.

Такім чынам, форма размеркавання ў Беларусі павінна разглядацца як форма прымусовай працы з наступных прычын:

- наяўнасць «пагрозы пакарання» ў разуменні Канвенцыі аб прымусовай працы, паколькі выпускнікі сутыкаюцца са значнымі фінансавымі санкцыямі і мерамі прымусовага выканання ў выпадку адмовы ад прызначанай працы;

31 Праграма развіцця ААН. Статыстыка развіцця. Беларусь
32 (рус.) «Так утвердили». Для абитуриентов-2026 во всех медвузах страны отменили платное обучение на врачей. (2026) Зеркало
33 (рус.) В Министерстве образования Беларуси определили план приёма в учреждения высшего образования на 2025 год. (2025). Министерство образования Республики Беларусь.

- непразрысты і непрадказальны разлік кампенсацыі падрывае асэнсаваны выбар, узмацняе прымусовы характар сістэмы і абмяжоўвае рэальную свабоду выбару;

- абмежаваны і ў значнай ступені ілюзорны выбар месца працы сведчыць пра адсутнасць магчымасці свабодна пачаць або спыніць працоўную дзейнасць;

- пастаянны, сістэмны і пашыральны характар сістэмы супярэчыць патрабаванню, што любыя выключныя меры прымусовай працы павінны быць часовымі і строга абмежаванымі;

- адсутнасць рэальных альтэрнатыў адукацыі без размеркавання, асабліва ў ключавых галінах, абмяжоўвае добраахвотнасць і ўзмацняе залежнасць ад сістэмы размеркавання.

2. САЦЫЯЛЬНЫЯ АСПЕКТЫ СІСТЭМЫ РАЗМЕРКАВАННЯ

Сацыяльны аналіз абавязковага размеркавання ацэньвае ўплыў палітыкі на моладзь, якасць жыцця, сацыяльную мабільнасць, давер да дзяржавы і доўгатэрміновую ўстойлівасць кадравай сістэмы.

Аднак, існуе праблема адсутнасці публічных даных пра сістэму размеркавання і прымусовых адпрацовак.

У дзяржаўных справаздачах не ацэньваецца задаволеннасць студэнтаў_к сістэмай размеркавання, эфектыўнасць адаптацыі, утрыманне на першым месцы працы. Не фіксуецца агульная колькасць адміністрацыйных і крымінальных спраў выпускнікоў_ц, якія пазбягаюць размеркавання неправавымі метадамі. Гэтыя абставіны ўскладняюць аналіз эфектыўнасці такой сістэмы.

2.1. Інстытуцыянальны фактар

Адным з ключавых фактараў, якія замацоўваюць сістэму абавязковага размеркавання ў Беларусі, з'яўляецца адсутнасць эфектыўных і незалежных механізмаў прадстаўніцтва інтарэсаў студэнтаў_к. У бягучым інстытуцыйным асяроддзі студэнты_кі пазбаўлены магчымасці калектыўна ўплываць на ўмовы працы і правілы размеркавання. Афіцыйныя студэнцкія прафсаюзы ўваходзяць у структуру Федэрацыі прафсаюзаў Беларусі (ФПБ), якая дэ-факта з'яўляецца часткай дзяржаўнага апарата. [34]
Замест абароны правоў студэнтаў_к у спрэчках з адміністрацыяй ці дзяржавай, яны факусуюцца на размеркаванні сацыяльных благаў (месцы ў інтэрнатах, пуцёўкі, зніжкі) і правядзенні культурна-масавых мерапрыемстваў.

Пры прыняцці рашэння аб месцы працы выпускніка_цы камісія ўлічвае не толькі паспяховасць, але і «актыўную грамадзянскую і патрыятычную пазіцыю». Ва ўмовах адсутнасці незалежных саюзаў, гэты крытэрый становіцца інструментам лаяльнасці, дзе ўдзел у дзяржаўных моладзевых арганізацыях (напр., БРСМ) можа даваць перавагу, а пасіўнасць або пратэстная актыўнасць прыводзіць да горшых умоў размеркавання.

34 (рус.) Решение о последующих мероприятиях по осуществлению резолюции, касающейся мер, рекомендованных Административным советом, в соответствии со статьей 33 Устава МОТ, в отношении Беларуси. (20241). Международная организация труда

2.2. Псіхалагічнае ўспрыняцце размеркавання

Статыстыка кажа, што большасць выпускнікоў_ц беларускіх ВНУ несамастойныя ў выбары сваёй прафесіі. За амаль палову школьнікаў_ц яе выбіраюць бацькі [35], таксама каля чвэрці выпускнікоў_ц ВНУ адпраўляюць працаваць па размеркаванні туды, куды яны не хочуць. [36]

Спробы пазбегнуць размеркавання носяць сістэматычны характар праз розныя механізмы: няяўка па размеркаванні, стварэнне фіктыўных дакументаў, фіктыўнае працаўладкаванне, фіктыўны шлюб, прагулы і ўхіленне ад абавязкаў на працоўным месцы.

2.3. Нагрузка на дзяржаўны апарат

Адной з характэрных рыс сістэмы з'яўляецца высокая ступень бюракратычнага узаемадзеяння паміж выпускнікамі_цамі, навучальнымі ўстановамі і дзяржаўнымі органамі. Паколькі выпускнік_ца мае абмежаваны выбар месца працы і істотныя санкцыі за адмову ад размеркавання, гэта стварае моцныя стымулы для пошуку альтэрнатыўных шляхоў. На практыцы, гэта прыводзіць да нефармальных і незаконных механізмаў, такіх як выкарыстанне фіктыўных дакументаў, фіктыўных шлюбаў, фальшывых працаўладкаванняў або няяўка на месца працы. Такія практыкі не толькі парушаюць закон, але і ствараюць дадатковую нагрузку на дзяржаўны апарат [37], які вымушаны вызначаць, даследаваць і адсочваць гэтыя выпадкі замест таго, каб займацца стварэннем умоў для якаснага размеркавання і прафесійнага росту моладзі.

Нягледзячы на штрафныя санкцыі і адміністрацыйныя меры, фіктыўныя механізмы працуюць як спосаб зніжэння асабістых рызык выпускнікоў_ц, але яны таксама ператвараюцца ў значныя выдаткі для дзяржаўных рэсурсаў, якія неабходна вытрачаць на праверкі, судовыя працэсы і прымяненне мераў уздзеяння.

судовыя працэсы і прымяненне мераў уздзеяння. Па сутнасці, гэта стварае замкнёны круг: замест эфектыўнага размеркавання рэсурсы дзяржавы ўсё больш скіроўваюцца на кантроль, праверкі і рэагаванне на злоўжыванні.

35 ((рус.) 40% школьников выбирают профессию по желанию родителей – белорусские учёные. (2024). Гродно Плюс
36 Ха-ха, я тут жыву. Аналіз становішча беларускай моладзі 2019-2022. (2023). РАДА
37 (англ.) Mandatory placement: a Soviet remnant of Belarusian higher education. (2012). BelarusDigest

2.4. Міграцыя і выезд да паступлення

Размеркаванне і прымусовая адпрацоўка пасля заканчэння бясплатных формаў адукацыі з'яўляюцца палітычным інструментам зніжэння мабільнасці і міграцыі беларусаў_ак, пра што непасрэдна заяўляе палітычнае кіраўніцтва краіны. [38] Паводле даследавання RADA, размеркаванне з'яўляецца адной з прычын, што зніжаюць міграцыйныя настроі сярод беларускай моладзі. [39]

Хоць няма прамых даследаванняў у Беларусі, у якіх размеркаванне і прымусовая адпрацоўка фармулююцца як прычына эміграцыі маладых людзей да паступлення ва ўніверсітэты, мы ведаем, што эмігрыйныя паводзіны беларускіх студэнтаў_к маюць поліматываваны характар, дзе цэнтральнымі матывамі выступаюць палітычныя і сацыяльна-эканамічныя прычыны. Жорсткі характар абавязковай адпрацоўкі, уключаючы штрафныя санкцыі за парушэнне размеркавання, стымулюе частку маладых людзей пазбягаць бюджэтнага навучання і з'язджаць да атрымання дыплома. [40]

2.5. Акадэмічная і прафесійная мабільнасць

Палітыка прымусовых адпрацовак пазбаўляе выпускнікоў_ц свабоды самастойна выбіраць адукацыю або працу і фактычна прывязвае маладых спецыялістаў_к да дзяржавы. Дадаткова, у беларускім кантэксце гэтыя абмежаванні ўзмацняюцца палітычнымі фактарамі. Паводле матэрыялаў Amnesty International [41] і Human Rights Watch [42], у сферы адукацыі існуюць сістэмныя рэпрэсіі, уключаючы ціск на студэнтаў_к і выкладчыкаў_ц. Гэта фарміруе асяроддзе, у якім доступ да альтэрнатыўных адукацыйных і прафесійных магчымасцяў становіцца не толькі эканамічным, але і пытаннем бяспекі. У такіх умовах абавязковае размеркаванне ўспрымаецца не як сацыяльная гарантыя, а як дадатковы інструмент кантролю і абмежавання індывідуальнай свабоды.

