

РЫНОК ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: РАЗВИТИЕ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ

Е.В. Ванкевич, О.В. Зайцева*

Аннотация. Проанализированы тенденции развития рынка труда Республики Беларусь в современных условиях, обусловленных цифровизацией и глобализацией. Установлено, что рост числа вакансий не указывает на увеличение спроса. Выявлены проблемы, решение которых связано с созданием информационно-аналитической системы для этого рынка. Для обеспечения экономической безопасности необходимо акцентировать внимание на росте производительности труда, а не на уровне занятости. Предложены рекомендации по регулированию рынка труда Республики Беларусь в текущей и стратегической перспективе.

Ключевые слова: рынок труда, цифровизация, предложение труда, спрос на труд, навыки.

JEL-классификация: E24, J21, J22, J23, J64.

DOI: 10.46782/1818-4510-2024-3-80-94

Материал поступил 10.09.2024 г.

Национальная модель рынка труда Республики Беларусь сформировалась не случайно, а в значительной степени как ответ органов государственного управления на макроэкономические тенденции, направленные на достижение главной цели – поддержание социальной стабильности в белорусском обществе. И стоит отметить, что с этой задачей она справляется. Основные индикаторы белорусского рынка труда указывают на его стабильное состояние: в 2023 г. уровень занятости составил 67,3%, уровень безработицы – 3,5%¹. С 2010 г. наблюдается устойчивая положительная динамика вакансий в Общереспубликанском банке вакансий, на конец 2023 г. число вакансий достигло 134,8 тыс. при 2 тыс. зарегистрированных безработных и 149,9 тыс. обращений в органы по труду, занятости и социальной защите за весь 2023 г.²

В настоящее время в мировой социально-экономической системе происходят кардинальные трансформационные изменения, которые объективно требуют учета их влияния на изменения в национальном рынке труда для достижения высокой эффективности занятости, что, в свою очередь, является важным условием обеспечения национальной экономической безопасности. Основными факторами, влияющими на динамику национальной экономики Беларуси в целом и рынка труда как его части, являются процессы глобализации (в широком понимании – перемещение рабочей силы, возможности удаленной занятости, изменение структуры экономики под влиянием санкционного давления, пандемии и пр.) и цифровизации (внедрение информационно-коммуникационных технологий во все сферы экономики и рынка труда). Однако знания о масштабах, силе и направлениях влияния данных процессов на рынок труда остаются ограниченными. В современных условиях наблюдается значительное изменение в характере рынка труда

¹ Занятость населения в Республике Беларусь в 2023 году. 2024: стат. бюллетень. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь. С. 32, 94.

² URL: <https://mintrud.gov.by/ru/statistika-rinka-truda-ru>

* Ванкевич Елена Васильевна (vankevich_ev@tut.by), доктор экономических наук, профессор, Витебский государственный технологический университет (г. Витебск, Беларусь); <https://orcid.org/0000-0001-8064-8250>;

Зайцева Ольга Вячеславовна (olgazaitseva@gmail.com), кандидат экономических наук, доцент, Витебский государственный технологический университет (г. Витебск, Беларусь); <https://orcid.org/0000-0002-2801-7459>

Для цитирования: Ванкевич Е.В., Зайцева О.В. 2024. Рынок труда Республики Беларусь: развитие в условиях современных вызовов. *Белорусский экономический журнал*. № 3. С. 80–94. DOI: 10.46782/1818-4510-2024-3-80-94

– он больше не является рынком, где преобладает покупатель рабочей силы. В условиях цифровизации основным ограничителем со стороны рынка труда выступает не спрос, а предложение труда. Практика показывает, что рабочая сила становится более мобильной, расширяются возможности занятости, требования к навыкам претерпевают изменения. Современная хозяйственная практика ставит вопросы: «где люди и чем они занимаются?»; «почему увеличивается количество вакансий и что способствует их росту?»; «что произойдет, если все вакансии будут заполненными, возможно ли это?»; «действительно ли рынок труда Беларуси испытывает дефицит рабочей силы, или это лишь следствие ценового ограничения, т. е. невозможности предложить конкурентоспособную заработную плату?».

Ни один национальный рынок труда не работает исключительно в рамках неоллиберальной модели. Механизм функционирования и регулирования рынка труда в каждой стране представляет собой симбиоз рекомендаций неоклассической, кейнсианской, неоинституциональной, поисковой методологий. Это сочетание изменяется в зависимости от пропорций этих подходов на каждом этапе развития, принимая во внимание решаемые задачи и стадию экономического цикла.

Целью исследования является определение особенностей развития рынка труда Республики Беларусь в современных условиях, что предполагает:

определение основных тенденций, характерных для рынка труда в последние годы, которые значительно трансформируют его структуру и требуют расширения эмпирической и методической базы для аналитических исследований;

обоснование первоочередных задач политики занятости в Республике Беларусь для нивелирования негативных внешнеэкономических тенденций и обеспечения эффективности занятости в стране.

Следует отметить, что полномасштабного измерения рынка труда в стране не организовано. Формируемые статистические массивы данных анализируются фрагментарно, без публикации комплексных аналитических отчетов о состоянии рынка

труда, доступных широкой общественности. Поэтому органы государственного управления и население не имеют полного представления о рынке труда, что затрудняет принятие эффективных решений по его регулированию.

Направления современных трансформаций рынка труда

Изменения на рынке труда, вызванные современными трансформационными процессами, активно изучаются в экономической литературе. В большинстве работ выделяются аналогичные тенденции в трансформации рынка труда:

- отраслевые сдвиги в структуре занятости в направлении сокращения доли промышленности, сферы розничной торговли и расширения занятости в здравоохранении, культуре, спорте, транспорте, STEM-технологиях, рост доли электронной коммерции³;
- изменение характеристик рабочих мест в результате автоматизации⁴ (Deloitte, 2021), усиление поляризации рабочих мест⁵;
- изменение форм социально-трудовых отношений и появление новых форм занятости (платформенная, гибридная, удаленная)⁶ (Зайцева, 2024), усиление незащищенности занятости (прекаризация занятости), что, как ожидается, в первую очередь затронет работников без высшего образования, женщин, представителей этнических меньшинств и молодежь;

³ The Future of Work After COVID-19. 2021. McKinsey Global Institute. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>; What Happened to Jobs at High Risk of Automation? 2021. OECD. URL: <https://www.oecd.org/future-of-work/reports-and-data/what-happened-to-jobs-at-high-risk-of-automation-2021.pdf>; World Employment and Social Outlook: Trends 2024. ILO. URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2024>

⁴ Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире. 2017. *World Skills Russia*. URL: https://worldskills.ru/assets/docs/media/WSdoklad_12_okt_rus.pdf; URL: <https://www.oecd.org/future-of-work/reports-and-data/what-happened-to-jobs-at-high-risk-of-automation-2021.pdf>; First comes the workforce. The human-centric future of work (Deloitte report). 2021. URL: <https://www2.deloitte.com/ru/en/pages/human-capital/articles/future-of-work-research-workplace-adaptability.html>

