

Привлечение иностранной рабочей силы как способ преодоления дефицита кадров: возможности и риски

**Е. В. Ванкевич,
Е. В. Гуторова**

*Витебский государственный технологический университет,
Республика Беларусь*

Аннотация. Привлечение иностранной рабочей силы рассматривается на современном этапе в качестве одной из мер преодоления дефицита кадров, сложившегося в результате дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда за счет несоответствия характеристик и ожиданий рабочей силы (включая ожидания уровня заработной платы и условий труда) требованиям и условиям нанимателей. Прогнозируемый рост ВВП, устойчивая тенденция старения населения, увеличение численности граждан Республики Беларусь, осуществляющих свою трудовую деятельность за границей, увеличивают сложившийся «кадровый голод» в таких видах экономической деятельности как строительство, здравоохранение, промышленность, сельское хозяйство.

Цель исследования состоит в оценке перспектив применения практики организованного набора иностранной рабочей силы для решения проблемы кадрового дефицита субъектов хозяйствования Республики Беларусь, определение возможных рисков и угроз демографического, социального, экономического характера.

В качестве эмпирической базы исследования использованы статистические и административные данные органов государственного управления за период 2014–2024 гг. Методы исследования: общенаучные (анализ, синтез), статистические (метод описательной статистики, корреляционно-регрессионный анализ оценки связи социально-экономических явлений).

В результате исследования подтверждено наличие прямой связи между трудовой иммиграцией и отдельными показателями рынка труда (уровень участия в рабочей силе, уровень занятости). Выявлены административные барьеры в применении практики привлечения иностранной рабочей силы: особенности взаимодействия подразделений по гражданству и миграции и органов по труду, занятости и социальной защите; отсутствие специальных требований для субъектов хозяйствования, осуществляющих посредническую деятельность в области подбора персонала среди иностранных граждан; отсутствие единого регламента сертификации иностранной рабочей силы, др. Доказано, что организованный набор иностранной рабочей силы может использоваться как точечная краткосрочная мера восполнения дефицита кадров. В долгосрочном периоде усилия должны быть сосредоточены на развитии отечественной рабочей силы. Предложены практические рекомендации по совершенствованию процедуры организованного набора иностранной рабочей силы для Республики Беларусь, определены возможные негативные последствия применения такого инструмента восполнения дефицита кадров, включая «миграционную ловушку», снижение качества продукции (работ, услуг), потенциальный рост напряженности на рынке труда.

Результаты исследования могут быть использованы органами государственного управления для минимизации рисков организованного набора иностранной рабочей силы.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, дефицит кадров, иностранная рабочая сила, эффекты от привлечения иностранной рабочей силы, трудовая миграция.

Информация о статье: поступила 21 мая 2025 года.

Attracting foreign labor as a way to overcome the shortage of personnel: opportunities and risks

**Alena V. Vankevich,
Alena V. Gutorova**

*Vitebsk State Technological University,
Republic of Belarus*

Abstract. The attraction of foreign labor is considered at the present stage as one of the measures to overcome the shortage of personnel that has developed as a result of the imbalance between supply and demand in the labor market

due to the discrepancy between the characteristics and expectations of the workforce (including expectations of wages and working conditions) to the requirements and conditions of employers. The projected GDP growth, the steady trend of population aging, and an increase in the number of citizens of the Republic of Belarus working abroad are increasing the existing "personnel shortage" in such economic activities as construction, healthcare, industry, and agriculture. The purpose of the study is to assess the prospects of applying the practice of organized recruitment of foreign labor to solve the problem of personnel shortages in business entities of the Republic of Belarus, to identify possible risks and threats of a demographic, social, and economic nature. Statistical and administrative data from government agencies for the period 2014–2024 were used as the empirical basis of the study. Research methods: general scientific (analysis, synthesis), statistical (method of descriptive statistics, correlation and regression analysis of the assessment of the relationship of socio-economic phenomena). The study confirmed the existence of a direct link between labor immigration and certain indicators of the labor market (labor force participation rate, employment rate). Administrative barriers in the application of the practice of attracting foreign labor have been identified: peculiarities of interaction between citizenship and migration departments and labor, employment and social protection authorities; absence of special requirements for business entities engaged in intermediary activities in the field of personnel recruitment among foreign citizens; there is no single regulation for the certification of foreign labor, etc. It has been proven that organized recruitment of foreign labor can be used as a targeted short-term measure to fill the shortage of personnel. In the long term, efforts should be focused on developing the domestic workforce. Practical recommendations on improving the procedure for the organized recruitment of foreign labor for the Republic of Belarus, the possible negative consequences of using such a tool to fill the shortage of personnel, including a "migration trap", a decrease in the quality of products (works, services), and a potential increase in labor market tensions, have been identified. The results of the study can be used by government agencies to minimize the risks of organized recruitment of foreign labor.

Keywords: labor market, employment, shortage of personnel, foreign labor, effects of attracting foreign labor, labor migration.

Article info: received May 21, 2025.

Введение

Среди наиболее ярких характеристик современного состояния рынка труда в Республике Беларусь специалисты [Маковская Н.В., 2020; Ванкевич Е.В. и Калиновская И.Н., 2022; Боровик Л.С. и Привалова Н.Н., 2024] отмечают дефицит кадров, особенно рабочих специальностей, в легкой промышленности, машиностроении, строительстве, здравоохранении, в сфере образования. В этой связи в бизнес-сообществе активно обсуждается возможность временного восполнения дефицита кадров с помощью организованного набора иностранной рабочей силы. Однако научных разработок в части процедуры привлечения иностранной рабочей силы на основе оценки реальной потребности рынка труда в ней, стоимости привлечения, возможных рисков и угроз в кратко- и долгосрочной перспективе не выработано.

Опыт применения данного инструмента в Российской Федерации не позволяет сделать однозначные выводы о его эффективном воздействии на рынок труда. [Рязанцев С., 2021; Шестерякова И.В., 2017] Специалисты рассматривают этот метод восполнения дефицита кадров как дорогостоящее мероприятие, поскольку оно

требует значительных организационных, методических, финансовых, информационных ресурсов [Ванкевич Е.В. и Зайцева О.В., 2023; Ванкевич Е.В., 2024]. При этом эффект является кратковременным, в долгосрочной перспективе эффект от такого мероприятия не очевиден. Например, открытие границ для иностранной рабочей силы на так называемые «плохие рабочие места» на национальном рынке труда Германии в середине 70-х годов XX века (рабочие места, которые не хотели занимать представители коренного населения) привело к увеличению миграционного потока и дало краткосрочный желаемый результат. В более отдаленной перспективе это привело к росту доли некоренного населения в стране, получившего гражданство и образование в ней, и соответственно, в следующих своих поколениях претендующих на качественные рабочие места.

Поэтому актуальной теоретической и практической задачей становится определение направлений использования такого инструмента увеличения предложения труда как организованный набор иностранной рабочей силы, а также оценка эффектов, возможных послед-

ствий и угроз, которые преобладают в этой связи.

В экономике труда выделяют два экономических эффекта – замещения и дохода (дополнения).

Эффект замещения характеризует ситуацию на рынке труда, когда одна категория работников вытесняет другую (например, молодые работники претендуют на рабочие места, которые занимают работники, достигшие пенсионного возраста, или иностранная рабочая сила (мигранты) претендуют на рабочие места, которые заняты коренными жителями страны-реципиента). Эффект замещения возникает тогда, когда работники претендуют на одни и те же рабочие места и имеют схожие характеристики (квалификация, набор навыков), за исключением зарплатных ожиданий (Колосницyna М.Г. и Суворова И.К., 2005). В этом случае увеличение численности работников первой категории на региональном рынке труда провоцирует снижение средней заработной платы на нем и может привести к снижению уровня занятости (росту безработицы) среди коренного населения (Евдокимов, Д.Ю. [и др.], 2024). Но для того, чтобы такой эффект действовал в реальности, необходимо несколько условий (допущений): гомогенность работников различных категорий (то есть относительная одинаковость, схожесть их характеристик), одинаковые условия найма. В этом случае конкуренция на рынке труда возникает за одни и те же рабочие места. Действие эффекта замещения оценивается с помощью модели МНК и панельных регрессий (Ляшок В.Ю., Рошин С.Ю., 2016). Эффекты на рынке труда исследованы для различных возрастных категорий работников (молодежь и пожилые люди). В результате эффекта замещения не выявлено (Ляшок В.Ю., Рошин С.Ю., 2016; Воробьева О.Д., 2024; Смирных Л.И., 2022), но установлено действие эффекта дополнения – то есть повышение уровня занятости пожилых людей приводит к снижению уровня безработицы среди молодежи (Ляшок В.Ю., Рошин С.Ю., 2016). Это значит, что рост занятости пожилых и молодых людей может происходить одновременно, поскольку они претендуют на разные рабочие места.