Акрамя таго, як адзначаецца ў аналітыцы BelarusDigest [43], абавязковае размеркаванне абмяжоўвае магчымасці выпускнікоў_ц працягваць адукацыю або будаваць кар'еру ў міжнародным кантэксце адразу пасля заканчэння ВНУ, паколькі патрабаванне адпрацоўкі адкладае або ўскладняе гэтыя планы. Гэта стварае разрыў у прафесійным развіцці і зніжае канкурэнтаздольнасць выпускнікоў_ц на глабальным рынку працы.

---

38 (рус.) Совещание по вопросам совершенствования образовательной сферы. (2024). Официальный интернет-портал Президента Республики Беларусь

39 Ха-ха, я тут жыву. Аналіз становішча беларускай моладзі 2019-2022. (2023). РАДА

40 (рус.) Własiuk, J. (2024). Образовательная эмиграция белорусов: социально-политические аспекты. Przeglad Wschodnioeuropejski, 15(1), 159–172. https://doi.org/10.31648/pw.10185

41 (англ.) Belarus: University students expelled from universities and imprisoned for peaceful protest. (2022). Amnesty International

42 (англ.) Republic of Belarus: Violations of Academic Freedom. (1999.). Human Rights Watch

43 (англ.) Mandatory placement: a Soviet remnant of Belarusian higher education. (2012). BelarusDigest

2.6. Умовы працы, жыцця ў рэгіёнах і сацыяльная ізаляцыя

Асобнай праблемай з'яўляецца якасць умоў працы і жыцця па месцы размеркавання, асабліва ў сельскай мясцовасці і малых гарадах. Выпускнікі_цы нярэдка сутыкаюцца [44] з недахопам жылля, абмежаваным доступам да сацыяльнай інфраструктуры, слабымі магчымасцямі для прафесійнага росту і нізкім узроўнем аплаты працы, які не кампенсуецца існуючымі надбаўкамі. Пры гэтым механізмы зваротнай сувязі пра ўмовы адаптацыі і задаволенасць першым месцам працы фактычна адсутнічаюць: дзяржава не публікуе сістэматычных даных пра ўзровень утрымання маладых спецыялістаў_к пасля заканчэння абавязковага тэрміну, што ўскладняе ацэнку доўгатэрміновай эфектыўнасці размеркавання.

Замест таго каб выступаць інструментам назапашвання чалавечага капіталу, размеркаванне часта ўспрымаецца як часовая павіннасць, што можа выяўляцца ў мінімальным выкананні абавязкаў і не спрыяць доўгатэрміноваму замацаванню кадраў, асабліва ў сацыяльных сектарах (адукацыя, ахова здароўя) і ў рэгіёнах. У большасці выпадкаў прымусовае размеркаванне забяспечвае толькі кароткатэрміновую прысутнасць спецыялістаў_к: пасля заканчэння мінімальнага тэрміну адпрацоўкі значная частка выпускнікоў_ц пакідае [45] першае месца працы, не звязваючы з ім сваю далейшую кар'еру. Такім чынам, сістэма фактычна падтрымлівае цыкл часовай і нестабільнай занятасці, не ствараючы ўмоў для ўстойлівага развіцця рэгіёнаў і фармавання прафесійных супольнасцей.

Абавязковае размеркаванне значнай часткі выпускнікоў_ц у сельскую мясцовасць і малыя гарады адбываецца ва ўмовах, якія істотна адрозніваюцца ад тых, у якіх маладыя спецыялісты_кі фарміраваліся падчас навучання. Жыццё ў вёсцы часта суправаджаецца абмежаваным [46] доступам да базавай інфраструктуры, уключаючы жыллё належнай якасці [47], транспартную сувязь, медыцынскія паслугі, крамы, інтэрнэт [48] і камунальныя сэрвісы. Нават пры наяўнасці фармальнага працоўнага месца адсутнасць прыдатных жыллёвых умоў або неабходнасць жыць у ведамасным жыллі з нізкімі стандартамі камфорту істотна зніжае якасць жыцця маладых спецыялістаў_к.

Інфраструктурныя праблемы сельскіх тэрыторый носяць сістэмны характар. Паводле афіцыйных статыстычных даных, узровень забяспечанасці сельскага насельніцтва паслугамі аховы здароўя, транспарту і гандлю застаецца ніжэйшым у параўнанні з гарадамі, а сетка сацыяльных і культурных устаноў у вёсцы працягвае скарачацца. Гэта азначае, што выпускнікі_цы, скіраваныя па размеркаванні, сутыкаюцца не з часовымі цяжкасцямі адаптацыі, а са структурна горшымі ўмовамі жыцця, якія не кампенсуюцца ўзроўнем аплаты працы або сацыяльнымі гарантыямі.

Апроч таго, жыццё ў сельскай мясцовасці і малых гарадах дадае дадатковую сацыяльную нагрузку: абмежаваны доступ да дзіцячых садкоў, медыцынскіх сэрвісаў, культурнага жыцця і магчымасцей для самаразвіцця.

---

44 (англ.) Does Belarus' mandatory work placement scheme exploit or benefit university students? (2019). Equal Times
45 (англ.) Mandatory placement: a Soviet remnant of Belarusian higher education. (2012). BelarusDigest
46 З ВНУ - у кароўнік: як працуе размеркаванне выпускнікоў у Беларусі. (2020). Хартыя'97
47 (рус.) Статистический ежегодник Республики Беларусь, (2024). Белстат
48 (рус.) Почти 30% жителей сельской местности не пользуются интернетом. Данные Белстата. (2020). Беларуская Асацыяцыя Журналістаў

Для маладых спецыялістаў_к гэта азначае не толькі зніжэнне якасці жыцця, але і структурную сацыяльную ізаляцыю: адсутнасць усталяваных сацыяльных сетак, абмежаваныя магчымасці для фарміравання прафесійных супольнасцяў, недахоп нефармальных асяроддзяў для камунікацыі і самаразвіцця. У адрозненне ад буйных гарадоў, рэгіёны часта не прапануюць дастатковай колькасці адукацыйных, культурных і грамадскіх пляцовак, якія спрыяюць інтэграцыі маладых людзей у мясцовую супольнасць.

Такія ўмовы істотна ўплываюць на працэс прафесійнай і сацыяльнай сацыялізацыі. Выпускнікі_цы, якія трапляюць у новае асяроддзе па прымусу, а не ў выніку свядомага выбару, значна радзей уключаюцца ў доўгатэрміновыя сацыяльныя і прафесійныя сувязі. Часта іх прысутнасць у рэгіёне ўспрымаецца як часовая, што зніжае зацікаўленасць як саміх маладых спецыялістаў_к, так і мясцовых калектываў у інвеставанні ва ўзаемныя адносіны. У выніку фарміруецца мадэль «мінімальнай інтэграцыі», калі малады чалавек выконвае абавязковыя працоўныя функцыі, але застаецца сацыяльна адчужаным.