⁵ Approaches to Anticipating Skills for the Future of Work. 2018. Report for the G20 Employment Working Group. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-inst/documents/publication/wcms_646143.pdf; The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

⁶ URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>

- появление новых профессий, задач и навыков⁷ (Головенчик, 2018).
- повышение мобильности рабочей силы и расширение возрастных границ ее вовлечения в трудовую деятельность, расширение возможности занятости для социально уязвимых категорий граждан (Головенчик, 2018; Воробьев, Филиппова, 2024);
- усиление профессионально-квалификационных дисбалансов на рынке труда, т. е. структурных несоответствий спроса на труд и его предложения, вызванных различиями в образовании, квалификации, навыках, территориальном расположении, ценовых факторах и пр. По мнению специалистов Меж-

дународной организации труда (ILO, 2024) и Европейского фонда образования (ETF, 2021), несоответствия на рынке труда становятся главной проблемой для экономического роста, что требует тщательной диагностики и объединения усилий всех участников рынка труда для их устранения.

В исследованиях (Ванкевич, Зайцева, 2023; Головенчик, 2018) определены риски, возникающие в результате цифровизации экономики и влияющие на рынок труда. К основным из них, по нашему мнению, относятся: увеличение несоответствия навыков в условиях быстрого обновления требований к рабочим местам и компетенциям; рост мобильности рабочей силы и расширение нестандартных форм занятости, недостаточно интегрированных в действующую модель социальной политики.

Таким образом, трансформационные процессы на рынке труда в современных условиях одновременно происходят в спросе на труд и его предложении, что меняет инфраструктуру рынка (табл. 1).

Обозначенные трансформации рынка труда объективно требуют расширения пе-

⁷ The New Foundational Skills of the Digital Economy: Developing the Professionals of the Future. 2018. URL: <https://www.bhef.com/publications/new-foundational-skills-digital-economy-developing-professionals-future>; The future of work and skills in ETF partner countries. 2019. URL: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/future-work-and-skills-etf-partner-countries>; Changing skills for a changing world: Understanding skills demand in EU neighbouring countries. 2021. URL: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/changing-skills-changing-world-understanding-skills-demand>; Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире. 2017. World skills Russia. URL: https://worldskills.ru/assets/docs/media/WSdoklad_12_okt_rus.pdf

Таблица 1

Направления влияния цифровизации экономики на рынок труда

Изменения		
в спросе на труд	в предложении труда	инфраструктуры рынка труда
Отраслевые сдвиги	Расширение возрастных границ для экономической активности населения	Разработанные институциональные рамки (регламентированная продолжительность рабочего времени, условия контракта) оказываются не вполне приемлемыми
Изменение рабочих мест, поляризация рабочих мест	Увеличение возможности занятости для социально уязвимых групп населения (молодежь, женщины, инвалиды и пр.)	Расширение перечня услуг, предоставляемых субъектами инфраструктуры, с использованием компьютеризированных киосков занятости и онлайн-сервисов по трудоустройству
Развитие нестандартных форм трудовых отношений, не соответствующих утвердившимся нормам законодательства о труде (платформенная, удаленная занятость и др.)	Расширение возможности повышения квалификации и переподготовки, включая использование онлайн-ресурсов и неформального образования (без получения официальных дипломов)	Изменение объема и структуры информации о рынке труда и его элементах, развитие эмпирической базы данных для анализа рынка труда и принятия решений (путем формирования больших данных – Big Data)
Изменение задач и структуры организаций	Повышение мобильности трудовых ресурсов	Расширение числа организаций, занимающихся проблемами трудоустройства, появление онлайн-порталов вакансий, онлайн-агрегаторов вакансий, сайтов и мобильных приложений, др.

Источник. Авторская разработка.

речня показателей для его анализа, который, помимо традиционных подходов, постоянно дополняется новыми направлениями и индикаторами.

Особенности динамики спроса и предложения на рынке труда Беларуси на современном этапе

С целью более точной диагностики состояния рынка труда и выявления его актуальных проблем в экономической литературе постоянно увеличивается количество показателей, применяемых для проведения подобных исследований (табл. 2). Тенденции развития рынка труда в Республике Беларусь, как в традиционных, так и в частично расширенных направлениях, достаточно подробно освещены в исследованиях⁸ (Боровик, Привалова, 2024; Ванкевич, Зайцева, 2023;

⁸ Расширять возрастные границы найма и присмотреться к удаленке: как бизнесу справиться с кадровым дефицитом. URL: <https://neg.by/novosti/otkrytyj/tendencii-na-rynke-truda-v-belarusi-kadrovyy-deficit-i-rost-zarplat/>

Маковская, 2023). В ряде работ предприняты попытки анализа рынка труда с использованием экономико-математических инструментов⁹ (Vankevich, Kalinouskaya, Zaitseva, Alyakseeva, 2023; Воробьев, Филиппова, 2024; Маковская, 2023), данных из онлайн-источников и с привлечением больших данных¹⁰ (Vankevich, Kalinouskaya, 2021; Ванкевич, Зайцева, 2023).

Анализ динамики рынка труда по традиционным направлениям позволяет заключить, что он находится в устойчивом состоянии (уровень занятости растет, а уровень безработицы остается низким и про-

⁹ Vankevich A., Kalinouskaya I., Zaitseva O., Alyakseeva A. 2023. *Theoretical and Methodological Approaches to Analysis and Forecasting of the Labour Market within the Framework of Sustainable Development*. 2rd. International Conference on Environmental Sustainability Management and Green Technologies (ESMGT 2023). DOI: 10.1051/e3sconf/202345105019

¹⁰ Vankevich A., Kalinouskaya I., Zaitseva O. 2021. Assessment of demand for personnel in textile industry on the basis of data analysis of online job portals. *International Conference on Textile and Apparel Innovation (ICTAI-2021)*. DOI: 10.1063/5.0078827

Таблица 2

Направления анализа рынка труда

Направления анализа	Показатели		
	Традиционный подход (узкий)	Расширенный подход	Дополнение в современных условиях
Результаты рынка труда	Уровень занятости, уровень безработицы (динамика)	Производительность труда, заработная плата, уровень занятости, уровень безработицы (динамика, дифференциация)	Конъюнктура рынка труда (в разрезе занятий и навыков)
Предложение труда	Демографические показатели, данные обследования домашних хозяйств по проблемам занятости населения, баланс трудовых ресурсов, данные об объемах подготовки и выпуске из учреждений образования, территориальная мобильность рабочей силы	Данные об отработанном рабочем времени, потерях рабочего времени, потенциальной рабочей силе, движении работников	Данные о резюме, размещенных на онлайн-порталах вакансий, размеры платформенной занятости, удаленной занятости, функциональной мобильности рабочей силы
Спрос на труд	Число вакансий в Общереспубликанском банке вакансий (динамика)	Число вакансий в Общереспубликанском банке вакансий (динамика, структура, топ-вакансий)	Анализ навыков
Соответствия на рынке труда	Оценка соответствия имеющейся квалификации требованиям рабочего места (общая и в разрезе уровней образования)	Оценка соответствия имеющейся квалификации требованиям рабочего места (в разрезе занятий)	Оценка размеров вертикального и горизонтального несоответствия на совокупном рынке труда и его сегментах (в разрезе уровней подготовки, занятий, видов экономической деятельности и регионов)

Источник. Авторская разработка.