Эффект дохода (в некоторых источниках – расширения, дополнения) означает желание работника сократить свое рабочее время при достижении достаточного уровня материального благополучия. Это выражается в сокращении предложения на рынке труда при росте заработной платы и других источников дохода. Учитывая, что в Республике Беларусь в структуре занятости по статусу занятости доминирует наемный труд, основным ис-

точником дохода является заработная плата. Ее уровень в Беларуси, несмотря на активную динамику, остается невысоким по сравнению со странами – соседями (а в регионах страны он ниже, чем в столице).

Отдельные исследования посвящены изучению влияния ограничительных барьеров на вход на профессиональные рынки труда – например, установлено, что лицензирование не способствует повышению благосостояния, при этом затраты на снижение конкуренции на рынке труда больше, чем эффекты от повышения качества на нем (Kleiner M.M. & Soltas E.J., 2023). И. Кукаев (Kukaev I., 2024) доказал, что затраты на институциональные барьеры для входа на рынок труда перевешивают выгоды от них, так как в долгосрочном периоде это приводит к снижению производительности труда и нарушению механизма функционирования рынка труда. Устранение барьеров для входа на рынок труда (на примере отмены лицензирования на профессиональных рынках труда) способствует повышению предложения рабочей силы, при этом эффект расширения рынка доминирует над эффектом замещения, особенно в городах.

Исследования на уровне профессиональных сегментов рынка труда (на примере рынка труда нотариусов) позволили доказать, что устранение барьеров для входа на рынок труда приводит к увеличению предложения труда на нем (Kukaev I. & Rahman S.A., 2024), но для совокупного рынка труда в целом этот эффект не является очевидным. Поэтому в регионах с ограничением на количество специалистов конкретной профессии наблюдается больший рост предложения рабочей силы по сравнению с регионами, где таких ограничений нет.

Таким образом, исследовательский вопрос может быть сформулирован следующим образом: приведет ли привлечение иностранной рабочей силы к росту производительности труда на национальном рынке труда Республики Беларусь и какой эффект (замещения или дополнения) окажется более значимым для него, какие институциональные меры необходимо принять для того, чтобы организованный набор иностранной рабочей силы принес эффект для рынка труда. Цель исследования – оценка перспектив применения практики организованного набора иностранной рабочей силы для решения проблемы кадрового дефицита субъектов хозяйствования Республики Беларусь, определение возможных рисков и угроз демографического, социального, экономического характера

Эмпирическая база и методы исследования

В рамках 52 пленарного заседания Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ (постановление № 52-3 от 16 апреля 2021 года) организован набор иностранной рабочей силы определяется как «комплекс мероприятий, направленных на целевое обеспечение хозяйствующих субъектов, осуществляющих деятельность на территории государства в соответствии с его законодательством, работниками требуемой профессии, специальности, квалификации из числа иностранных граждан и лиц без гражданства, владеющих на необходимом уровне государственным языком этого государства, знакомых с его историей и основами законодательства»¹.

Основными методами исследования являются:

- общенаучные методы, включая метод компаративного анализа;
- анализ нормативно-правового обеспечения порядка привлечения иностранной рабочей силы, в том числе в рамках организованного набора;
- методы дескриптивной (описательной) статистики;
- метод корреляционно-регрессионного анализа для оценки влияния численности трудящихся-иммигрантов на отдельные показатели рынка труда (уровень занятости; уровень безработицы; уровень участия в рабочей силе; производительность труда; номинальная среднемесячная заработная плата; удельный вес длительно безработных в общей численности безработных; численность лиц, работающих за пределами Республики Беларусь (до 12 месяцев)) (с использованием пакета EViews 10).

Период исследования – 2014–2024 гг.

Источниками информации для формирования панельной базы данных (детализация отобранных показателей как во временном, так и в региональном разрезе) выступили:

- сборник Департамента по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь «Сведения о трудящихся-мигрантах, въехавших на работу в Республику Беларусь и выехавших на работу за границу»;
- информационно-аналитическая система распространения официальной статистической информации

¹ Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи СНГ № 74: часть 2 / Отв. за выпуск: Д. А. Кобицкий, И. А. Краснов, П. А. Шибакочава – СПб.: Секретариат Совета Межпарламентской Ассамблеи государств – участников, 2001. – 272 с.

Национального статистического комитета Республики Беларусь.

Институциональные особенности привлечения иностранной рабочей силы

Нормативно-правовые основы привлечения иностранной рабочей силы в Республике Беларусь, представлены: Законом Республики Беларусь от 04.01.2010 № 105-3 «О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь»; Законом Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» (далее Закон)²; Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства внутренних дел Республики Беларусь и Министерства экономики Республики Беларусь «О выдаче заключения о возможности осуществления трудовой деятельности»³; Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Об определении перечня»⁴; Постановлением Совета Министров Республики Беларусь «О порядке оказания услуг по подбору персонала»⁵.

Основная задача организованного набора иностранной рабочей силы исходя из определения сущности данного процесса – это поиск и привлечение работников требуемой специальности с определенным уровнем квалификации, соответствующих заявленным требованиям, готовых приступить к трудовой деятельности на определенных условиях, включая указанные сроки ее осуществления.

Привлечение иностранной рабочей силы может осуществляться несколькими способами: самостоятельно, при содействии иностранных организаций, ин-

² О внешней трудовой миграции: Закон Респ. Беларусь от 30 дек. 2010 г. № 225-3: в ред. от 30 дек. 2022 г. № 233-3 // ЭТАЛОН: информ.-поисковая система (дата обращения: 17.04.2024).

³ О выдаче заключения о возможности осуществления трудовой деятельности: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства внутренних дел Республики Беларусь и Министерства экономики Республики Беларусь от 1 июня 2023 г. № 15/119/14 // ЭТАЛОН: информ.-поисковая система (дата обращения: 17.01.2025).

⁴ Об определении перечня: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12.12.2024 № 99 // ЭТАЛОН: информ.-поисковая система (дата обращения: 17.01.2025).

⁵ О порядке оказания услуг по подбору персонала: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30 июня 2011 г. № 885// ЭТАЛОН: информ.-поисковая система (дата обращения: 15.01.2025).

дивидуальных предпринимателей и юридических лиц Республики Беларусь, оказывающих услуги по подбору персонала (ст. 23 Закона⁶). Деятельность последних осуществляется на основе Положения о порядке оказания юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями услуг по подбору персонала (утвержденного Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.06.2011 № 885) (далее Положение)⁵, которое содержит права и обязанности таких субъектов хозяйствования, включая право сотрудничать с иностранными организациями с целью осуществления ими оценки соответствия иностранных граждан требованиям, заявленным нанимателем. Однако регламент данной процедуры не установлен. Не разработана единая методика сертификации, т. е. независимой оценки уровня квалификации и иных характеристик иностранных соискателей. Положение содержит только указание на рекомендованную форму проведения процедуры оценки – тестирование. Не определены четкие критерии оценки, не выбран вид подтверждающего документа, не разработана его единая форма.

В то же время, зарубежный опыт оценки мигрантов, в том числе трудовых, представлен в виде балльной системы, предусматривающей использование сразу несколько критериев. К наиболее значимым из них отнесены: возраст, уровень образования, специальность, стаж, знание языка. Отдельные авторы рекомендуют учитывать также факт наличия инфекционных заболеваний (Покровская А. В. [и др.], 2019).

Несмотря на необходимость периодической корректировки, такая система эффективно применяется в ряде стран ЕС (например, Дания, Австрия, Нидерланды), а также в Англии, Австралии, Канаде, Новой Зеландии⁶ и служит инструментом обеспечения рынка труда необходимыми иностранными кадрами. (Биссон, Л.С., 2015) Попытки применить этот опыт предприняты Российской Федерацией. Так, среди основных направлений Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 гг. особое место занимает создание балльной системы отбора мигрантов⁷.

⁶ International Migration Outlook 2014/ OECD Publishing. Paris. – 2014. – 428 p.

⁷ О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы: Указ 31 окт. 2018. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/58986> (дата обращения: 16.03.2025).