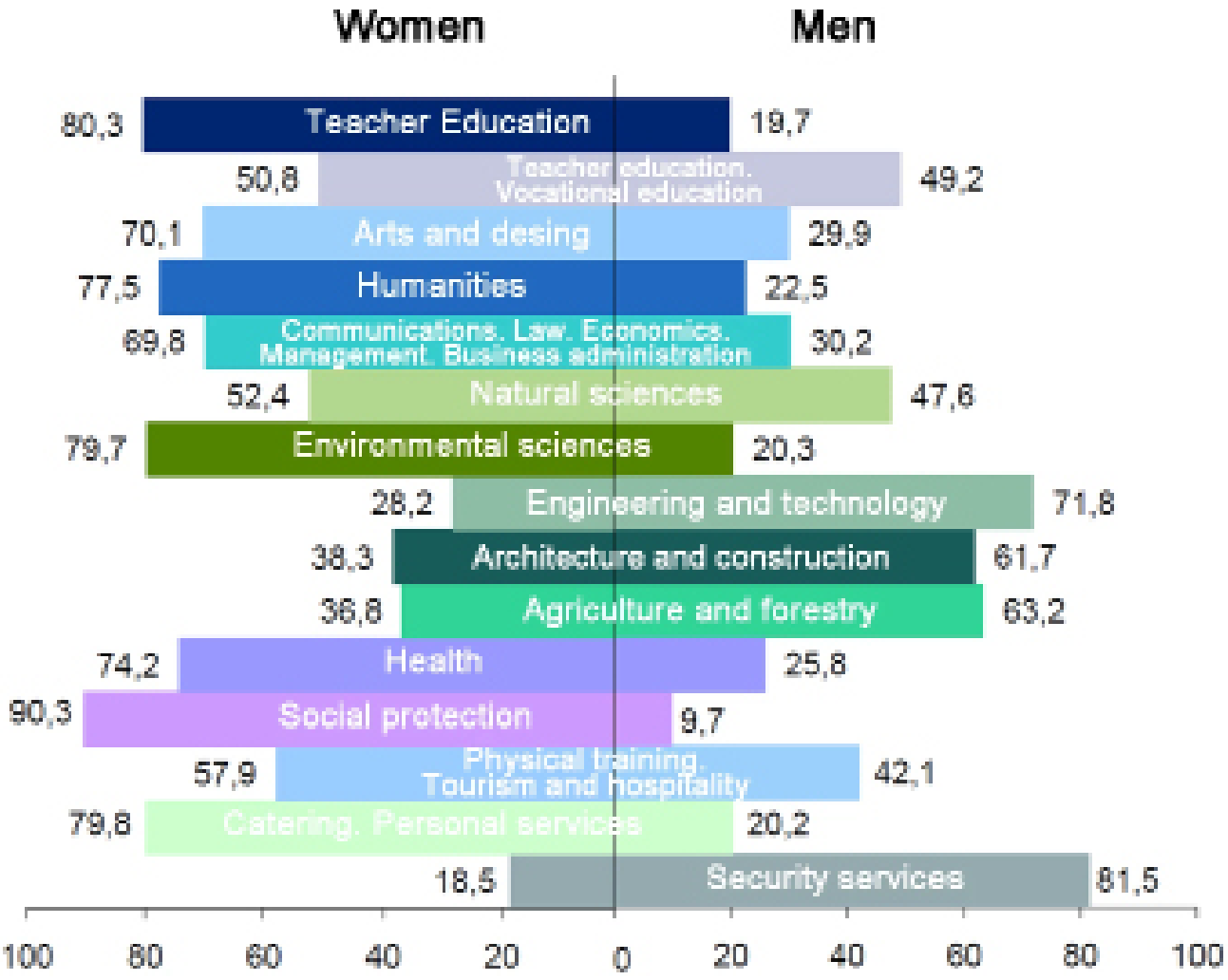
Дадатковым негатыўным фактарам з'яўляецца разрыў ранейшых сацыяльных кантактаў. Пераезд у аддалены рэгіён часта суправаджаецца стратай сувязяў з аднакурснікамі_цамі, сям'ёй, нефармальнымі супольнасцямі і гарадскім асяроддзем, у якім фарміравалася ідэнтычнасць выпускніка_цы. Паколькі менавіта гарызантальныя сувязі з'яўляюцца ключавымі для прафесійнага росту і мабільнасці, іх страта зніжае доўгатэрміновыя кар'ерныя перспектывы і ўзмацняе адчуванне ізаляцыі.

2.7. Гендарныя аспекты размеркавання

Гендарнае вымярэнне сістэмы абавязковага размеркавання ў Беларусі застаецца недастаткова даследаваным, аднак агульныя тэндэнцыі дазваляюць вылучыць шэраг праблемных аспектаў. Найперш варта адзначыць, што размеркаванне не ўлічвае розніцу ў сацыяльных ролях і рэпрадукцыйных нагрузках, якія ў беларускім грамадстве ў значнай ступені кладуцца на жанчын. Скіраванне на працу ў аддаленыя рэгіёны або ўмовы, якія не дазваляюць сумяшчаць прафесійную дзейнасць з доглядам за дзецьмі [49] ці іншымі членамі сям'і, асабліва моцна ўплываюць менавіта на жанчын, абмяжоўваючы іх прафесійныя і жыццёвыя стратэгіі. Размеркаванне можа нярэдка супадаць па часе з перыядам фармавання сям'і і доўгатэрміновага планавання, што робіць яго асабліва адчувальным фактарам. Сістэма размеркавання часта прадугледжвае прымусовы пераезд у іншы рэгіён або сельскую мясцовасць, што ўскладняе стабілізацыю асабістых адносін і планаванне сямейнага жыцця.

49 (англ.) Economic Equality between Men and Women: a Reality or a Goal? (2013). UNFAP-Belarus

Эмпірычныя даследаванні дэмаграфічных паводзінаў у краінах з абмежаваннем геаграфічнай мабільнасці паказваюць, што нестабільнасць месца працы і жыхарства [50] карэлюе з адкладаннем шлюбу і першага нараджэння дзіцяці [51], асабліва сярод жанчын з вышэйшай адукацыяй. У беларускім кантэксце гэта ўзмацняецца гендарна сегрэгаваным характарам размеркавання: жанчыны пераважна скіроўваюцца ў сферы адукацыі, аховы здароўя і сацыяльных паслуг, якія часта размешчаныя ў малых гарадах і вёсках і характарызуюцца нізкім узроўнем аплаты і абмежаванымі перспектывамі росту. Гэта зніжае эканамічную прадказальнасць і стварае дадатковыя бар'еры для прыняцця рашэння аб нараджэнні дзяцей у перыяд абавязковай адпрацоўкі.



Выява 1. Выпускнікі_цы ВНУ па сферы адукацыі ў 2017 годзе. Крыніца: Белстат

50 (рус.) Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13.01.2011 № 243-З, Глава 8 «Общественные отношения, связанные с образовательными отношениями»

51 (англ.) Van Wijk, D. C., De Valk, H. a. G., & Liefbroer, A. C. (2021). Temporary employment and family formation: an income or insecurity effect? European Sociological Review, 37(4), 641–658. https://doi.org/10.1093/esr/jcab007

Акрамя таго, размеркаванне часта замацоўвае гендарную сегрэгацыю рынку працы. Жанчыны пераважна скіроўваюцца ў сектары з нізкай аплатай [52] і абмежаванымі магчымасцямі кар'ернага росту — адукацыю, культуру, сацыяльную сферу, медыцыну, у тым ліку ў сельскай мясцовасці. Пры адсутнасці рэальнага выбару месца і ўмоў працы гэта прыводзіць да структурнага адставання ў даходах і прафесійных перспектывах, якое захоўваецца і пасля заканчэння тэрміну абавязковай адпрацоўкі. Мужчыны, у сваю чаргу, часцей сутыкаюцца з размеркаваннем у сектары з павышанымі фізічнымі нагрузкамі або небяспечнымі ўмовамі працы, што таксама не суправаджаецца магчымасцю адмовы без істотных фінансавых наступстваў. [53]

Асобнай праблемай з'яўляецца ўплыў размеркавання на сямейнае жыццё. Палітыка, якая патрабуе ад аднаго_у з партнёраў_к самастойна шукаць працу ў населеным пункце іншага_й ў выпадку разрозненага размеркавання, дэ-факта ўскладае адказнасць за захаванне сям'і на саміх выпускнікоў_ц, не прапаноўваючы інстытуцыйных рашэнняў. Гэта асабліва ўразлівая сітуацыя для жанчын, якія часцей ідуць на кампрамісы [54] ў кар'еры дзеля сямейных абставінаў.