должает снижаться). Растущий спрос на труд (оцененный по динамике числа вакансий) и сокращающееся предложение труда (по численности занятых и безработных) указывают, по мнению многих экспертов, на нехватку работников в разрезе определенных специальностей.

Спрос на труд традиционно оценивается количеством вакансий. Данные свидетельствуют, что на рынке труда Беларуси наблюдается увеличение числа вакансий: в январе 2016 г. в Общереспубликанском банке вакансий было зарегистрировано 27,6 тыс. вакансий, в июне 2024 г. – уже 156,5 тыс.¹¹ Однако анализ показывает, что к числу наиболее трудодефицитных относятся одни и те же виды экономической деятельности, несмотря на то, что подготовка специалистов в этих областях за последние годы возросла. В качестве основных рекомендаций по результатам проведенной диагностики предлагаются меры по увеличению возрастных границ для найма, расширению программ повышения квалификации и переподготовки, а также пересмотру контрольных цифр приема по направлениям подготовки и специальностям в учреждениях образования для преодоления дефицита определенных специалистов. Стоит отметить, что в Беларуси уже происходило расширение возрастных границ найма (увеличение пенсионного возраста¹² и включение в состав рабочей силы лиц в возрасте 15–74 года¹³, а не только трудоспособного возраста). Анализ структуры вакансий по видам экономической деятельности и основным профессиям показывает, что практически каждый год сохраняются схожие характеристики спроса и дефицита профессий, структура вакансий остается практически неизменной. Это означает, что в числе наиболее дефицитных профессий продолжают находиться одни и те же, либо профессии, схожие по своей деятельности.

¹¹ URL: <https://mintrud.gov.by/ru/statistika-rinka-truda-ru>

¹² Указ Президента Республики Беларусь от 11 апреля 2016 года № 137 «О совершенствовании пенсионного обеспечения».

¹³ В соответствии с рекомендациями 19 Международной конференции статистиков труда, возрастные рамки в расчете рабочей силы значительно расширены.

Таким образом, представляют интерес как с научной, так и с практической точки зрения следующие вопросы.

1. В контексте динамики спроса на труд: какие причины лежат в основе увеличения числа вакансий, и какие макроэкономические факторы коррелируют с этим параметром спроса на труд? как увеличение числа вакансий влияет на общие показатели рынка труда (уровень занятости, уровень безработицы, производительность труда, реальная заработная плата) и в разрезе различных видов экономической деятельности (заработная плата, количество отработанных человеко-часов, оборот рабочей силы по приему и по выбытию)?

2. В отношении предложения труда: существует ли неиспользованный потенциал в предложении труда, каков его размер и целесообразность его вовлечения в экономическую активность? влияет ли рост числа вакансий и сокращение предложения труда на динамику фонда рабочего времени (как более точного измерителя реализованного предложения труда)?

Эмпирической базой исследования стали доступные годовые данные Национального статистического комитета Республики Беларусь¹⁴ и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь¹⁵.

В результате исследования установлено, что темп роста числа вакансий не зависит ни от одного из макроэкономических показателей (темпа роста ВВП, объема промышленного производства, объема сельскохозяйственного производства, инвестиций, ввода в действие основных средств, др.) (см. рис. 1, табл. 3). Таким образом, число вакансий является достаточно автономной величиной с точки зрения макроэкономической ситуации в экономике. В свою очередь, темп роста числа вакансий не влияет на результаты рынка труда, поскольку статистически значимой связи с темпами роста производительности труда не выявлено, а с темпами роста реальной заработной платы отмечена статистически значимая прямо пропорциональная связь слабой силы (коэффициент детерминации 0,133) (табл. 4).

¹⁴ URL: <http://dataportal.belstat.gov.by/Indicators/Search?code=1063066>

¹⁵ URL: <https://mintrud.gov.by/ru/statistika-rinka-truda-ru>

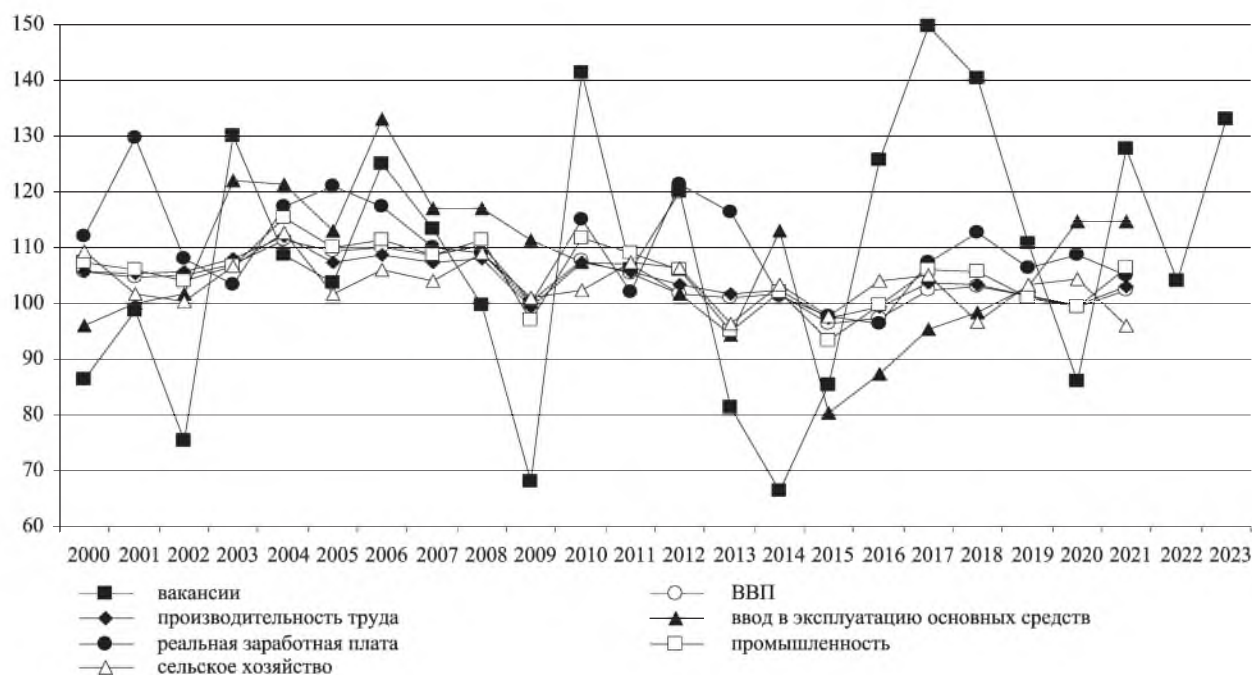


Рис. 1. Темпы роста числа вакансий и основных макроэкономических показателей в Республике Беларусь, % к уровню предыдущего года, 2000–2023 гг.

