

границ и границ расселения того или иного этноса, а также демографические процессы, межконфессиональные и этнокультурные противоречия.

Литература

1. Барбарян, К. Б. Этнополитические конфликты в закавказском регионе : истоки и развитие [Электронный ресурс] / К. Б. Барбарян. — Режим доступа : <http://www.mosgu.ru>. — Дата доступа : 03.11.2014.
2. Абгаджава, Д. Этнизация и конфликт [Электронный ресурс] / Д. Абгаджава. — Режим доступа : <http://liber.onu.edu.ua/opacunicode/index.php?url=/notices>. — Дата доступа : 02.11.2014.
3. Авксентьев, В. Этническая конфликтология [Электронный ресурс] / В. Авксентьев. — Режим доступа : <http://ethnoproject.ru/node/6>. — Дата доступа : 02.11.2014.
4. Геллнер, Э. Нации и национализм / Э. Геллнер — М. : Прогресс, 1991. — 320 с.
5. Маркедонов, С. Сепаратизм на Большом Кавказе / С. Маркедонов // Актуальные проблемы Европы. — Сепаратизм в современной Европе. — 2009. — № 3. — С. 39–64.

Привлечение и осуществление трудовой деятельности иностранцами — выпускниками учреждений высшего образования Республики Беларусь

*Касьянова Е. В., асп. НЦЗПИ,
науч. рук. Семенков В. И., член-корр. НАН Беларуси*

По данным Министерства образования в 2014 учебном году количество иностранных граждан, обучающихся в белорусских учреждениях образования, увеличилось на 3886 человек, а общее количество составило более 16 тыс. В магистратуру зачислено 769 человек, в аспирантуру и ординатуру — 410 человек. Всего в 2013/14 г. было принято на обучение в белорусские учреждения образования 4384 иностранных граждан. Оканчивая учреждения образования Республики Беларусь, не все иностранные студенты возвращаются в страну постоянного места жительства. Часть из них предпочитает остаться и трудоустроиться в нашей стране.

Подобная ситуация вполне соответствует заданному направлению политики государства в области компенсации убыли населения и трудовых ресурсов. Так, в соответствии с положениями Национальной программы демографической безопасности Республики Беларусь на 2011–2015 гг., у-

вержденной Указом Президента Республики Беларусь от 11 августа 2011 г. № 357 (далее — национальная программа), существенным резервом восполнения потерь человеческих ресурсов является миграция. Особенностью внешних миграционных процессов в Беларуси на современном этапе является положительный миграционный прирост. Наряду с основными задачами обеспечения демографической безопасности Республики Беларусь является задача не только привлечения иностранных специалистов для работы в приоритетных и нуждающихся в кадрах отраслях экономики, но и предоставление миграционных льгот иностранным студентам и аспирантам, успешно окончившим учреждения образования страны.

Основным нормативным правовым актом, регламентирующим порядок трудоустройства и осуществления трудовой деятельности иностранных граждан, является Закон Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. «О внешней трудовой миграции» (далее — Закон). В соответствии с положениями Закона иностранные студенты-выпускники проходят процедуру трудоустройства в общем порядке. Таким образом, для осуществления трудовой деятельности им необходимо получить специальное разрешение на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь, которое выдается главным управлением внутренних дел Мингорисполкома или в управлении внутренних дел облисполкома. Кроме этого, в случае если данный выпускник будет являться одиннадцатым иностранным работником у нанимателя, то последнему необходимо иметь разрешение на привлечение в Республику Беларусь иностранной рабочей силы. Полагаем, что процедура трудоустройства иностранцев — выпускников учреждений образования нашей страны в качестве трудящихся-иммигрантов не способствует выполнению задачи, определенной в национальной программе.

Следовательно, считаем необходимым рассматриваемую категорию потенциальных трудящихся исключить из категории «трудящихся-мигрантов», чтобы действие Закона не распространялось на иностранных студентов, которые заканчивают учреждения высшего образования Республики Беларусь по специальности. Существует мнение, что в целях выполнения задач национальной программы данное исключение также следует распространить и на выпускников, которые когда-либо окончили учреждения высшего образования нашей страны. Считаем, что это может привести к неконтролируемой трудовой миграции, поскольку такая ситуация будет являться основанием для беспрепятственного въезда и осуществления трудовой деятельности большого количества иностранных граждан. Таким образом, в целях улучшения демографической безопасности Республики Беларусь и привлечения иностранных молодых специалистов — выпускников учреждений высшего образования нашей страны считаем целесообразным дополнить следующим абзацем часть вторую статьи 2 Закона:

«выпускников учреждений высшего образования Республики Беларусь, трудоустраивающихся по получаемой ими специальности (направлению специальности, специализации) в год окончания учреждения образования».

Правовое регулирование установления неполного рабочего времени

*Козлова Д. А., Матюк А. А., студ. IV к. БарГУ,
науч. рук. ст. преп. Дзик И. Р.*

В соответствии с пунктом 1 статьи 289 Трудового кодекса Республики Беларусь неполное рабочее время устанавливается по договоренности между работником и нанимателем как при приеме на работу, так и впоследствии.

Наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

- 1) по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (в том числе находящегося на ее попечении), работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- 2) инвалидам в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- 3) при приеме на работу по совместительству;
- 4) другим категориям работников, предусмотренным коллективным договором, соглашением.

Условие о работе с неполным рабочим временем включается в трудовой договор при приеме работника на работу. Переход на неполное рабочее время в период трудовой деятельности оформляется приказом (распоряжением) [1].

Согласно пункту 2 статьи 64 Трудового кодекса Туркменистана:

- 5) по соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя как при приеме на работу, так и в последующем;
- 6) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до шестнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю [2];
- 7) работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.