У сукупнасці гэтыя фактары сведчаць, што сістэма абавязковага размеркавання не з'яўляецца гендарна нейтральнай. Яна ўзмацняе існуючыя няроўнасці, не ўлічвае рэальныя сацыяльныя ролі і жыццёвыя абставіны маладых людзей і, замест заяўленай падтрымкі, часта стварае дадатковыя бар'еры для прафесійнай самарэалізацыі, асабліва для жанчын. У доўгатэрміновай перспектыве гэта падрывае як давер да дзяржаўнай палітыкі ў сферы адукацыі і занятасці, так і ўстойлівасць самой кадравай сістэмы.

52 (англ.) Economic Equality between Men and Women: a Reality or a Goal? (2013). UNFAP-Belarus
53 (англ.) Has Belarus really succeeded in pursuing gender equality? (2024).World Bank Blogs
54 «Вінная каля 45 тысяч рублёў». Выпускнікі, якія не хочуць адпрацоўваць размеркаванне, расказваюць, як шукаюць грошы. (2022). Беларуская Асацыяцыя Журналістаў

3. ЭКАНАМІЧНЫЯ АСПЕКТЫ СІСТЭМЫ РАЗМЕРКАВАННЯ

Механізм прымусовага размеркавання з'яўляецца прамой спадчынай савецкай камандна-планавай эканомікі, дзе дзяржава цэнтралізавана кіравала працоўнымі рэсурсамі, адміністрацыйна вызначала патрэбу ў кадрах і скіроўвала выпускнікоў_ц туды, дзе гэта патрабавалася для выканання гаспадарчых планаў. У такой мадэлі матывацыя працаўніка_цы, канкурэнцыя паміж наймальнікамі_цамі і эканамічная мэтазгоднасць мелі другаснае значэнне. У сучасных рынкавых умовах падобны механізм функцыянуе значна менш эфектыўна, бо існуе свабодны рынак працы, дзе заробкі, умовы ўладкавання, прафесійныя перспектывы і добраахвотная мабільнасць вызначаюць перавагі працаўнікоў_ц.

Масавае прымусовае размеркаванне ў сучасных умовах з'яўляецца рудыментнай практыкай, якая толькі абмяжоўвае прафесійныя магчымасці спецыялістаў_к і эканамічны рост краіны пад прыкрыццём «сацыяльных гарантый». Фактычна размеркаванне з'яўляецца механізмам адміністрацыйнай падтрымкі нізкапрадукцыйных і кадрава непрывабных сектараў, праблемы якіх мусяць вырашацца іншымі метадамі, а не за кошт маладых спецыялістаў_к. Дадзены раздзел апісвае гаспадарчыя аспекты сістэмы размеркавання і аналізуе ўплыў яго наяўнасці на эканоміку Беларусі.

3.1. Маладыя спецыялісты_кі на рынке працы

Штогод прафесійна-тэхнічныя, сярэднія спецыяльныя і вышэйшыя ўстановы адукацыі генеруюць для рынка працы Беларусі каля 100 тысяч спецыялістаў_к, з якіх крыху больш за палову падлягае прымусоваму размеркаванню. Так у 2024 годзе агульны выпуск па гэтых трох узроўнях адукацыі склаў 98,0 тыс. чалавек, з якіх 55,8 тыс. падлягалі размеркаванню, то бок 56,9 % ад усяго выпуску.

Фактычна працаўладкаваныя былі 50,1 тыс. чалавек, або 89,8 % ад колькасці тых, хто падлягаў размеркаванню, і каля 51,1 % ад агульнай колькасці выпускнікоў_ц.

Табліца 1: Статыстыка выпуску з прафесійна-тэхнічных, сярэдніх спецыяльных і вышэйшых навучальных установаў Беларусі, колькасці іх выпускнікоў_ц, якія падлягаюць абавязковаму размеркаванню, і фактычна працаўладкаваныя.

Паказчык	2020	2021	2022	2023	2024
Агульны выпуск, тыс. чал.	113,6	112,6	109,8	101,0	98,0
Падлягалі размеркаванню, тыс. чал.	61,0	60,8	59,8	54,1	55,8
Падлягалі размеркаванню, тыс. чал.	53,7	54,0	54,5	53,6	56,9
Фактычна працаўладкаваныя, тыс. чал.	54,4	54,6	53,8	47,7	50,1
Фактычна працаўладкаваныя, % от агульнага выпуску	47,9	48,5	49,0	47,2	51,1

Крыніца: уласная праца на аснове даных Белстата [55]

55 (рус.) Демографическая и социальная статистика. Образование. Белстат

Асобы з вышэйшай, сярэдняй спецыяльнай і прафесійна-тэхнічнай адукацыяй складаюць каля 3,57 млн. чалавек ці 86 % занятага насельніцтва Беларусі. [56] Высокая доля занятага насельніцтва з вышэйшай, сярэдняй спецыяльнай і прафесійна-тэхнічнай адукацыяй сведчыць аб тым, што механізм размеркавання ўбудаваны ў агульную сістэму ўзнаўлення кадраў для эканомікі і арыентаваны на асноўныя адукацыйныя групы, запатрабаваныя на рынку працы.

Пры гэтым, першае працоўнае месца ў большасці выпадкаў выпадае на дзяржаўныя прадпрыемствы і ўстановы. У адкрытым доступе не прасочваецца поўны штогадовы шэраг па размеркаванні выпускнікоў_ц паміж дзяржаўнымі і прыватнымі арганізацыямі за 2020–2024 гады, аднак апошні дакладна пацверджаны агульнарэспубліканскі арыенцір паказваў дамінаванне дзяржаўнага сектару: 74,4 % размеркаванняў у дзяржаўны супраць 25,6 % у прыватны сектар. [57] Якасныя даныя за 2022–2024 гады, даступныя ў адкрытых крыніцах, таксама дэманструюць [58] [59] [60] перавагу дзяржаўных арганізацый, асабліва ў медыцыне і бюджэтных сектарах. А ў 2024 годзе Міністэрства адукацыі асобна крытыкавала скіраванне выпускнікоў_ц у прыватныя кампаніі. Гэта можа сведчыць пра тое, што ў 2022–2024 гадах сітуацыя не моцна адрознівалася ад больш ранейшых ацэнак, але таксама магчыма, што дамінаванне дзяржаўнага сектару ў якасці першага працоўнага месца толькі ўзмацнілася.

У той жа час, на рынку працы ў цэлым занятасць у дзяржаўным сектары складае каля 54,3 % (супраць 45,7 % у прыватным). [61] Розніца паміж паказчыкамі занятасці на першым працоўным месцы і ў цэлым сярод усяго насельніцтва сведчыць пра неўстойлівасць замацавання маладых спецыялістаў_к на першым працоўным месцы. Гэта пацвярджаецца і дробнымі кавалкамі афіцыйных звестак: напрыклад, з 1378 выпускнікоў_ц ўніверсітэтаў Брэсцкай вобласці ў 2020 годзе 585 (42,5 %) не знайшлі сваё сталае першае працоўнае месца, у тым ліку 343 пакінулі прафесію; з 1474 выпускнікоў_ц 2021 года 490 (33,2 %) не атрымалі пастаянную працу, а 330 пакінулі прафесію. [62] Выключэннямі могуць быць толькі медыцынскія і адукацыйныя ўстановы, дзе дзяржаўным прадпрыемствам фактычна няма каму складаць канкурэнцыю. Такі нізкі ўзровень утрымання кадраў дэманструе штучнасць і неўстойлівасць механізму прымусовага размеркавання, які фактычна забяспечвае дзяржаўныя прадпрыемствы і ўстановы адносна таннай і адміністрацыйна замацаванай працоўнай сілай замест таго, каб прадастаўляць магчымасць выбару больш перспектыўных і адпаведных узроўню адукацыі прафесійных магчымасцяў.