Отдельными экспертами в области миграционных процессов (в рамках проектов «Безопасная и квалифицированная миграция в коридоре Центральная Азия – Российская Федерация», а также «Казахстан: укрепление управления миграцией и трудовой мобильности») (Рязанцев С. [и др.], 2021) для целей оценки трудящихся-иммигрантов предложено использование «системы независимой сертификации уровня квалификации по методике WorldSkills с последующей выдачей ПрофПаспорта – SkillsPassport») (Рязанцев С. [и др.], 2021).

Возвращаясь к национальным особенностям нормативно-правового обеспечения организованного набора иностранной рабочей силы, следует отметить отсутствие специальных требований к субъектам хозяйствования Республики Беларусь и иностранным организациям, оказывающим посреднические услуги в области подбора персонала среди иностранных граждан и лиц без гражданства, не имеющих разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь. На данный момент получение лицензии для них не предусмотрено, не предусмотрена процедура регистрации и учета в органах по труду, занятости и социальной защите. Не установлено требование специального обучения в области трудового и миграционного законодательства для лиц, непосредственно имеющих дело с поиском и трудоустройством иностранной рабочей силы. Не разработан механизм и форма их аттестации. Это касается как сотрудников фирмы-нанимателя (в случае самостоятельного привлечения иностранной рабочей силы), так и сотрудников субъектов хозяйствования, оказывающих соответствующие посреднические услуги по подбору персонала среди иностранных граждан и лиц без гражданства.

В то же время, в Российской Федерации предпринят ряд мер по созданию системы подготовки и повышения квалификации специалистов, занятых в сфере трудовой миграции. Разработан профессиональный стандарт «Специалист по трудовой миграции» (одобрен Национальным советом по профессиональным квалификациям при Президенте Российской Федерации), ведется работа по составлению соответствующей учебной программы, выбору средств и формы аттестации (Курдюмов Н.В., 2025).

После выбора способа привлечения иностранной рабочей силы является обращение нанимателя в соответствующее подразделение по гражданству и ми-

грации для получения специального разрешения на осуществление трудовой деятельности в отношении каждого иностранного соискателя (далее Специальное разрешение). По общим правилам (ч. 3 ст. 28 Закона²) предоставление Специального разрешения осуществляется по результатам заключения органов по труду, занятости и социальной защиты (далее Заключение), которое выдается согласно регламенту, изложенному в соответствующей инструкции³. Основания для выдачи отрицательного Заключения, предусмотренные законодательством Республики Беларусь³, на наш взгляд, в полной мере обеспечивают реализацию интересов граждан нашей страны в части их первоочередного права на трудоустройство.

Для отдельных категорий иностранных соискателей (ч. 3. ст. 28 Закона²), включая высококвалифицированных специалистов, требуется дополнительное предоставление документов, подтверждающих соответствующий уровень образования, наличие специальных навыков и знаний, а также стаж работы. В отношении таких лиц административная процедура рассмотрения заявления подразделением по гражданству и миграции не требует запрос в Комитет по труду, занятости и социальной защите с целью получения Заключения на предмет наличия ограничений, связанных с защитой национального рынка труда.

Ст. 2 Закона² содержит основания, по которым трудоустройство иностранцев не предусматривает процедуру получения Специального разрешения в подразделениях по гражданству и миграции, не требует наличия положительного Заключения от органов по труду, занятости и социальной защиты. Одним из таких оснований является привлечение иностранной рабочей силы в рамках перечня профессий рабочих (должностей служащих), на которые привлекаются иностранные граждане или лица без гражданства, не имеющие разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь, без учета ограничений по защите национального рынка труда (далее Перечень)⁴. Перечень ежегодно определяется Министерством труда и социальной защиты совместно с Министерством экономики на основании результатов анализа потребности в иностранной рабочей силе по отдельным видам занятий (согласно ОКРБ 014-2017 «Занятия»).

Основные этапы реализации привлечения иностранной рабочей силы в Республике Беларусь представлены на рисунке 1.

Порядок привлечения иностранной рабочей силы в Республике Беларусь имеет ряд ограничений. Осуществляя важнейшую задачу обеспечения реализации государственной политики в области функционирования рынка труда, органы по труду, занятости и социальной защиты выступают только в качестве промежуточного звена, не получая обратной связи от УВД об итогах рассмотрения заявлений (положительном или отрицательном решении в выдаче Специального разрешения) в отношении каждого иностранца. Законом предусмотрена обязанность нанимателя уведомить подразделения УВД о заключении (прекращении) трудового договора с иностранным гражданином, лицом без гражданства. Предоставление информации такого рода в органы по труду, занятости и социальной защите нормативно-правовыми актами Республики Беларусь не предусмотрено.

Таким образом, отдельная информация для региональных подразделений органов по труду, занятости и социальной защите пока остается недоступной. Это, прежде всего, данные о национальности, образовании, возрасте, стране-выезда иностранцев, трудоустроенных в Республике Беларусь на вакантные рабочие места, в том числе по профессиям рабочих (должностям служащих), включенных в Перечень⁴, а также трудоустроенных в рамках организованного набора иностранной рабочей силы. Считаем это существенным административным барьером для комплексного анализа внешней трудовой иммиграции с позиции оценки и прогноза рисков данного процесса для национального рынка труда.

Результаты исследования

По состоянию на 2024 г. иммигранты составляют около 11 % населения Республики Беларусь, в то время как, например, для Российской Федерации этот показатель равен 5,3 %, для Польши – 4,5 %, Литвы – 6,1 %, Латвии – 11,8 %⁸. Наибольший удельный вес среди иммигрантов занимают граждане Российской Федерации, Украины, Казахстана, Литвы и Узбекистана⁹.

Доля международных мигрантов в численности трудоспособного населения достигает от 11 до 16 % в зависимости от возрастной группы (рисунок 2).

⁸ Migration from and to Belarus [Электронный ресурс] // Migration Data Platform for Evidence-Based Regional Development (M-POWERD) – URL: <https://seeecadata.iom.int/msite/seeecadata/country/belarus#economy/> (дата обращения: 01.03.2025).

⁹ Migration data portal [Электронный ресурс] // IOM. – URL: <https://www.migrationdataportal.org/international-data?i=groups&t=2024> (дата обращения: 01.03.2025).