Источник. Авторская разработка по данным Национального статистического комитета и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. URL: www.belstat.gov.by

Таблица 3

Оценка влияния динамики макроэкономических показателей на темп роста вакансий, 2000–2022 гг.

Показатель	Уравнение регрессии	Коэффициент детерминации R^2
Темп роста: валового внутреннего продукта (x_1)	$Y = 0,0415x + 99,759$	0,0553
производительности труда (x_2)	$Y = 0,0466x + 99,403$	0,0957
ввода в эксплуатацию основных средств (x_3)	$Y = 0,0439x + 102,1$	0,0073
реальной заработной платы (x_4)	$Y = 0,0515x + 104,4$	0,0217
объемов промышленного производства (x_5)	$Y = 0,1141x + 92,932$	0,2323
объемов сельского хозяйства (x_6)	$Y = 0,0135x + 102,02$	0,0056
числа отработанных человеко-часов	$Y = 0,2711x + 82,115$	0,0013

Примечание. Оценка с помощью корреляционно-регрессионного анализа в программе Excel.

Источник. Авторская разработка

Таблица 4

Оценка зависимости темпа роста вакансий (признак-фактор) и отдельных индикаторов рынка труда (признаки-результаты), 2000–2022 гг.

Показатель	Уравнение регрессии	Коэффициент детерминации
Производительность труда	$Y = 2,0551x - 107,67$	0,0957
Реальная среднемесячная заработная плата	$Y = 1,8364x + 79,908$	0,133

Примечание. Оценка с помощью корреляционно-регрессионного анализа в программе Excel.

Источник. Авторская разработка

Специалисты подчеркивают, что оценка спроса на труд только по количеству вакансий является ограниченной, поскольку некоторые из них могут быть фиктивными¹⁶. Исследователи МОТ пришли к выводу, что рост вакансий может быть объяснен плохими условиями труда и низкой заработной платой¹⁷.

Для отечественного рынка труда вопрос может быть сформулирован иначе: готовы ли наниматели заполнить все заявленные ими вакансии в Общереспубликанском банке, и позволяет ли текущее предложение рабочей силы это сделать? Исследуя аналогичную ситуацию на российском рынке труда, Р. Капелюшников (2023) пришел к выводу, что «рост вакансий и межфирменного оборота рабочей силы не оценивается однозначно как рост спроса на труд, поскольку одновременно происходит сжатие ресурсов труда».

Предложение труда, оцениваемое с помощью показателей численности рабочей силы и рабочего времени, сокращается, в то время как число людей, не относящихся к рабочей силе, увеличивается.¹⁸ За период 2017–2023 гг. количество отработанных часов на одного работника списочной численности сократилось на 3,1% (табл. 5), при

этом даже в постпандемийный период этот показатель продолжал снижаться (в отличие от зарубежных стран, где после снижения в 2020 г. количество отработанных часов начало расти).

Согласно рекомендациям 19-й Международной конференции статистиков труда, в структуре трудовых ресурсов помимо рабочей силы выделяют потенциальную рабочую силу. К ней относятся граждане, которые: искали работу, но не готовы начать трудовую деятельность; не искали работу, но готовы к ней приступить; те, кто не желает работать. Национальный статистический комитет Республики Беларусь внедрил данную методологию при проведении обследований домашних хозяйств по вопросам занятости населения. За 2017–2023 гг. масштабы потенциальной рабочей силы в стране выросли на 103,85% (рис. 2), и соотношение численности рабочей силы к численности потенциальной рабочей силы составляет 2,3 чел. к 1 (в 2017 г. 2,47 чел. к 1).

В структуре потенциальной рабочей силы по возрасту доминирует молодежь (15–29 лет) – 27,3% и лица старше 60 лет – 60,2%, за период 2017–2023 гг. увеличился удельный вес старшей возрастной когорты (старше 60 лет) с 51 до 60,2%, а удельный вес лиц в возрасте 50–59 лет снизился вдвое (с 14,9 до 7,24%). Распределение потенциальной рабочей силы по уровню образования показывает, что в ее структуре 16,2% имеют высшее образование, 18,9% – среднее специальное, 18,9% – профессионально-техническое (в совокупности удельный

¹⁶ Information to Local Intelligence: Guidance on Local Labour Market Assessment. 2014. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a74814fe5274a7f99028b7c/Local_LMI_Guidance_Aug14_FINAL_with_covers_v3.pdf

¹⁷ URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2024>. PP. 13, 61.

¹⁸ Там же. Р. 66.

Таблица 5

Количественные параметры предложения труда на рынке труда Республики Беларусь

Год	Рабочая сила, тыс. чел.			Лица, не входящие в состав рабочей силы, тыс. чел.	Списочная численность работников, тыс. чел.	Количество отработанных часов, тыс.	Количество отработанных часов 1 работником списочной численности, час.
	Всего	Занятые	Безработные				
2017	5195,3	4353,6	293,4	2095,3	3783,81	5 381 651,0	1422,3
2018	5141,6	4337,9	244,9	2108,2	3760,13	5 341 083,0	1420,5
2019	5122,4	4334,2	213,3	2126,2	3758,03	5 290 983,0	1407,9
2020	5091,6	4319,6	206,2	2150,8	3719,89	5 146 791,0	1383,6
2021	5047,5	4284,5	196,9	2159,2	3675,22	5 117 977,0	1392,6
2022	5026,8	4847,1	179,7	2132,8	3602,09	4 992 503,0	1386,0
2023	4972,0	4800,0	172,1	2158,6	3550,69	4 883 053,5	1375,2

Источник. Авторская разработка на основе: URL: <https://gsz.gov.by/directory/workforce-graph/>; www.belstat.gov.by

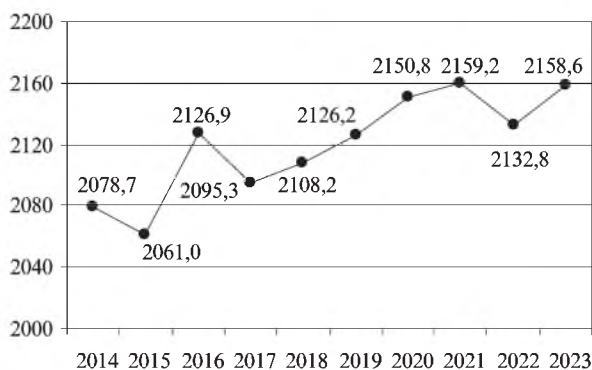


Рис. 2. Динамика численности потенциальной рабочей силы в Республике Беларусь, 2014–2023 гг., тыс. чел

Источник. Авторская разработка на основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь. URL: www.belstat.gov.by

вес лиц, имеющих общее базовое и общее среднее образование снизился, а удельный вес профессионально подготовленной потенциальной рабочей силы вырос и составляет больше половины). Предсказуемо, что среди причин незанятости в структуре потенциальной рабочей силы доминируют обучающиеся на дневных отделениях учреждений образования (24,8% в 2023 г.) и пенсионеры (61%). Численность потенциальной рабочей силы, не занятой по причинам, связанным с рынком труда (отсутствие надежды найти работу, невозможность найти работу, незнание способа найти работу, ожидание начала сезона) за 2017–2023 гг. сократилась с 62,5 тыс. чел. в 2017 г. до 32,3 тыс. чел. в 2023 г.