У кароткатэрміновай перспектыве сістэма размеркавання дапамагае закрываць «кадравы голад», ад якога апошнім часам пакутуюць розныя дзяржаўныя

56 (рус.) Труд и занятость в Республике Беларусь 2023. Статистический буклет. Белстат
57 (англ.) Belarus Higher Education Modernization Project. (2020), The World Bank
58 (рус.) В Беларуси власти взялись за выпускников магистратуры. (2024). DW
59 рус.) Выпускники этого года «закроют» только 45% потребности в медиках. (2022). Виртуальный Брест
60 (рус.) «Сохраняется тенденция прошлых лет». В БГУ завершилось распределение выпускников. (2024). Белорусское Телеграфное Агентство
61 (англ.) Private and public sectors in the Belarusian economy: Where has the pendulum swung after 2019? (2025). Free Network
62 (рус.) О результатах контроля за закреплением молодых специалистов на первом рабочем месте. (2023). Кобринский вестник

прадпрыемствы і ўстановы. [63] [64]
Таксама размеркаванне пазітыўна ўплывае на ўзровень беспрацоўя сярод моладзі, які дагэтуль застаецца на адносна нізкім узроўні (10,14 %) [65] у параўнанні, напрыклад, з краінамі Еўрапейскага Саюзу (14,7 %) [66]. Аднак, у доўгатэрміновай перспектыве штучны кантроль за занятасцю вядзе да прамых і ўскосных эканамічных стратаў праз нізкую прадукцыйнасць працы, разыходжаннем паміж кваліфікацыямі і пасадамі і неабходнасцю адміністрацыйнага падтрымання падобнай сістэмы.

3.2. Размеркаванне і прадукцыйнасць

Прадукцыйнасць працы звычайна вызначаецца як аб'ём выпуску прадукцыі, работ або паслуг, створаны на адзінку затрат працы. Іншымі словамі, прадукцыйнасць працы дэманструе, якую эканамічную вартаць генеруе сярэдні_ая працаўнік_ца за 1 гадзіну сваёй працы.

Па гэтым паказчыку Беларусь займае 98 месца ў Свеце з 31.53 $ вытворчасці на гадзіну [67]. Гэта адно з найніжэйшых значэнняў у Еўропе і Цэнтральнай Азіі, сярэдні паказчык якіх складае 54.80 $ і некалькі вышэй за сярэдні ў Свеце (23.30 $).

Адносна невысокая прадукцыйнасць працы ў Беларусі ў першую чаргу звязана з дамінаваннем дзяржаўнага сектара, слабой канкурэнцыяй, недастатковымі стымуламі да інавацый і неадпаведнасцю паміж патрэбамі працадаўцаў_вак і навыкамі працаўнікоў_ц. Сусветны банк адзначае [68] [69], што прэферэнцыйнае стаўленне да дзяржаўных прадпрыемстваў вядзе да назапашвання неэфектыўнасці, ніжэйшага даходу на аднаго_ну працаўніка_цу і ніжэйшай прыбытковасці, а таксама аслабляе стымулы інвеставаць і прасоўваць інавацыі. У тым жа дакладзе падкрэсліваецца, што для беларускіх кампаній адной з ключавых праблем застаюцца дэфіцыт кваліфікаванай працы і так званы «skills mismatch» – разыходжанне паміж кампетэнцыямі працаўнікоў_ці рэальным попытам эканомікі. Іншыя аналітычныя працы, у сваю чаргу, звязваюць зніжэнне прадукцыйнасці ў прыватным сектары ў тым ліку з недахопам кваліфікаваны х кадраў, які прымушае кампаніі наймаць менш падрыхтаваных спецыялістаў_к [70].

Дадатковая праблема палягае ў тым, што менш прадуктыўны дзяржаўны сектар працягвае займаць занадта вялікае месца ў эканоміцы. Паводле ацэнак [71], у 2020–2024 гадах дзяржаўны сектар стабільна ствараў менш дабаўленай вартасці на аднаго_у

63 (рус.) Частный и государственный сектора экономики Беларуси: куда качнулся маятник после 2019 года? (2025). BEROC
64 (рус.) Постановление Совета Министров Республики Беларусь 02.12.2025 № 699 «Государственная программа "Сбалансированный рынок труда" на 2026 – 2030 годы»
65 (англ.) Belarus Youth unemployment Rate 1991-2024. (2026). Macrotrends
66 (англ.) Youth unemployment rate in the EU 2026, by country. (2026). Statista
67 (англ.) Statistics on labour productivity. (2026). ILOSTAT
68 (англ.) Promoting Competitiveness in Belarus: Recommendations for the dairy, information technology, instrument making, and pharmaceutical sectors. (2021). The World Bank
69 (англ.) Promoting Competitiveness in Belarus: Recommendations for the dairy, information technology, instrument making, and pharmaceutical sectors. (2021). The World Bank
70 (англ.) Belarus Economy Monitor: trends, attitudes and expectations. Expert opinion. (2024). BEROC
71 (англ.) Private and public sectors in the Belarusian economy: Where has the pendulum swung after 2019? (2025). Free Network

працаўніка_цу, чым прыватны, а ў 2024 годзе разрыў усё яшчэ складаў амаль 15 %. Больш за тое, кожны рубель, укладзены дзяржаўнымі прадпрыемствамі ў асноўны капітал, у 2020–2024 гадах прыносіў амаль на 45 % менш дабаўленай вартасці, чым у прыватным сектары. Міжнародны Валютны Фонд таксама падкрэслівае [72], што вялікі дзяржаўны сектар застаецца цяжарам для беларускай эканомікі: значная частка дзяржаўных прадпрыемстваў нерэнтабельная і трымаецца на субсідыях і льготным крэдытаванні.

У гэтым кантэксце прымусовае размеркаванне не зніжае, а хутчэй замацоўвае праблему нізкай прадукцыйнасці. Калі маладыя спецыялісты_кі трапляюць у сектары і арганізацыі не таму, што тыя могуць прыцягнуць іх заробкам, умовамі працы ці магчымасцямі росту, а таму, што дзяржава адміністрацыйна закрывае там кадравы дэфіцыт, адбываецца аслабленне стымулаў да мадэрнізацыі працоўных месцаў і павышэння іх эфектыўнасці. Інакш кажучы, размеркаванне дазваляе нізкапрадукцыйным сегментам працягваць функцыянаваць без структурных змен: замест таго каб павышаць канкурэнтаздольнасць, яны атрымліваюць кадры ў абыход рынкавага механізму. У выніку сістэма размеркавання фактычна падсілкоўвае захаванне невысокай прадукцыйнасці беларускай эканомікі.

Узгаданая вышэй «цякучка» кадраў толькі пацвярджае гэтую гіпотэзу: прадстаўленыя на першых працоўных месцах (з большага — у дзяржаўных прадпрыемствах і ўстановах) умовы працы ў значнай колькасці выпадкаў не з'яўляюцца канкурэнтаздольнымі. А канкурэнтаздольнай працу робіць не толькі заробак, але і перспектывы росту, магчымасць падвышэння сваёй кваліфікацыі ці разуменне вартасці працы агулам.

Такім чынам, прымусовае размеркаванне не толькі тармазіць асабістае развіццё патэнцыялу маладых спецыялістаў_к, а яшчэ і мае негатыўны ўплыў на магчымасці фармавання больш натуральнага стану рэчаў у нацыянальнай эканоміцы ў цэлым, тым самым абмяжоўваючы эканамічны рост Беларусі.