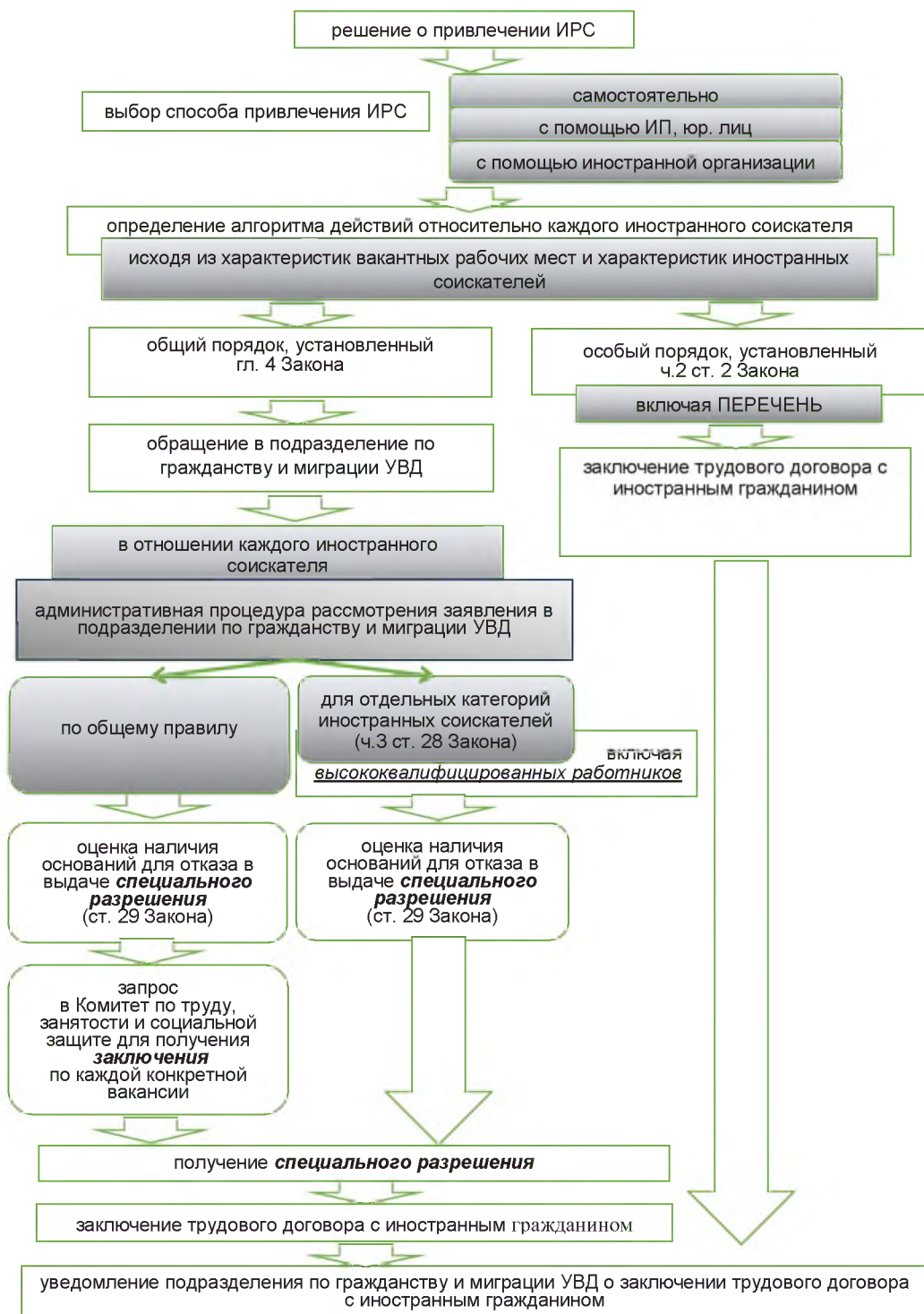


Рисунок 1 – Основные этапы привлечения иностранной рабочей силы в Республике Беларусь

Figure 1 – The main stages of attracting foreign labor to the Republic of Belarus

Источник: составлено авторами.

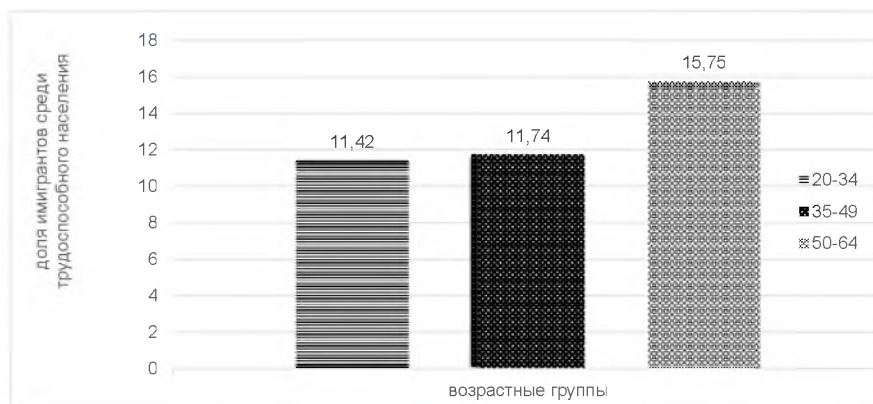


Рисунок 2 – Доля иммигрантов в численности трудоспособного населения Республики Беларусь, %⁵

Figure 2 – The share of immigrants in the working-age population of the Republic of Belarus, %⁵

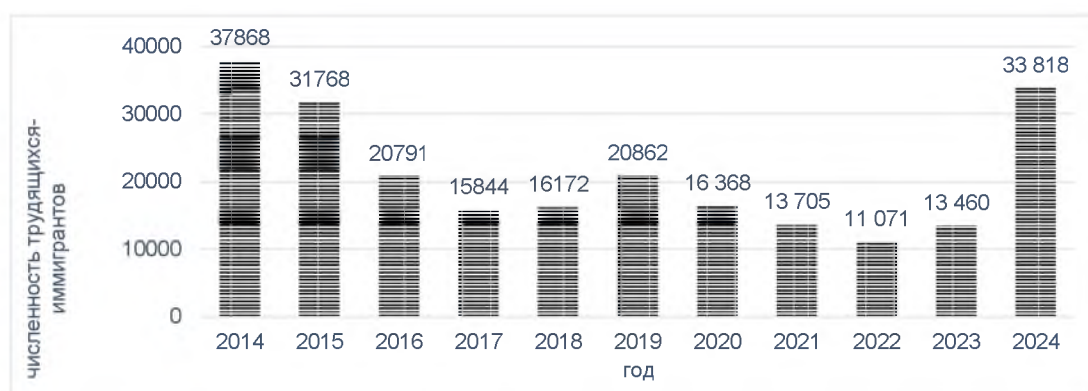


Рисунок 3 – Динамика численности трудящихся-мигрантов, въехавших для работы в Республику Беларусь, чел.¹⁰

Figure 3 – Dynamics of the number of migrant workers who entered the Republic of Belarus to work, people¹⁰

Административные данные Департамента по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь позволяют сделать вывод о росте численности лиц, прибывших в нашу страну для осуществления трудовой деятельности, в 2023 и 2024 гг. (рисунок 3).

В отдельных экономических источниках⁸ прогнозируемый рост ВВП Республики Беларусь определен как важная макроэкономическая переменная, характеризующая экономическое положение страны и выступающая в качестве «притягивающего» фактора для иностранной рабочей силы, стремящейся к повышению вероятности осуществления трудовой деятельности и увеличению уровня оплаты труда.

На фоне прогнозируемого роста ВВП в Республике Беларусь⁸ и одновременно старения населения (рисунок 4) специалисты ожидают рост дефицита рабочей силы.

При этом статистические данные свидетельствуют о росте численности граждан, работающих за пределами Республики Беларусь (рисунок 5).

Эмпирические оценки отдельных авторов (Иванова Е.И. и Василевская И.В., 2019) подтверждают данную негативную тенденцию.

¹⁰ Департамент по гражданству и миграции [Электронный ресурс] // МВД Республики Беларусь. – URL: <https://www.mvd.gov.by/ru/page/departament-po-grazhdanstvu-i-migraci/> (дата обращения: 01.03.2025).