Включение в состав потенциальной рабочей силы обучающихся на дневной форме обучения и лиц старше 60 лет значительно искажает представление о незанятости части граждан в стране. Поэтому более корректно оценивать параметры потенциальной рабочей силы в трудоспособном возрасте – 58,9 тыс. чел. в 2023 г. (по данным обследования домашних хозяйств по проблемам занятости населения), что не свидетельствует о масштабной незанятости населения в национальной экономике, поскольку более чем в два раза меньше количества зарегистрированных в Общереспубликанском банке вакансий (табл. 6).

Как видим, размеры потенциальной рабочей силы в трудоспособном возрасте в

Таблица 6

Параметры потенциальной рабочей силы в трудоспособном возрасте

Показатель	2021	2022	2023
Всего, тыс. чел.	82,7	67,0	58,9
Мужчины	49,8	39,6	33,6
Женщины	32,8	27,3	25,2
Проживающие в городской местности	62,5	48,0	38,7
Проживающие в сельской местности	20,1	18,9	20,0

Источник. Занятость населения в Республике Беларусь в 2022 году: стат. бюллетень. 2023. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь. С. 86; Занятость населения в Республике Беларусь в 2023 году: стат. бюллетень. 2024. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь. С. 90.

Беларуси не имеют критического значения для рынка труда, совокупные параметры недоиспользования рабочей силы (сумма численности фактически безработных и потенциальной рабочей силы в трудоспособном возрасте) оцениваются в 231 тыс. чел. (4,1% от численности трудовых ресурсов страны в 2023 г.).

Сравнение динамики числа вакансий и динамики числа отработанных человеко-часов в экономике демонстрирует наличие между ними обратно пропорциональной статистически значимой связи средней силы (коэффициент корреляции 0,3185). Это означает, что с увеличением числа вакансий число отработанных человеко-часов снижается. Такая ситуация может свидетельствовать, что декларируемое число вакансий не рассчитано на имеющийся фонд рабочего времени (рис. 3).

Проведенное исследование выявило противоречивые тенденции: с одной стороны, первичный анализ по традиционным индикаторам свидетельствует о росте спроса на труд и сокращении его предложения, с другой – снижение предложения рабочей силы не означает ее дефицит, поскольку число отработанных человеко-часов сокращается. Рост спроса на труд не очевиден, так как динамика макроэкономических показателей не подтверждает эту гипотезу. На наш взгляд, такая парадоксальная ситуация сложилась из-за недостаточного измерения основных индикаторов на рынке труда Беларуси:

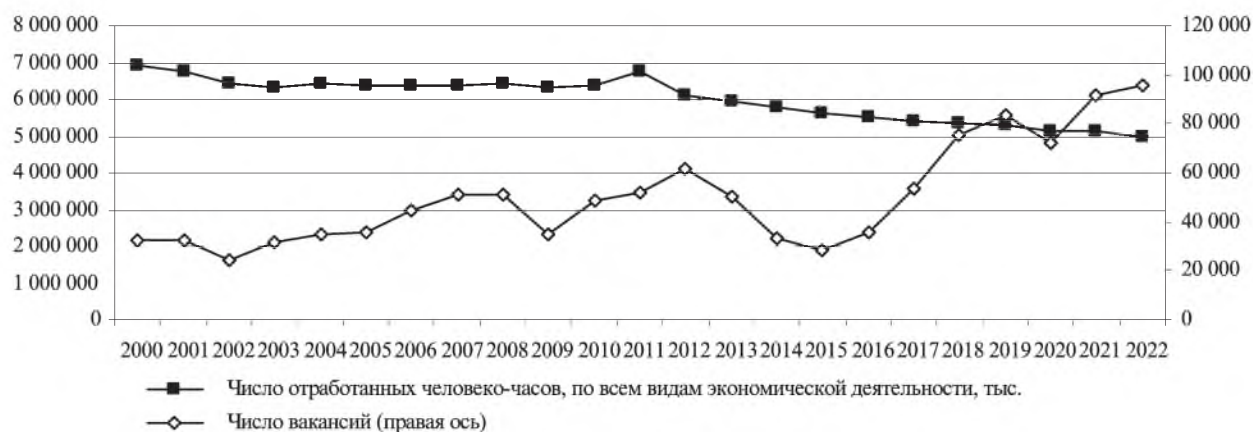


Рис. 3. Динамика числа отработанных человеко-часов и числа вакансий в экономике Беларуси, 2000–2022 гг.

Источник. Авторская разработка на основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь. URL: www.belstat.gov.by

отсутствия точной информации о количестве вакансий с точки зрения их экономической целесообразности и функционального наполнения, а также их качестве и уровне заработной платы;

отсутствия инвентаризации выполняемых задач на рабочих местах, что позволило бы более точно определить необходимые функции и исключить устаревшие;

изолированное изучение основных тенденций на рынке труда без учета взаимосвязи с уровнем производительности и заработной платы.

Последнее обстоятельство является ключевым, поскольку задача вовлечения все большего числа граждан в экономическую активность может не приводить к повышению производительности труда и заработной платы. В условиях глобализации и цифровизации экономики это формирует наибольший риск для экономической и социальной безопасности нашего государства. Так, в рейтинге стран мира по индексу человеческого развития Республика Беларусь в 2022 г. заняла 69 место, оказавшись в группе стран с очень высоким уровнем этого показателя. За 2015–2022 гг. наша страна потеряла в этом рейтинге 11 позиций¹⁹. Основным фактором такого снижения стало низкое значение показателя производи-

тельности труда, которое в Беларуси одно из самых низких среди стран с очень высоким уровнем человеческого развития. Поэтому анализ и регулирование рынка труда в Беларуси должны быть ориентированы на повышение производительности труда, а не на увеличение уровня занятости или снижение безработицы. Повышение производительности труда отрицательно коррелирует с уровнем безработицы. Таким образом, уровень занятости и уровень безработицы перестают быть основными индикаторами рынка труда в современных условиях²⁰. Наиболее информативными для регулирования рынка труда становятся показатели производительности труда, количество отработанных часов и навыки.