3.3. Ацэнка эканамічных стратаў на падтрыманне сістэмы размеркавання

Некаторыя абаронцы сістэмы размеркавання ў тым ліку апелююць [73][74] да неабходнасці кампенсацыі затрачаных на адукацыю маладых спецыялістаў_к коштаў у бюджэт. Аднак, само існаванне падобнай сістэмы шкодна адбіваецца не толькі на бюджэце, але і на агульным эканамічным стане краіны. Гэты ўплыў магчыма ацаніць праз ускосныя эканамічныя і прамыя бюджэтныя страты.

72 (англ.) Republic of Belarus: Staff Concluding Statement of the 2021 Article IV Mission. (2021). IMF
73 (рус.) Когда придется вернуть деньги за полученное по бюджету образование, узнали у судьи. (2025). Минск-новости
74 (рус.) Когда придется вернуть деньги за полученное по бюджету образование, узнали у судьи. (2025). Минск-новости

Асноўнымі фактарамі негатыўнага ўплыву на нацыяльнальную эканоміку з'яўляюцца:

- штучна павышаная колькасць занятых на менш прадукцыйных дзяржаўных прадпрыемствах;
- «уцечка мазгоў» праз нежаданне выпускнікоў_ц мець жорсткія абавязанні па адпрацоўцы.

Штучна павышаная колькасць занятых у дзяржаўным сектары наўпрост скарачае ўнёсак новаўтвораных спецыялістаў_к у вытворчасць валавага ўнутранага прадукту (ВУП) Беларусі. Як было адзначана вышэй, дзяржаўны сектар у сярэднім стварае на 15 % дабаўленай вартасці ніжэй, чым прыватны. Гэта азначае, што кожны_ая прымусова размеркаваны_ая ў дзяржаўны сектар можа зніжаць магчымую нацыянальную вытворчасць на 15 %. У сярэднім, адначасовая штогадовая колькасць асобаў, якія абавязаны адпрацоўваць па размеркаванні, складае 111–130 тыс. чалавек, з якіх да 74,4 % працуюць менавіта на дзяржаўных прадпрыемствах. Такім чынам, магчыма разлічыць страты ВУП як:

> *Страты ВУП = N асобаў, занятых па размеркаванні ў дзяржаўным сектары * 15 % * прадукцыйнасць на 1 працаўніка_цу*

Другім фактарам негатыўнага ўплыву на нацыянальную эканоміку з'яўляецца «уцечка мазгоў». Папулярнасць замежных ВНУ сярод беларускіх абітурыентаў_к працягвае расці [75]. Як адзначаюць сацыёлагі_ні, гэта ў тым ліку звязана з інстытутам прымусовага размеркавання.

Аднак, у адсутнасць прамых рэпрэзентатыўных апытанняў, долю беларускіх студэнтаў_к, якія выбралі навучанне за мяжой менавіта праз рызыку прымусовага размеркавання, можна ацэньваць толькі сцэнарна. Даступныя якасныя крыніцы паказваюць [76][77][78], што абавязковая адпрацоўка пасля навучання выступае не адзіным, але прыкметным фактарам, які штурхае частку моладзі да выбару замежнага ВНУ: экспертныя агляды, медыйныя інтэрв'ю з абітурыентамі_камі і рэакцыя на планы пашырыць размеркаванне на платную форму навучання сведчаць, што гэты механізм успрымаецца як істотнае абмежаванне свабоды прафесійнага выбару. З улікам таго, што матывы адукацыйнай міграцыі звычайна змешаныя і ўключаюць таксама якасць адукацыі, кар'ерныя перспектывы, а таксама палітычны кантэкст, метадалагічна апраўдана выкарыстоўваць дыяпазонную ацэнку — каля 5–15 % сярод беларускіх студэнтаў_к, якія выбралі навучанне за мяжой, калі разглядаць размеркаванне як асноўную прычыну, і 10–25 %, калі разглядаць яго як адну з істотных прычын. Для базавага сцэнару далейшых эканамічных разлікаў выкарыстоўвацца значэнне 15 %. Такім чынам, эканамічныя страты ад «уцечкі мазгоў» можна ацаніць праз наступны разлік:

> *Страты ВУП = 15 % * N асобаў, якія атрымліваюць адукацыю за мяжой * 15 % * прадукцыйнасць на 1 працаўніка_цу*

75 Міністр адукацыі: Усё менш беларусаў паступае ў замежныя вну. Даведаліся, ці завярнулася тэндэнцыя. (2025). Беларускі расследавальніцкі цэнтр

76 (англ.) What is happening in Belarusian education and academia four years after the presidential elections of August 2020? (2024). New Eastern Europe

77 (рус.) Выпускники в Беларуси боятся говорить об учебе за границей? (2025). DW

78 (рус.) Почему белорусскіе студенты бегут из страны. (2016). Общественный Болонский комитет

Агульныя ўскосныя эканамічныя страты можна разлічыць наступным чынам:

> *Агульныя штогадовыя страты ВУП = (0.74 * 150 тыс * 0.15 * 286.7 млрд / 4,215 млн) + (0.15 * 45.5 тыс. *0.15 * 286.7 млрд / 4,215 млн) = 1.2 млрд. рублёў, ці 0.42 % ВУП.*

Калі казаць пра дзяржаўны бюджэт, то трэба адзначыць, што падтрыманне сістэмы размеркавання штогод займаюць бюджэтныя строкі праз:

- фіскальныя выдаткі на сацыяльныя прэферэнцыі;
- адміністрацыйныя выдаткі на кіраванне сістэмай размеркавання;
- выдаткі, звязаныя з завядзеннем грамадзянска-прававых іскаў і выкананнем судовых пастаноў.

Сярод значных фіскальных выдаткаў на сацыяльныя прэферэнцыі можна вылучыць аднаразовыя дапамогі пры пераездзе, кампенсацыі праезду і жыллёвае забяспячэнне, якія рэгулююцца адпаведнымі заканадаўчымі актамі [79] [89] [81] [82]. Пры выкарыстанні кансерватыўных дапушчэнняў, нават мінімальна вымерныя выдаткі бюджэту на сацыяльныя прэферэнцыі для выпускнікоў_ц, якія ідуць працаваць па размеркаванні, складаюць каля 12 млн руб. у год толькі па абавязковай аднаразовай дапамозе па прыбыцці да месца працы. З улікам выплат, звязаных з пераездам у іншую мясцовасць, агульны кошт павялічваецца да каля 20–31 млн руб.

Пры гэтым жыллёвае забеспячэнне не ўключана ў гэты разлік праз адсутнасць адкрытай нацыянальнай статыстыкі па колькасці атрымальнікаў_ц і фактычным памеры субсідавання.

Адміністрацыйныя выдаткі ў першую чаргу ўключаюць у сябе працу камісіяў па размеркаванні. З улікам таго, што камісіі па размеркаванні ствараюцца на кожным факультэце ў кожным ВНУ (а таксама ў кожных сярэдніх спецыяльных і прафесійна-тэхнічных установах адукацыі), падобная нагрузка кладзецца як мінімум на 2–3 тыс. працаўнікоў_ц гэтых установаў. Праца камісіяў ажыццяўляецца на працягу некалькіх месяцаў, і ў яе уваходзіць не толькі афармленне дакументаў, але і размовы з выпускнікамі_цамі і прадстаўнікамі_цамі прадпрыемстваў. Пры выкарыстанні кансерватыўных дапушчэнняў, можна сказаць, што падобная праца можа займаць да 0,2 штомесячнай стаўкі і, пры сярэднім заробку ў сферы адукацыі ў 2.7 тыс. руб [83]., можа весці да 5–6 млн. рублёў бюджэтных страт штогод.

Для разліку выдаткаў, звязаных з завядзеннем грамадзянска-прававых іскаў і выкананнем судовых пастаноў, неабходна ўлічыць колькасць падобных іскаў і сярэднюю занятасць дзяржаўных службоўцаў_вак, якія працуюць над суправаджэннем падобных іскаў.