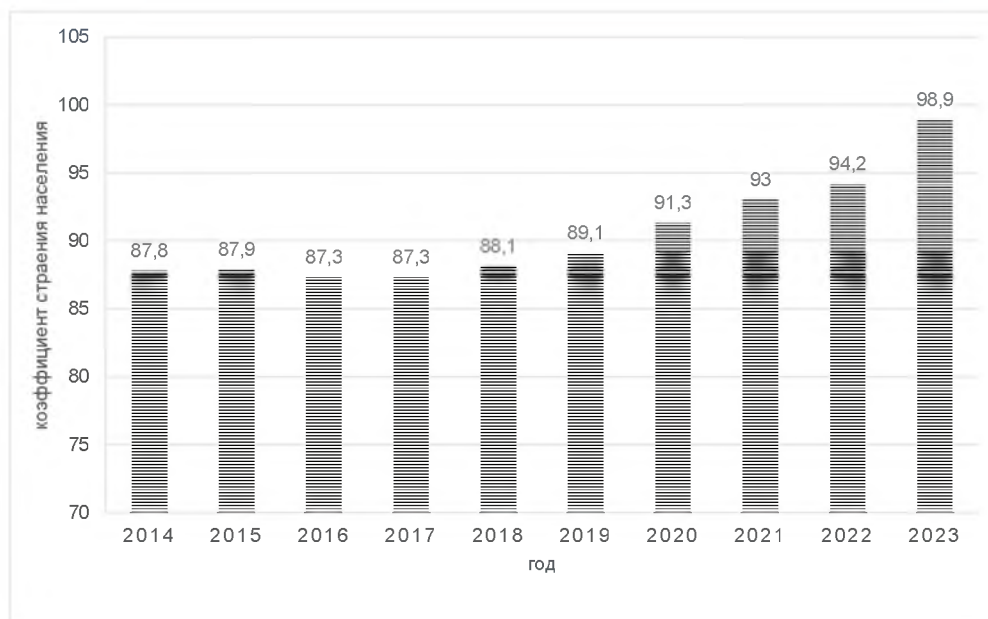


Рисунок 4 – Коэффициент старения населения Республики Беларусь, %¹¹

Figure 4 – Population aging coefficient of the Republic of Belarus, %¹¹

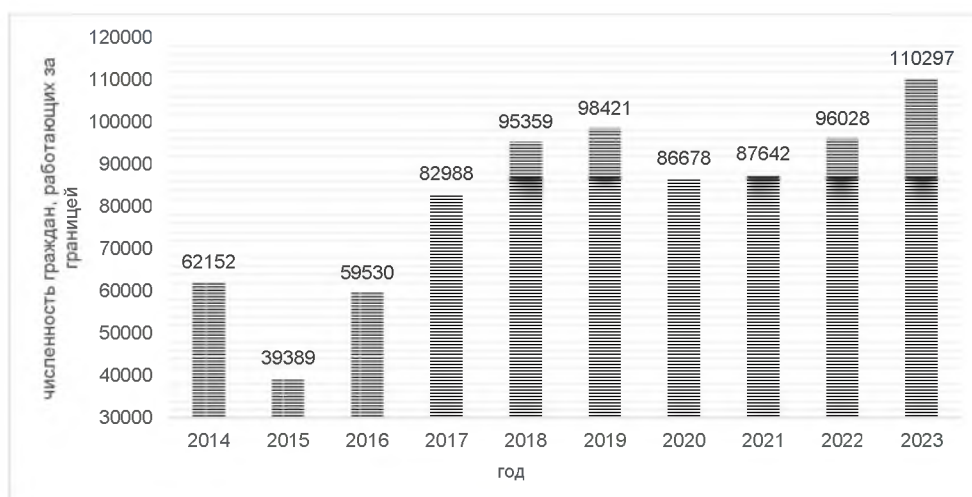


Рисунок 5 – Численность граждан, работающих за пределами Республики Беларусь (до 1 года), чел.¹¹

Figure 5 – The number of citizens working outside the Republic of Belarus (under 1 year), people¹¹

Данные Департамента по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь позволяют сделать вывод об активизации внешней трудовой иммиграции в Республики Беларусь за последние несколько лет (рисунок 6).

¹¹ Интерактивная информационно-аналитическая система распространения официальной статистической информации [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – URL: <http://dataportal.belstat.gov.by/> (дата обращения: 01.03.2025).

По официальной информации Департамента по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь в 2024 году в страну въехало 33 818 трудящихся-иммигрантов с последующим заключением трудовых договоров, в том числе:

1) с получением специального разрешения на осуществление трудовой деятельности 6008 чел., из них 80 % мужчин. Распределение по роду деятельности согласно классификации, применяемой Департаментом по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь, выглядит следующим образом:

а) руководители – 753 чел. или 12,5 % (из них граждане Китая – 229 чел.);

б) квалифицированные работники и специалисты – 1 916 чел. или 31,9% (из них: граждане Китая – 466 чел., Туркменистана – 336 чел., Монголии – 209 чел.);

в) работники сферы обслуживания и торговли – 817 чел. или 13,6% (из них граждане Узбекистана – 225 чел.);

г) работники сферы сельского хозяйства – 151 чел. или 2,5 % (из них: граждане Туркменистана – 66 чел., Непала – 43 чел.);

д) рабочие специальности – 2 371 чел. или 39,5% (из них: граждане Туркменистана – 1 137 чел., Узбекистана – 291, Китая – 235 чел.).

2) без получения специального разрешения для осуществления трудовой деятельности по профессиям рабочих (должностям служащих) в соответствии с Перечнем⁴ (т. е. без соответствующих ограничений, связанных с защитой национального рынка труда) – 18 871 чел., включая 18420 чел. (98 %) по рабочим специальностям, а также 451 чел. (2 %) по должностям служащих.

В структуре профессий рабочих (по Перечню⁴ 2024 года), на которые трудоустроены иностранные граждане, преобладают следующие занятия: водитель автомобиля (21 %), повар (16 %), штукатур и каменщик (по 10 % соответственно) (рисунок 7).

Среди должностей служащих преобладают: инженер (34 %), инженер-программист (18 %), врач-специалист (12 %), медицинская сестра (брат) (10 %) (рисунок 8).

Информация о половозрастной структуре трудящихся-иммигрантов, привлекаемых по ч. 2 ст. 2 Закона² (в том числе по Перечню⁴), стране их выезда, уровне образования и иных характеристиках остается статистиче-

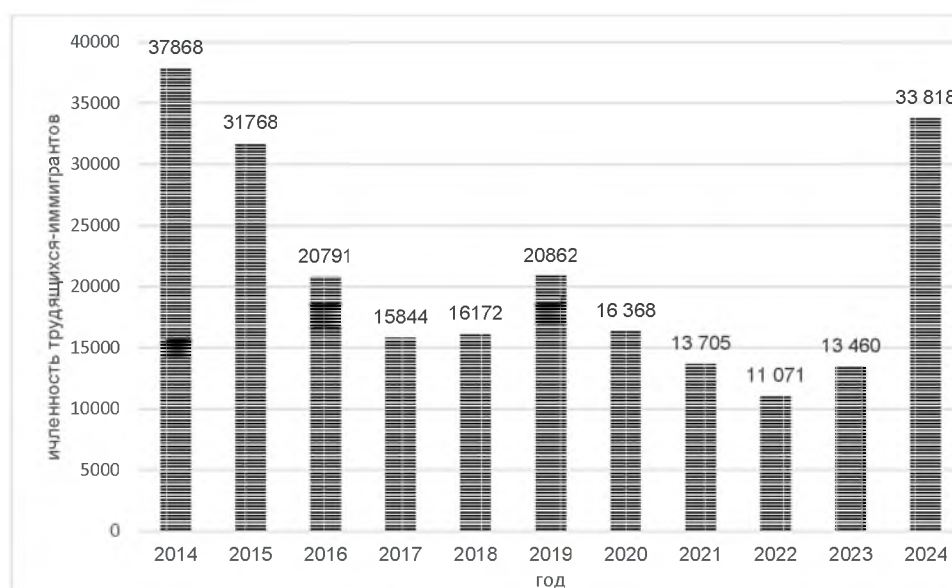


Рисунок 6 – Динамика численности трудящихся-мигрантов, въехавших в Республику Беларусь для работы по трудовым договорам, чел.¹⁰
 Figure 6 – Dynamics of the number of migrant workers who entered the Republic of Belarus to work under employment contracts, people¹⁰

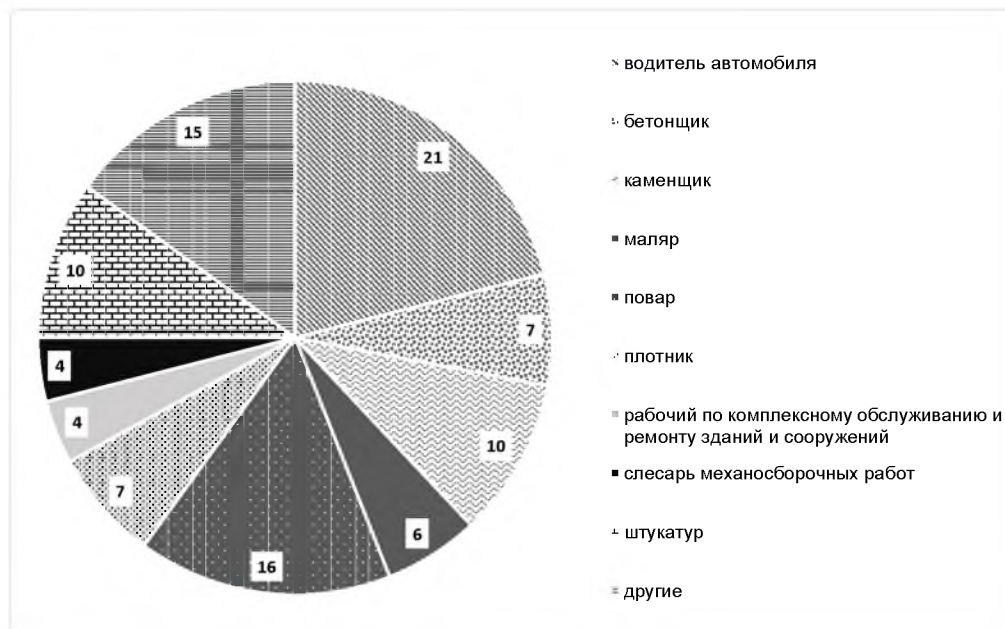


Рисунок 7 – Распределение иностранных граждан, трудоустроенных по профессиям рабочих (по Перечню), 2024 год, %¹⁰

Figure 7 – Distribution of foreign citizens employed by worker professions (according to the List), 2024, %¹⁰