Навыки и рынок труда

Эксперты МОТ, рассматривая перспективы развития национальных рынков труда в современных условиях, выделяют соответствие навыков на рынке труда как ключевой фактор для роста и обеспечения достойных условий труда в мире. В связи с этим исследование навыков становится важным направлением в изучении современного рынка труда²¹. В Республике Беларусь отсутствует система статистического учета навыков, а нехватка единого классификатора усложняет их анализ.

¹⁹ Human Development Report 2023-24: Breaking the gridlock: Reimagining cooperation in a polarized world. 2024. United Nations Development Programme. URL: <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2023-24>; PP. 275, 290.

²⁰ URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2024>. P. 13, 71.

²¹ Там же. P. 60.

Навыки на рынке труда используются: при составлении вакансий, когда работодатель устанавливает ключевые требования к кандидатам в виде навыков, т. е. указывает, что должен уметь сотрудник и какими компетенциями и качествами обладать. В стандартных формах описания вакансий (для размещения в Общереспубликанском банке вакансий или на онлайн-платформах) навыки, как правило, описываются произвольно, что приводит к различиям в формулировках одного и того же навыка;

в рамках Национальной системы квалификаций, основными элементами которой являются квалификационные справочники, профессиональные и образовательные стандарты. В квалификационных справочниках (Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей служащих) указываются квалификационные требования к работникам (рабочим, служащим), на основе которых им присваивается разряд (тариф), проводится аттестация, составляются должностные инструкции. В профессиональном стандарте представлена характеристика трудовых функций и квалификационных требований, необходимых для их выполнения. Образовательные стандарты и учебные планы (программы) определяют, какие знания и навыки должен приобрести выпускник в процессе обучения. В Национальной системе квалификаций используются общегосударственные классификаторы Республики Беларусь, такие как «Занятия» и «Специальности и квалификации».

Единственным источником, позволяющим косвенно оценить соответствие навыков на рынке труда Республики Беларусь,

является обследование домашних хозяйств по проблемам занятости населения, в рамках которого оценивается соответствие выполняемой работы полученной специальности и квалификации.

В 2023 г. в Республике Беларусь 63,3% работников выполняли работу, соответствующую их квалификации. В то же время 15,9% занимались деятельностью, которая была ниже их квалификационного уровня (указывает на избыток образования), у 2,7% работа была выше их квалификации (недостаток образования). Кроме того, 18,2% занятых выполняли работу, соответствующую их квалификации, но не связанную с полученным образованием (указывает на растущее горизонтальное несоответствие) (табл.7).

Степень несоответствия зависит от уровня образования (среди людей со средним специальным и профессионально-техническим образованием она выше) и от занятия (наивысший уровень несоответствия в группе занятий «Работники, занятые предоставлением офисных административных и вспомогательных услуг, услуг потребителям, подготовкой, обработкой информации и учетом» (63,6% в 2023 г.), «Работники сферы обслуживания, торговли и других родственных видов деятельности» (55% в 2023 г.), «Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства» (48,2% в 2023 г.))²².

В то же время, несмотря на значительные размеры несоответствия на рынке труда (особенно горизонтального), параметры повышения квалификации и переподготовки остаются незначительными (рис. 4).

²² Занятость населения в Республике Беларусь в 2023 году: стат. бюллетень. 2024. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь. С. 69.

Таблица 7

Соответствие выполняемой работы полученной квалификации у занятого населения Республики Беларусь, 2018–2023 гг.

Выполняемая работа	Удельный вес занятых, %					
	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
Соответствует квалификации	63,3	62,1	61,6	62,0	63,3	63,3
Ниже квалификации	17,2	17,0	17,4	17,8	17,2	15,9
Выше квалификации	3,7	3,6	3,5	3,0	2,6	2,7
Соответствует квалификации, но не связана с образованием	15,9	17,4	17,4	17,2	16,9	18,2

Источник. Занятость населения в Республике Беларусь в 2020 году: стат. бюллетень. 2021. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь. С. 39; Занятость населения в Республике Беларусь в 2023 году: стат. бюллетень. 2024. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь. С. 39.

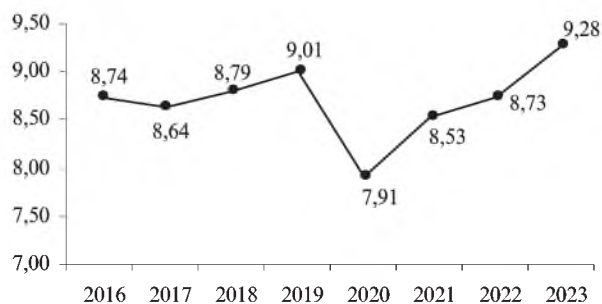


Рис. 4. Удельный вес работников, прошедших профессиональное обучение, %

Источник. Авторская разработка на основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь. URL: www.belstat.gov.by

Несмотря на некоторый рост в 2023 г., охват работников профессиональным обучением по-прежнему остается на низком уровне – 9,28%. Это означает, что в среднем один работник повышает свою квалификацию всего один раз за десять лет (при рекомендуемых нормах – 1 раз в 3-5 лет). В современных условиях такой уровень является неприемлемо низким.

Существующие представления о востребованных навыках основываются либо на форсайт-опросах, либо на анализе навыков, указанных в вакансиях. Однако эти данные плохо структурированы. Например, в «Атласе новых профессий Беларуси» выделено 70 компетенций будущего и определены новые профессии, часть из которых не является принципиально новыми. В то же время их учет на рынке труда и в системе образования не очевиден. Поэтому остается открытым вопрос о содержательном наполнении вакансий с точки зрения своевременного исключения устаревших задач и внедрения новых вместо них (а не в дополнение).

В зарубежных исследованиях при всем многообразии классификации навыков разработан унифицированный подход – классификатор навыков ESCO²³ и классификатор профессий ISCO-08. Международными организациями разработано несколько подходов к сбору и очистке информации из онлайн-источников (Emsi, Burning Glass, Cedefop²⁴), но они не ориентированы на русскоговорящую аудиторию. В ходе исследова-

ования (Волгин, Гимпельсон, 2021) было установлено, что на рынке труда отсутствует дефицит профессиональных и когнитивных навыков. Анализ не подтверждает вывод, что рынок труда нуждается в «когнитивных или профессиональных навыках высокой сложности, для преодоления которого потребовалось бы значительная перестройка системы образования» (Там же. С. 13), т. е. наиболее востребованными являются универсальные навыки.

Интересный способ анализа навыков предлагает методология Coursera, которая позволяет оценивать динамику востребованных навыков по выбору обучающих курсов у более чем 136 млн студентов из 7000 организаций более чем 100 стран²⁵. За 2023–2024 гг. произошли изменения в структуре востребованных навыков. В 2023 г. цифровые и личностные навыки пользовались одинаковым спросом²⁶, однако в 2024 г. на первом месте оказались навыки электронной коммерции, лидерские навыки (управление персоналом, ведение переговоров, влияние, командообразование). На втором месте – навыки, связанные с искусственным интеллектом, на третьем – кибербезопасность, на четвертом – бизнес-навыки (цифровой маркетинг, изучение покупательского поведения), на пятом – коммуникативные навыки, на шестом – компьютерные (табл. 8).