---

79 (рус.) Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 августа 2022 г. № 572 «О вопросах реализации образовательных программ»
80 (рус.) Кодекс Республики Беларусь об Образовании от 13.01.2011 г. № 243-З. Статья 48 «Поддержка выпускников»
81 (рус.) Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З. Статья 98 «Случаи возврата компенсаций при переезде на работу в другую местность»
82 (рус.) Указ Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»
83 (рус.) Социально-экономическое положение Республики Беларусь. (2026). Белстат

Згодна з рэгіянальнымі данымі, кожны год у суды прыходзяць сотні іскаў аб спагнаннях з выпускнікоў_к. Так, у 2024 годзе ў Магілёўскай вобласці пракуратура прад'явіла 87 іскаў [84], а ў 2025-м у Брэсцкай — 112 іскаў [85]. Калі экстрапаліраваць гэтыя лічбы на ўсю краіну (па прапорцыі насельніцтва), атрымліваецца прыкладна 650–800 грамадзянска-прававых іскаў у год. У агульнай колькасці падобных іскаў у год (каля 110 тыс.) звязаныя з размеркаваннем складаюць толькі 0.68 %. Аднак, нават гэтая лічба генеруе дадатковыя выдаткі, якія можна ацаніць праз памнажэнне % на агульныя затраты бюджэту на працу судоў і пракуратуры [86], што дасі 3.7 млн. рублёў выдаткаў (з улікам каэфіцыенту 1.0 для разліку затрачаных гадзінаў працы менавіта на грамадзянска-прававыя іскі [87]).

Такім чынам, праз цяперашнюю сістэму размеркавання беларуская эканоміка можа губляць 0.42 % ВУП, а беларускі бюджэт — 35-40 млн. рублёў штогод.

Трэба адзначыць, аднак, што ў асобных сацыяльна значных сектарах, перадусім у ахове здароўя і адукацыі, абмежаваныя механізмы абавязковага першаснага працаўладкавання могуць мець эканамічнае абгрунтаванне.

Міжнародныя арганізацыі паслядоўна разглядаюць [88] [89] [90] здароўе і адукацыю як аснову чалавечага капіталу, ад якога залежаць прадукцыйнасць, даходы і доўгатэрміновы эканамічны рост. Сусветны банк адзначае, што без інвестыцый у здароўе і якасную адукацыю краіны не могуць падтрымліваць устойлівы рост, а АЭСР (Арганізацыя эканамічнага супрацоўніцтва і развіцця, OECD) падкрэслівае, што больш высокі ўзровень адукацыі звязаны з лепшай занятасцю, вышэйшымі даходамі і большай эканамічнай устойлівасцю грамадства. У сферы аховы здароўя СААЗ (Сусветная арганізацыя аховы здароўя, WHO) дадаткова паказвае, што недахоп медыцынскіх працаўнікоў_ц пагаршае не толькі паказчыкі здароўя, але і сацыяльна-эканамічнае становішча тэрыторый, асабліва сельскіх. Таму, у беларускай рэчаіснасці, дзе прывабнасць працы ў адукацыйных і медыцынскіх галінах стаіць пад сумневам, пэўнае захаванне сістэмы размеркавання для гэтых сфераў можа з'яўляцца мэтазгодным.

84 (рус.) Только в одной области Беларуси с выпускников взыскали более 1,3 миллиона рублей за неотработанное распределение. (2024). Зеркало

85 (рус.) Более 1 млн бел. руб. взыскала прокуратура Брестской области с выпускников, не отработавших по распределению. (2026). Белорусское Телеграфное Агентство

86 (рус.) Закон Республики Беларусь от 29 декабря 2025 г. № 125-З «О республиканском бюджете на 2026 год»

87 (укр.) Звіт за результатами оцінювання середніх витрат часу на розгляд справ для визначення коефіцієнтів навантаження на суддів. (2020). Рада суддів України

88 (англ.) Human Capital Report. (2025). The World Bank

89 (англ.) Education economic and social outcomes. The Organisation for Economic Co-operation and Development

90 (англ.) WHO guideline on health workforce development, attraction, recruitment and retention in rural and remote areas (2021). World Health Organization

ВЫСНОВЫ І РЭКАМЕНДАЦЫІ

Рэгуляванне сістэмы размеркавання выпускнікоў_ц у Беларусі ажыццяўляецца цэлым шэрагам заканадаўчых актаў. Першасны аналіз заканадаўства паказвае, што працэс абавязковага размеркавання выпускнікоў_ц у Беларусі стварае ўмовы, якія парушаюць некалькі ключавых міжнародных канвенцый, у першую чаргу Канвенцыю № 29 МАП аб прымусовай працы. Безумоўна, пытанне адпаведнасці заканадаўства і, што не менш важна, яго правапрымяняльнай практыкі патрабуе больш дэталёвага аналізу. Менавіта таму Задзіночанне Беларускіх Студэнтаў (ЗБС) разам з моладзевым саветам РАДА падтрымалі Беларускі Кангрэс Дэмакратычных Прафсаюзаў (БКДП) у зборы і скіраванні інфармацыі наконт сітуацыі з прымусовай адпрацоўкай у Камітэт экспертаў_к па прымяненні канвенцый і рэкамендацый МАП. Гэта адбылося ў рамках справаздачы па адной з дзевяці фундаментальных канвенцый МАП — Канвенцыі аб прымусовай працы.

Тым не менш ужо сёння папярэдні аналіз заканадаўства дазваляе зрабіць некалькі канкрэтных высноў наконт таго, чаму прымусовае размеркаванне і адпрацоўка ў Беларусі могуць разглядацца ў кантэксце прымусовай працы:

- адпрацоўка адбываецца пры наяўнасці «пагрозы прымянення любога пакарання» (англ. Menace of any penalty), якой выступае абавязак вярнуць кошт навучання; пры гэтым сума кампенсацыі вызначаецца непразрыста;
- выбар месца і ўмоваў працы істотна абмежаваны і залежыць ад унутраных крытэрыяў, якімі кіруецца камісія па размеркаванні ва ўстанове адукацыі;
- скасаванне працоўнага кантракта або нават пераразмеркаванне па асабістым жаданні выпускніка_цы фактычна немагчыма, што выключае свабоду адмовіцца ад працы без санкцый;
- улада над выпускніком_цай сканцэнтравана ва ўстанове адукацыі, якая ў першую чаргу імкнецца выканаць свае абавязацельствы перад наймальнікамі_цамі, што замаўляюць пэўную колькасць кадраў;
- заканадаўства надае ўстановам адукацыі практычна неабмежаваны кантроль над фармаваннем спісу працоўных месцаў, арганізацыяй размеркавання і вызначэннем сумы кампенсацыі ў выпадку адмовы ад адпрацоўкі.

Вынікам апісаных праблем павінен стаць агульны перагляд заканадаўчых актаў з улікам рэальнай правапрымяняльнай практыкі і, у першую чаргу, з улікам умоў і меркавання саміх выпускнікоў_ц. Варта адзначыць, што праблемай з'яўляецца не толькі заканадаўства, якое не адпавядае міжнародным нормам. Сама сістэма, у якой працоўнае месца выпускніка_цы з'яўляецца вынікам дамоўленасці паміж установай адукацыі і наймальнікам_цай і выканання «заказаў» на кадры, стварае ўмовы, пры якіх адзін або другі бок у намаганні выканаць дамоўленасць схіляецца да парушэння заканадаўства або ігнаравання права выбару студэнтаў_к.

Улічваючы эканамічную неэфектыўнасць такой сістэмы і вельмі абмежаваную магчымасць арганізаваць яе без парушэння міжнароднага права, што выліваецца ў сацыяльныя праблемы, варта разглядзець частковае ці нават агульнае скасаванне адпрацовак у будучыні. Зразумела, што рэзкае поўнае скасаванне можа прывесці да сур'ёзных негатыўных наступстваў для рынку працы, які ўжо моцна залежыць ад сістэмы адпрацовак, асабліва ў дзяржаўным сектары. Але адсутнасць неабходнасці прымянення такой сістэмы павінна быць канчатковай мэтай рэфармавання, якое можа пачынацца з адмены размеркавання для асобных навучальных спецыяльнасцяў і адпаведных сектараў эканомікі.