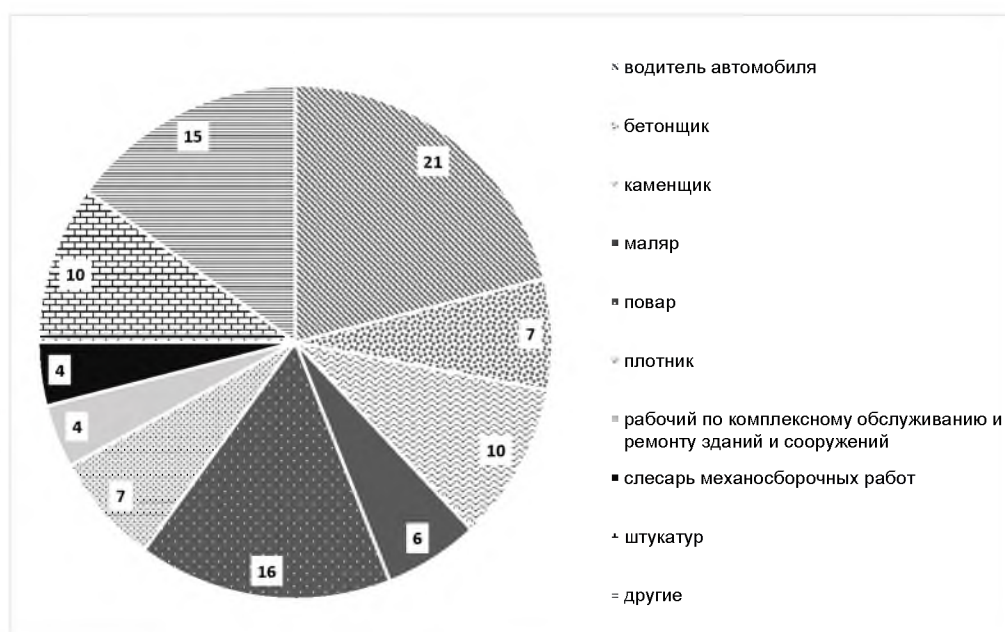


Рисунок 8 – Распределение иностранных граждан, трудоустроенных по должностям служащих (по Перечню), 2024 год, %¹⁰

Figure 8 – Distribution of foreign citizens employed by positions of employees (according to the List), 2024, %¹⁰

ски недоступной, как на уровне государства в целом, так и в региональном разрезе.

Обсуждение результатов исследования: возможности и риски привлечения иностранной рабочей силы

С целью тестирования гипотезы о наличии влияния внешней трудовой иммиграции на рынок труда Республики Беларусь проведен корреляционно-регрессионный анализ.

Наиболее чувствительными (выявлена прямая значительная и весьма значительная связь, т. е. коэффициент корреляции Пирсона составил более 0,75) к изменению численности трудящихся-иммигрантов оказались следующие показатели: уровень участия в рабочей силе, прежде всего, лиц со средним специальным образованием, а также лиц в возрасте 60–74 года; уровень занятости. Уравнения регрессии, а также отдельные характеристики построенных моделей, представлены в таблице 1.

Представленные в таблице 1 уравнения обладают удовлетворительными характеристиками. Коэффициент детерминации (R^2) варьирует в диапазоне от 0,604 до 0,731, что свидетельствует о значительной доли объясняемой вариации показателей рынка труда. Низкие стандартные ошибки регрессии, а также отсутствие автокорреляции в остатках (статистика Дарбина-Уотсона (DW) и

их нормальное распределение (статистика Жака-Бера (JB)) подтверждают адекватность построенных моделей, а статистика Фишера (F-статистика) – указывает на значимость регрессий.

Привлечение трудовых мигрантов способствует росту уровня участия в рабочей силе, особенно лиц пенсионного возраста, а также лиц со средним специальным образованием, но не вносит значительного вклада в повышение производительности труда и уровня заработной платы и, тем самым, не решает основную стратегическую задачу для рынка труда Республики Беларусь.

Эффект замещения не наблюдается, так как трудовая иммиграция способствует повышению экономической активности населения. Эффект дохода также не подтвержден (связь между привлечением иностранной рабочей силы и такими показателями, как производительность труда и заработная плата, не является значительной, что подтверждает соответствующее значение коэффициента корреляции Пирсона (менее 0,7)). Однозначно сделать выводы о наличии только положительного эффекта для рынка труда от применения указанного механизма снижения дефицита кадров пока нельзя.

К сожалению, на данном этапе не представляется возможным выделить среди трудящихся-иммигрантов лиц, привлеченных в рамках организованного набора

Таблица 1 – Наиболее значимые результаты корреляционно-регрессионного анализа

Table 1 – The most significant results of correlation and regression analysis

Признак-фактор (x)	Признак-результат (y)	Уравнение	Характеристики				
			R^2	Стандартная ошибка регрессии	F-статистика (prob.)	DW	JB (prob.)
Численность трудящихся-иммигрантов, чел.	Уровень участия в рабочей силе, %	$y = 0,0004x + 69,3970$	0,707	1,134	96,356 (0,000)	0,637	1,649 (0,439)
	Уровень участия в рабочей силе (лиц со средним специальным образованием), %	$y = 0,0005x + 73,8444$	0,692	1,380	89,839 (0,000)	0,733	0,429 (0,806)
	Уровень участия в рабочей силе (лиц в возрасте 60–74 года), %	$y = 0,0013x + 14,2016$	0,731	3,125	108,503 (0,000)	0,661	0,896 (0,639)
	Уровень занятости, %	$y = 0,0005x + 65,4669$	0,604	1,655	60,895 (0,000)	0,694	2,551 (0,279)

Источник: составлено авторами.

иностранной рабочей силы (по причине отсутствия статистического учета). В связи с чем оценка влияния такого явления на показатели, характеризующие состояние рынка труда, оказалась затруднительной. Однако, ее необходимость обоснована существующими условиями динамики рынка труда и возможными рисками трудовой иммиграции для Республики Беларусь.

Нельзя не отметить сложившуюся тенденцию роста численности лиц среди иностранных граждан, получивших образование и трудоустроившихся по полученной специальности в Республике Беларусь (таблица 2), что может свидетельствовать о повышении их востребованности на рынке труда.

Так, с одной стороны учреждения образования можно рассматривать как потенциальный источник привлечения иностранной рабочей силы на дефицитные профессии рабочих (должности служащих), прежде всего в рамках ежегодно обновляемого Перечня. Однако, отдельные эксперты в области миграционных процессов (Рязанцев С., 2021; Курдюмов Н.В., 2025) акцентируют внимание на том, что не стоит недооценивать роль диаспоральных сообществ в трудовой миграции населения. При благоприятных условиях трудовые отношения с квалифицированными мигрантами продляются, что может повлечь переезд вслед за ними членов их семей. Это формирует демографические и социальные риски. Поэтому такая мера может рассматриваться в качестве кратковременной и требует осуществления оценки воз-

можного риска для страны-реципиента.

Ряд исследователей (Яковлева Е.Б., 2017; Седлов А., 2022) среди возможных рисков привлечения иностранной рабочей силы называют постепенное формирование зависимости от трудовой иммиграции отдельных отраслей экономики. В качестве примера приведен дефицит рабочих, сложившийся в период пандемии COVID-19, в агросекторе следующих государств: Германия, Франция, Испания, Великобритания. «Национальные кадры этих стран не были готовы занять свободные рабочие места агросектора по причине низкой оплаты труда и неспособности выполнять тяжелую монотонную физическую работу» (Седлов А., 2022). Авторы полагают, что отказываясь от инновационных технологий, дополнительного обучения и переподготовки национальной рабочей силы в пользу «дешевого» труда иностранцев, страна может столкнуться с проблемой «миграционной ловушки», среди характерных черт которой названы: перманентная зависимость от иностранной рабочей силы, технологическое отставание, ухудшение условий, снижение уровня оплаты труда в отдельных отраслях и др. (Седлов А., 2022). Отдельная тема затронута в отношении денежных переводов иностранной рабочей силы (Локшин М.М. и Чернина Е.М., 2013; Письменная Е.Е. [и др.], 2014; Денисенко М.Б. и Чернина Е.М., 2017). Определено, что «в развитых принимающих государствах трудящиеся-иммигранты примерно в равных долях потребляют и инвестируют в стране пребывания и осуще-

Таблица 2 – Динамика численности иностранцев, получивших образование и трудоустроившихся по полученной специальности в Республике Беларусь (согласно уведомлениям нанимателей)

Table 2 – The dynamics of the number of foreigners who have received education and found employment in their specialty in the Republic of Belarus (according to the employers' notices)

Показатель	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Средний темп прироста, %
Численность иностранцев, получивших образование и трудоустроившихся по полученной специальности в РБ, чел.	18	12	13	11	13	65	146	1,42
из них								
мужчин, %	77,78	50,00	46,15	63,64	53,85	72,31	67,12	-
граждане Туркменистана, чел.	3	4	7	2	7	41	72	1,70
граждане Китая, чел.	10	4	2	2	2	4	27	1,18

Источник: составлено авторами по данным¹¹.