Общим ограничением в исследованиях (Волгин, Гимпельсон, 2021; Терников, Бляхер, 2023; Vankevich, Kalinouskaya, 2021) является вопрос репрезентативности данных и произвольной классификации навыков. Для более детального исследования востребованных навыков необходимы специальные инструменты: исследование трудоустройства выпускников; опросы нанятых; анализ навыков, указанных в вакансиях, и их сопоставление с навыками, представленными в резюме.

Приоритетные направления деятельности на рынке труда

Среди основных рекомендаций по улучшению эмпирической базы исследования рынка труда можно выделить следующие:

²³ URL: <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

²⁴ Untangling Labour Shortages in Europe: Unmet Skill Demand or Bad Jobs? 2024. *Cedefop Working Paper series*. No 20. DOI: 10.2801/023297

²⁵ URL: <https://www.coursera.org/skills-reports/job-skills>

²⁶ URL: <https://www.oecd.org/future-of-work/reports-and-data/what-happened-to-jobs-at-high-risk-of-automation-2021.pdf>

Изменения в рейтинге наиболее востребованных навыков, данные Coursera, 2023–2024 гг.

Быстрорастущие цифровые навыки, 2023		Быстрорастущие цифровые навыки, 2024	
1	Разработка программного обеспечения Scrum	1	Использование Power BI для получения глубоких знаний о данных
2	Визуализация данных	2	Программное обеспечение Tableau
3	Инструменты успешной работы с клиентами	3	Визуализация данных
4	Е-торговля	4	Моделирование данных
5	Разработка программного обеспечения CRM	5	Использование передовых реляционных систем баз данных с открытым исходным кодом для проектирования баз данных и архитектуры данных
Быстрорастущие человеческие навыки, 2023		Быстрорастущие человеческие навыки, 2024	
1	Навыки речи	1	Управление персоналом
2	Управление изменениями	2	Переговоры
3	Организационное развитие	3	Влияние
4	Влияние	4	Отношения с сотрудниками
5	Управление персоналом	5	Развитие персонала

Источник. Авторская разработка на основе данных URL: <https://www.oecd.org/future-of-work/reports-and-data/what-happened-to-jobs-at-high-risk-of-automation-2021.pdf>; URL: <https://www.coursera.org/campus/resources/job-skills-2023>

улучшение качества данных на онлайн-ресурсах;

разработка единого формата для описания вакансий и резюме с расширением перечня информации о навыках;

подготовка национального отчета по состоянию рынке труда;

установление партнерских отношений между различными онлайн-источниками данных о рынке труда.

В целом, меры по регулированию рынка труда в современных условиях можно разделить в соответствии с поставленными целями на два направления.

1. Ориентация на текущие цели развития – в этом контексте основными приоритетами остаются повышение уровня занятости и снижение безработицы. В настоящее время усилия направлены на увеличение уровня занятости и внедрение административных мер для уменьшения числа потенциальной рабочей силы за счет вовлечения ее в экономическую активность, что, в основном, осуществляется директивными и адресными мерами²⁷. Большинство мероприятий Государственной программы «Рынок труда и содействие занятости» на

2021–2025 годы предполагают «ручное» управление процессами на рынке труда, что с позиций макроэкономики не обеспечивает долгосрочный эффект.

2. Ориентация на долгосрочные цели развития – в этом случае главными ориентирами при регулировании занятости должны стать рост производительности труда, который достигается через формирование востребованных навыков, улучшение условий труда и изменение рабочих мест. Улучшение условий труда и повышение уровня заработной платы могут мотивировать граждан к трудоустройству на имеющиеся вакансии. Дефицит рабочей силы на рынке труда возник не только из-за демографических факторов (они только усугубили ситуацию). Главная причина дефицита (избытка вакансий) – непривлекательность предложений (невыгодные условия труда и низкая заработная плата). В условиях ограниченности информации решения принимаются по формальным сигналам. Политика занятости и политика в сфере образования должны быть согласованы с инвестиционной политикой, ориентированной на повышение производительности труда,

²⁷ Декрет Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. № 3 «О предупреждении социального иждивенчества»; Закон Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь»; Постановление Совета Министров Республики Беларусь 31 марта

2018 г. № 239 «Об утверждении Положения о порядке отнесения трудоспособных граждан к не занятым в экономике, формирования и ведения базы данных трудоспособных граждан, не занятых в экономике, включая взаимодействие в этих целях государственных органов и организаций»;

формирование востребованных навыков, развитие инфраструктуры рынка труда. Для реализации данного направления необходимы изменения в инфраструктуре рынка труда и его аналитике, что подразумевает формирование информационно-аналитической системы рынка труда и переход к цифровой экосистеме рынка труда.

Разработка информационно-аналитической системы рынка труда представляет собой важный этап в направлении более эффективной и целенаправленной политики в сфере занятости и трудовых отношений благодаря предоставлению точной, актуальной и своевременной информации, необходимой для формирования, реализации, мониторинга и оценки политики занятости.

При формировании национальной информационно-аналитической системы рынка труда необходимо принять во внимание, что ее результаты должны быть актуальными для различных групп конечных пользователей (органы государственного управления, население, кадровые службы предприятий, учреждения образования и пр.). Кроме того, она должна обеспечивать надежные институциональные механизмы, гарантирующие постоянное получение актуальной, своевременной и репрезентативной статистики труда, а также аналитические инструменты и возможности, позволяющие проводить полноценные исследования в сфере занятости и визуализацию результатов. Информационно-аналитическая система рынка труда не ограничивается простым сбором больших объемов данных, как это было ранее при использовании информационных технологий. Она включает в себя систематическое производство необходимой статистики по трудовой сфере и разработку процессов и механизмов, способствующих эффективному управлению занятостью. Формирование функционирующей системы рынка труда – долгосрочный проект, требующий значительной политической поддержки и гарантированного государственного финансирования.

Разработка информационно-аналитической системы рынка труда является важнейшим шагом к формированию цифровой экосистемы рынка труда, включающей сбор

и анализ статистических, административных и онлайн-данных, создание комплексной и интегрированной инфраструктуры для взаимодействия всех участников рынка в предоставлении, обработке, обмене информацией и результатами аналитики для всех групп пользователей (Ванкевич, Калиновская, 2023).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ (REFERENCES)

Боровик Л.С., Привалова Н.Н. 2024. Современные тренды рынка труда Беларуси: проблемы и пути решения. *Экономический бюллетень Научно-исследовательского экономического института Министерства экономики Республики Беларусь*. № 1. С. 21–35. [Borovik L.S., Privalova N.N. 2024. Modern Labor Market Trends in Belarus: Challenges and Solutions. *Ekonomicheskiy byulleten' Nauchno-issledovatel'skogo ekonomicheskogo instituta Ministerstva ekonomiki Respubliki Belarus'*. No 1. PP. 21–35. (In Russ.)]