Ужо сёння можна сфармуляваць некалькі канкрэтных прапаноў для змякчэння сістэмы адпрацовак:

1) Празрыстасць і справядлівасць кампенсацыі

з'яўляецца ключавой умовай таго, каб сістэма адпавядала міжнародным стандартам. Заканадаўчыя органы «Палата прадстаўнікоў» павінны сфармуляваць канкрэтныя патрабаванні да навучальных устаноў адносна таго, як зрабіць разлік празрыстым і справядлівым, а Міністэрства адукацыі і Пракуратура кантраляваць іх выкананне:

- Увесці публічную формулу разліку кошту навучання, якая не можа змяняцца постфактум.
- Абавязкова штогод апублікоўваць рэальны кошт навучання па кожнай спецыяльнасці.
- Забараніць замацаванне кампенсацыі, якая перавышае фактычныя выдаткі дзяржавы.
- Увесці незалежны аўдыт разліку кошту навучання.

2) Кантроль і магчымасць абскарджвання рашэнняў

навучальных устаноў павінны даць маладым людзям рэальны ўплыў на працэс прыняцця рашэнняў і павысіць празрыстасць размеркавання. Самі ўстановы адукацыі павінны несці адказнасць за арганізацыю і якасць гэтага працэсу.

- Стварыць незалежную камісію, не падпарадкаваную навучальным установам, для разгляду спрэчак па размеркаванні.
- Абавязаць універсітэт публічна і дакументальна абгрунтоўваць адмову ў выбары месца працы.
- Увесці празрыстыя крытэрыі размеркавання, даступныя студэнтам_кам загадзя.

3) Спрошчаныя механізмы пераразмеркавання і змены працадаўцы_кі

гарантаваць маладым спецыялістам_кам правы, прадугледжаныя Працоўным кодэксам Рэспублікі Беларусь. Гэта дазволіць ім абіраць месца працы, якое адпавядае іх жаданням і жыццёвым абставінам, і павялічыць верагоднасць замацавання на працоўным месцы пасля адпрацоўкі:

- Увесці пералік падстаў, якія аўтаматычна даюць права на пераразмеркаванне (здароўе, сямейныя абставіны, парушэнні працадаўцы_кі, адсутнасць жылля, нізкая зарплата).
- Дазволіць выпускніку_цы самастойна знаходзіць новага_ую працадаўцу_ку; універсітэт абавязаны зацвердзіць гэта пры адсутнасці аб'ектыўных падстаў для адмовы.

4) Адтэрміноўка адпрацоўкі і гнуткія формы яе сплаты

паменшаць сацыяльныя наступствы размеркавання і дазволяць выпускнікам_цам прымаць індывідуальныя рашэнні без істотнай шкоды для дзяржавы ў выглядзе недахопу маладых кадраў. Акрамя таго, форма адпрацоўкі можа мець некалькі альтэрнатыў:

- Дазволіць выпускніку_цы самастойна выбраць час пачатку адпрацоўкі (напрыклад, на працягу 10 гадоў пасля выпуску).
- Дазволіць частковае пагашэнне адпрацоўкі праз валанцёрскія праекты, працу ў дзяржаўных установах або сацыяльных праграмах.
- Увесці максімальны тэрмін адтэрміноўкі (напрыклад, 5 гадоў) з магчымасцю падаўжэння па аб'ектыўных прычынах.
- Увесці права на паўторную адтэрміноўку пры змене жыццёвых абставін.

5) Растэрміноўка выплаты кампенсацыі

паменшыць фінансавы ціск на выпускнікоў_ц і знізіць рызыку таго, што кампенсацыя будзе выкарыстоўвацца як механізм пакарання за асэнсаваную або вымушаную адмову ад адпрацоўкі:

- Увесці максімальны памер штомесячнага ўтрымання.
- Дазволіць растэрміноўку на 5–10 гадоў.
- Увесці праграмы частковага спісання кампенсацыі для выпускнікоў_ц з нізкім даходам, інваліднасцю, маладых сем'яў і тых, хто працуе ў сацыяльна значных сферах.
- Увесці празрысты механізм перагляду сумы пры памылках універсітэта.

6) Празрыстасць і даступнасць статыстычных даных

дазволіць аб'ектыўна ацаніць эфектыўнасць сістэмы размеркавання і прапанаваць жыццяздольныя варыянты яе рэформы. Паколькі размеркаванне закранае шырокія групы насельніцтва, грамадзяне_кі маюць права на доступ да адпаведнай інфармацыі ад дзяржаўнага статыстычнага камітэта:

- Белстату апублікаваць усе даступныя статыстычныя даныя пра асобы, якія праходзяць прымусовае размеркаванне, выдаткі на праграмы і ступені замацаванасці выпускнікоў_ц пасля адпрацоўкі.
- Ураду азнаёміцца з эканамічнымі наступствамі сістэмы і крытычна перагледзець падыход да размеркавання.

– Зацікаўленым бакам паглыбіць даследаванні эканамічных аспектаў і магчымых альтэрнатыў, якія маглі б павялічыць ВУП і скараціць бюджэтныя страты.

7) Маніторынг, збор даных і ацэнка эфектыўнасці

павінны стаць абавязкам як установы адукацыі, так і Міністэрства адукацыі, адказнага за арганізацыю гэтага працэсу. Празрыстыя даныя дадуць выпускнікам_цам магчымасць прымаць абгрунтаваныя рашэнні адносна выбару працоўнага месца:

– Стварыць адкрыты рэестр даных для ліквідацыі інфармацыйнага вакууму.

– Стварыць незалежную сістэму маніторынгу задаволенасці, лаяльнасці, адаптацыі і ўтрымання выпускнікоў_ц.

– Абавязаць міністэрствы штогод публікаваць:
каэфіцыент утрымання праз 1, 3 і 5 гадоў;

– Юрыдычную статыстыку па ісках і адміністрацыйных правапарушэннях, звязаных з «ухіленнем».

8) Удзел моладзі і абарона правоў

павінны быць неад'емнай часткай працэсу размеркавання. Установы адукацыі, якія арганізуюць працу камісій па размеркаванні, абавязаны запрашаць незалежных прадстаўнікоў_ц студэнцкага самакіравання:

– Уключыць прадстаўнікоў_ц студэнцкіх саветаў у камісіі па размеркаванні з правам вета.

9) Пашырэнне механізмаў самастойнага працаўладкавання

знізіць элемент прымусу. Спісы працоўных месцаў фармуюцца ўстановамі адукацыі, якія часта выконваюць абавязкі перад арганізацыямі-партнёрамі. Нават простае пашырэнне выбару месца працы знізіць негатыўны сацыяльны і эканамічны ўплыў на рынак працы, павысіць эфектыўнасць маладых спецыялістаў_к і ўзмоцніць іх замацаванне на працоўным месцы:

– Стварыць агульнарэспубліканскі партал вакансій для маладых спецыялістаў_к з магчымасцю прамога адбору.

– Аўтаматычна зацвярджаць размеркаванне, калі студэнт_ка самастойна знаходзіць працу ў дзяржаўным сектары па профілі.

– Магчымасць самастойнага выбару месца працы ў межах прапанаваных дзяржавай варыянтаў.

10) Прыярытэт сям'і і сацыяльная стабільнасць

павінны зноў стаць цэнтральнымі фактарамі пры размеркаванні на першае працоўнае месца. Падтрымка маладых сем'яў з боку дзяржавы праз субсідаванне першага_й працадаўцы_кі паляпшае сацыяльныя ўмовы маладых спецыялістаў_к, павышае эфектыўнасць іх працы і павялічвае верагоднасць таго, што сям'я замацуецца на працоўным месцы пасля заканчэння тэрміну адпрацоўкі:

– Замацаваць прыярытэт сумеснага пражывання сям'і над тэрытарыяльнымі патрэбамі наймальнікаў_ц.

– Увесці аўтаматычнае права на перараз мерkаванне па месцы працы або жыхарства мужа/жонкі.