ствляют денежные переводы в страны происхождения. Российская Федерация (как и Республика Беларусь) определена контингентом трудящихся-иммигрантов из стран СНГ с невысоким уровнем доходов населения, что вынуждает их в большей степени быть ориентированными на переводы в страну происхождения, а не на потребление в стране трудоустройства» (Седлов А., 2022). Это может существенным образом влиять на платежеспособный спрос, вызывая его снижение (Локшин М.М. и Чернина Е.М., 2013).

Часть работ посвящено классификации негативных проявлений трудовой иммиграции. Отдельными авторами (Орлова Л. Н. и Смирнов В. М., 2024) выделены следующие виды рисков:

- экономические риски (недополучение налоговых поступлений; рост экономических преступлений; незаконная предпринимательская деятельность; снижение качества продукции и услуг; легализация доходов, полученных незаконным путем);
- социальные риски (рост преступности бытового характера; увеличение нагрузки на коммунальную сферу и сферу здравоохранения; рост эпидемиологических заболеваний);
- риски функционирования и устойчивости рынка труда (снижение уровня оплаты труда в отдельных сферах; несоответствие квалификации трудящихся-иммигрантов занимаемому рабочему месту);
- культурные и этнические риски (изменение структуры, расселения населения, его демографического поведения, межконфессиональная напряженность);
- правовые и политические риски (международный терроризм и экстремизм; снижение репутации государства).

Таким образом, трудоустройство иностранных граждан и лиц без гражданства, в том числе, за счет организованного набора, формирует как возможности, так и риски различного характера. Их оценка должна основываться на сравнении стоимости мер стимулирующего характера для национальной рабочей силы в отношении вакантных рабочих мест (таких как: улучшение условий труда, повышение уровня оплаты труда, компенсация расходов на профессиональную подготовку и переподготовку, помощь в улучшении жилищных условий и др.) и затратами на привлечение иностранной рабочей силы (прямыми и косвенными в виде возможных последствий). Данная точка зрения может быть подкреплена результатами экспертных оценок отечественных авто-

ров, которые в качестве основных причин «кадрового голода» отмечают «низкую заработную плату, которую предлагают соискателям; неудовлетворенность предлагаемым социальным пакетом; непривлекательные условия труда» (Боровик Л.С. и Привалова Н.Н., 2024). Более эффективным решением проблемы дефицита кадров названо «повышение мобильности национальной рабочей силы (профессиональной, территориальной, межфирменной), развитие интернет-платформ для расширения возможностей трудоустройства» (Боровик Л.С. и Привалова Н.Н., 2024).

Отдельные авторы акцентируют внимание на целесообразности привлечения иностранной рабочей силы только с высоким уровнем квалификации, исключительно в качестве краткосрочной меры, предлагая в долгосрочной перспективе обеспечивать повышение производительности труда в промышленности, строительстве и других сферах за счет расширения применения современных технологий, включая искусственный интеллект, роботов и др. (Кашепов А. В., 2024; Ревенко Н. С., 2023; Бедрина Е. Б. и [др.], 2024). Грамотное и эффективное использование технологий требует в свою очередь «пополнения человеческого капитала и развития инфраструктуры знаний (обеспечение доступа к источникам знаний, пополнение средств хранения и обработки знаний и др.) и социальной инфраструктуры (социальная поддержка, медицинское страхование, рекреационные мероприятия, направленные на восстановление здоровья и способности к труду)» (Кобылко А.А. и Рыбачук М.А., 2024).

Результаты проведенного исследования, в том числе изучение зарубежного опыта оценки последствий привлечения иностранной рабочей силы, а также экспертные мнения представителей кадровых служб субъектов хозяйствования Республики Беларусь, осуществляющих деятельность в различных сферах (легкая промышленность, пищевая промышленность, строительство, услуги по временному проживанию и питанию, торговля, информация и связь), позволяют сделать вывод относительно возможных эффектов и рисков применения такого инструмента снижения дефицита кадров (таблица 3).

Обобщенное мнение научного сообщества относительно привлечения иностранной рабочей силы позволяет сделать вывод о том, что такую практику стоит рассматривать только в качестве краткосрочной меры, так как в долгосрочном периоде она с большой вероятностью приведет к снижению ВВП и производительности

Таблица 3 – Эффекты, затраты и риски привлечения иностранной рабочей силы в Республике Беларусь
Table 3 – Effects, costs and risks of attracting foreign labor in the Republic of Belarus

Эффекты	Затраты	Риски
макроуровень (уровень государства)		
– повышение экономической активности населения; – повышение уровня занятости; – кратковременное снижение кадрового дефицита в отдельных видах экономической деятельности	– затраты, связанные с совершенствованием инфраструктуры привлечения иностранной рабочей силы; – затраты, связанные с дополнительным взаимодействием правоохранительных органов и органов по труду, занятости и социальной защите; – затраты на формирование системы сертификации иностранной рабочей силы; – затраты, связанные с культурной адаптацией иностранной рабочей силы; – затраты, связанные с повышением нагрузки на сферу здравоохранения и правоохранительные органы	– формирование зависимости от иностранной рабочей силы; – снижение производительности труда; – снижение уровня оплаты труда в отдельных сферах; – изменение структуры населения; – изменение эпидемиологической обстановки; – межконфессиональная напряженность; – повышение уровня преступности и др.
микроуровень (уровень конкретного субъекта хозяйствования)		
– увеличение объема производства продукции (работ, услуг); – снижение числа вакантных рабочих мест	– затраты, связанные с поиском иностранной рабочей силы; – затраты, связанные с использованием услуг переводчика; – затраты, связанные с оценкой квалификационных и иных характеристик иностранной рабочей силы; – затраты, связанные с тестированием иностранной рабочей силы на знание русского или белорусского языка¹²; – затраты, связанные с доставкой иностранной рабочей силы; – затраты, связанные с официальным оформлением иностранной рабочей силы; – затраты, связанные с отслеживанием условий проживания иностранной рабочей силы¹²; – затраты, связанные с встречаемыми условиями государств-доноров иностранной рабочей силы (например: обязанность обеспечить переезд членов семей иностранного работника; – обязанность соответствия минимальному порогу уровня заработной платы, требуемому страной-донором и др.); – затраты, связанные с дополнительным страхованием иностранной рабочей силой; – затраты, связанные с дополнительным обучением иностранной рабочей силы; – затраты, связанные с адаптацией иностранной рабочей силой	– снижение качества продукции (работ, услуг); – увеличение случаев нарушения трудовой дисциплины; – увеличение вероятности несчастных случаев на производстве и повышенный износ оборудования за счет его использования несоответствующим образом (в том числе, по причине языкового барьера); – увеличение вероятности конфликтов культурно-бытового и религиозного характера; – вероятность привлечения субъекта хозяйствования к административной ответственности и обязанность расторжения договора с трудящимися-иммигрантами при условии нарушения ими порядка осуществления деятельности и пребывания в Республике Беларусь¹² (необходимость повторного поиска рабочей силы) и др.

Источник: составлено авторами.

¹² О повышении роли нанимателей в области внешней трудовой миграции: Указ Президента от 21 мая 2025 г. № 202 – URL: <https://president.gov.by/ru/documents/ukaz-no-202-ot-21-maa-2025-g> (дата обращения 30.05.2025).

сти труда (рисунок 9).

Таким образом на фоне повышения интереса бизнес-сообщества к привлечению иностранной рабочей силы формируется ряд возможных рисков и угроз на различных уровнях экономической системы (макро- и микроуровни).