Ванкевич Е.В., Зайцева О.В. 2020. Онлайн-порталы вакансий: перспективы использования в практике регулирования рынка труда в Республике Беларусь. *Цифровая трансформация*. № 2. С. 33–42. [Vankevich E.V., Zaitseva O.V. 2020. Online Job Portals: the Future of Labor Market Regulation in the Republic of Belarus. *Tsifrovaya transformatsiya*. No 2. PP. 33–42. (In Russ.)]. DOI: 10.38086/2522-9613-2020-2-33-42

Ванкевич Е.В., Калиновская И.Н. 2023. Методические аспекты формирования цифровой экосистемы рынка труда в Республике Беларусь. *Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития*. № 3. С. 4–16. [Vankevich A., Kalinovskaya I. 2023. Methodological Aspects of Forming a Digital Ecosystem of the Labour Market in the Republic of Belarus. *Ekonomika Severo-Zapada: problemy i perspektivy razvitiya*. No 3. PP. 4–16 (In Russ.)] DOI: 10.52897/2411-4588-2023-3-4-16

Ванкевич Е.В., Зайцева О.В. 2023. Развитие рынка труда Республики Беларусь на современном этапе: тенденции и приоритеты. *Общество и экономика*. № 5. С. 75–100. [Vankevich A.V., Zaitseva O.V. Development of the Labour Market in the Republic of Belarus: Current Trends and Priorities. *Obshchestvo i ekonomika*. No 5. PP. 75–100 (In Russ.)] DOI: 10.31857/S020736760025548-1

Волгин А.Д., Гимпельсон В.Е. 2021. Спрос на навыки: анализ на основе онлайн-данных о вакансиях. *Препринт № WP3/2021/05*. Москва: НИУ ВШЭ. [Volgin A.D., Gimpel'son V.E. 2021. *Demand for Skills: Using Data on Vacancies from*

Online Job Boards. Preprint No WP3/2021/05. Moscow: Higher School of Economics (In Russ.)]

Воробьев В.А., Филипцова А.В. 2024. Мобильность труда в Республике Беларусь: факторы и тенденции. *Белорусский экономический журнал.* № 2. С. 4–23. [Vorobiev V., Filiptsova A. 2024. Labour Mobility in the Republic of Belarus: Factors and Trends. *Belorusskiy ekonomicheskiy zhurnal.* No 2. PP. 4–23 (In Russ.)]. DOI: 10.46782/1818-4510-2024-2-4-23

Головенчик Г.Г. 2018. Трансформация рынка труда в цифровой экономике. *Цифровая трансформация.* № 4. С. 27–43. [Golovenchik G.G. 2018. Transformation of the Labor Market in the Digital Economy. *Tsifrovaya transformatsiya.* No 4. PP. 27–43. (In Russ.)]

Зайцева О.В. 2024. Платформенная занятость: сущность, тенденции развития и особенности оценки. *Вестник Витебского государственного технологического университета.* № 47. С. 105–121. [Zaitseva O.V. 2024. Platform Work: Essence, Trends, Evaluation. *Vestnik Vitebskogo gosudarstvennogo tekhnologicheskogo universiteta.* No 47. PP. 105–121. (In Russ.)] DOI: 10.24412/2079-7958-2024-1-105-121

Капелюшников Р.И. 2023. Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов. *Вопросы экономики.* № 8. С. 5–37. [Kapeliushnikov R.I. 2023. The Russian Labor Market: A Statistical Portrait on the Crises Background. *Voprosy Ekonomiki.* No 8. PP. 5–37. (In Russ.)] DOI: 10.32609/0042-8736-2023-8-5-37

Маковская Н.В. 2023. Особенности организации труда белорусских работников. *Известия Национальной академии наук Беларуси. Серия гуманитарных наук.* Т. 68. № 3. С. 255–264. [Makovskaya N.V. 2023. Features of Organization of Labor of Belarusian Workers. *Izvestiya Natsional'noy akademii nauk Belarusi.* Seriya gumanitarnykh nauk. Vol. 68. No 3. PP. 255–264. (In Russ.)] DOI: 10.29235/2524-2369-2023-68-3-255-264

Терников А.А., Бляхер М.Л. 2023. Спрос на знания, умения и навыки в вакансиях: кого готовит университет? *Мир России. Социология. Этнология.* Т. 32. № 2. С. 74–96. [Ternikov A.A., Blyakher M.L. 2023. The Demand for Skills in Vacancies: Who Is the University Preparing? *Mir Rossii. Sotsiologiya. Etnologiya.* Vol. 32. No 2. PP. 74–96 (In Russ.)] DOI: 10.17323/1811-038X-2023-32-2-74-96

Georgieff A., Milanez A. 2021. What happened to jobs at high risk of automation? *OECD Social, Employment and Migration Working Papers.* No 255. DOI: 10.1787/10bc97f4-en

Sigelman M., Bittle S., Markow W., Francis B. 2019. The Hybrid Job Economy: How New Skills are Rewriting the DNA of the Job Market. *Burning Glass Technologies.* URL: https://ca-hwi.org/public/uploads/pdfs/hybrid_jobs_2019_final.pdf

Vankevich A., Kalinouskaya I. 2021. Better Understanding of the Labour Market Using Big Data. *Ekonomia i Prawo. Economics and Law.* No 20. PP. 677–692. DOI: 10.12775/EiP.2021.040

THE LABOUR MARKET OF THE REPUBLIC OF BELARUS: DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF MODERN CHALLENGES

Alena Vankevich¹ (<https://orcid.org/0000-0001-8064-8250>),

Olga Zaytseva¹ (<https://orcid.org/0000-0002-2801-7459>)

¹ Vitebsk State Technological University (Vitebsk, Belarus).

Corresponding author: Alena Vankevich (vankevich_ev@tut.by).

ABSTRACT. The article presents the results of the analysis of trends in the development of the labour market of the Republic of Belarus in the modern conditions of digitalisation and globalisation. The authors found that the growth in the number of vacancies does not allow conclusions to be drawn about the growth in the demand for labour. The authors also substantiate the existence of problems in measuring the main indicators of the Belarusian labour market, which are linked to the formation of information and analytical system of the labour market. It is concluded that it is necessary to shift the focus on the growth of labour productivity rather than on the employment rate. The authors suggest measures for the regulation of the labour market of the Republic of Belarus in the current and strategic perspective.

KEYWORDS: labour market, digitalisation, labour supply, labour demand, skills.

JEL-code: E24, J21, J22, J23, J64.

DOI: 10.46782/1818-4510-2023-3-80-94

Received 10.09.2024

In citation: Vankevich A., Zaytseva O. 2024. The Labour Market of the Republic of Belarus: Development in the Context of Modern Challenges. *Belorusskiy ekonomicheskiy zhurnal*. No 3. PP. 80–94. DOI: 10.46782/1818-4510-2024-3-80-94 (In Russ.)