Рекомендации по совершенствованию инфраструктуры привлечения иностранной рабочей силы в Республике Беларусь

Результаты проведенного исследования подтверждают необходимость совершенствования инфраструктуры набора иностранной рабочей силы для Республики Беларусь. Основными рекомендациями в данном направлении, на наш взгляд, являются:

1) разработка методики определения потребности в иностранной рабочей силе, включающей сопоставление расходов конкретных субъектов хозяйствования Республики Беларусь, имеющих кадровый дефицит, на привлечение иностранной рабочей силы с эффектами, а также прогноз возможных рисков;

2) обязательное информирование органов по труду, занятости и социальной защите о фактах трудоустройства иностранцев подразделениями по гражданству и миграции. Источником такой информации должны стать уведомления нанимателей о заключении (прекраще-

нии) трудовых договоров с трудящимися-иммигрантами в установленной форме, утвержденной Постановлением Министерства внутренних дел Республики Беларусь «О порядке и форме уведомления» от 16.05.2023 № 98¹³. Данная форма предусматривает отражение важнейшей информации о привлеченных трудящихся-иммигрантах: страна-выбытия, гражданство, пол, возраст, уровень образования, профессия, специальность, квалификация, код профессии рабочего (должности служащего) согласно Общегосударственному классификатору Республики Беларусь ОКРБ 014-2017 «Занятия». Эти сведения в совокупности с дополнением данной формы признаком «трудоустройство иностранной рабочей силы в рамках организованного набора» с указанием способа привлечения (самостоятельно; с помощью индивидуальных предпринимателей и юридических лиц Республики Беларусь; с помощью иностранных организаций) позволят органам по труду, занятости и социальной защите получить своевременную и наиболее полную информацию о масштабах и характеристиках трудовой иммиграции в регионах Республики Беларусь;

¹³ «О порядке и форме уведомления»: постановление Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 16.05.2023 № 98 // ЭТАЛОН: информ.-поисковая система (дата обращения: 17.04.2024).

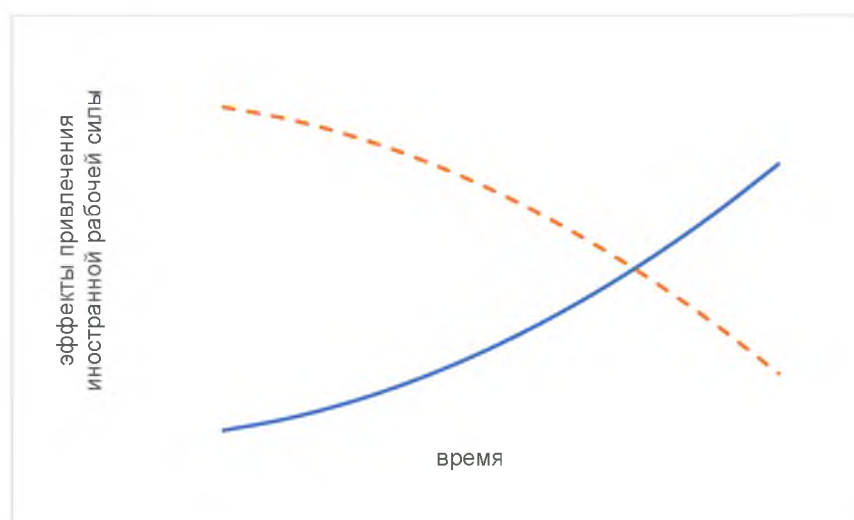


Рисунок 9 – Эффекты от привлечения иностранной рабочей силы (экспертные оценки)
Figure 9 – Effects of attracting foreign labor (expert estimates)

Источник: составлено авторами.

3) разработка и внедрение специальных требований к индивидуальным предпринимателям и юридическим лицам Республики Беларусь, осуществляющим посреднические услуги по подбору иностранной рабочей силы, включая:

- процедуру обязательной регистрации в органах по труду, занятости и социальной защите и ежегодного предоставления нефинансовой формы отчетности, включающей сведения о численности привлеченных в рамках организованного набора иностранных граждан и лиц без гражданства (с указанием страны-выезда, даты заключения (прекращения) трудового договора) в разрезе: а) основных групп занятий в соответствии с Общегосударственным классификатором Республики Беларусь ОКРБ 014-2017 «Занятия»; б) в разрезе профессий рабочих (должностей служащих), включенных в Перечень, действующий в отчетный период;

- процедуру обязательной подготовки и аттестации специалистов, занятых в области привлечения иностранной рабочей силы. Для обеспечения такой процедуры необходимо разработать соответствующий профессиональный стандарт, учебные программы, форму аттестации и вид документа, подтверждающего успешное прохождение такого обучения;

4) разработка и внедрение единого регламента сертификации иностранной рабочей силы, включающего обязательную процедуру медицинского обследования, а также четкий перечень критериев оценки (в том числе, уровень знания русского языка), вид и форму подтверждающего документа (паспорта, сертификата);

5) заключение межгосударственных соглашений, содержащих единые принципы организованного привлечения иностранной рабочей силы;

6) создание единого для стран СНГ интернет-ресурса с наличием международного банка вакансий и резюме, а также онлайн-консультанта по вопросам особенностей нормативно-правового регулирования привлечения иностранной рабочей силы в указанных государствах. На данный момент на сайте государственной службы занятости Республики Беларусь¹⁴ размещен электронный сервис «Работа без границ» с соответствующими ссылками на службы занятости отдельных стран (Российской Федерации, Армении, Казахстана, Кыргызстана), использование которых не позволяет получить

¹⁴ Официальный сайт государственной службы занятости <https://gsz.gov.by/>

обобщенную, систематизированную и визуализированную информацию: о субъектах хозяйствования указанных государств, осуществляющих посредническую деятельность в области подбора персонала, а также о субъектах хозяйствования, имеющих потребность в иностранной рабочей силе; о характеристиках вакансий; о резюме лиц, желающих трудоустроиться за границей; о дефиците кадров в разрезе профессий рабочих (должностей служащих) и др. Использование совместного интернет-ресурса позволит обеспечить открытость и доступность информации о спросе и предложении иностранной рабочей силы в странах СНГ как для потенциальных нанимателей и соискателей, так и для государственных органов, уполномоченных в области внешней трудовой миграции;

7) создание центров доиммиграционной подготовки на территории государств-доноров для обеспечения консультационной и подготовительной работы в части организации обучающих курсов для иммигрантов по изучению русского языка, особенностей культуры, основ трудового, миграционного и иного законодательства Республики Беларусь;

8) реализация мер по организации миграционной амнистии выборочного характера в отношении иммигрантов, находящихся на территории Республики Беларусь с нарушением требований миграционного законодательства, но готовых: а) добровольно обратиться в подразделения по гражданству и миграции УВД для подтверждения статуса иностранного гражданина или лица без гражданства и получения заключения об отсутствии фактов привлечения к уголовной ответственности и грубых нарушений общественного порядка; б) пройти медицинское освидетельствование; в) пройти процедуру сертификации. Удовлетворение данным требованиям может служить основанием для обращения в органы по труду, занятости и социальной защите для получения патента, подтверждающего право на осуществление трудовой деятельности в течение 1 года в конкретной области Республики Беларусь по конкретной профессии рабочего (должности служащего) согласно Общегосударственному классификатору Республики Беларусь ОКРБ 014-2017 «Занятия». Регион трудоустройства, профессия рабочего (должность служащего), указанные в патенте, могут быть определены органами по труду, занятости и социальной защите в зависимости от потребностей рынка труда и результатов сертификации.

В качестве превентивной меры относительно будущих правонарушений, включая несвоевременный выезд с территории Республики Беларусь, а также направленной на обеспечение возмещения возможного ущерба различного характера, представляется возможным ввести для патентодержателя обязанность ежемесячной уплаты денежного трудового залога (дифференцированного по размеру населенных пунктов). В качестве положительного примера применения патентной системы регулирования трудовой иммиграции можно привести Российскую Федерацию. Впервые патенты на трудовую деятельность введены в данной стране в 2010 году, порядок и условия их получения подвергаются периодическому пересмотру в зависимости от состояния рынка труда и динамики миграционных процессов и несколько отличаются от предложенных выше (Биссон, Л.С., 2015).

Выводы

Проведенное исследование позволило доказать, что трудовая иммиграция действительно оказывает положительное влияние на отдельные показатели рынка труда (повышая экономическую активность населения, уровень занятости), однако не позволяет решить стратегическую задачу увеличения производительности труда и уровня заработной платы. Организация непрерывного мониторинга, прогнозирования данного процесса и управления им позволит существенно улучшить ситуацию на рынке труда. Качественный прогноз требует обширных статистических данных о масштабах привлечения иностранной рабочей силы субъектами хозяйствования Республики Беларусь. Разработка и применение методики сопоставления эффектов от использования данного инструмента и затрат на его реализацию позволит оценить возможные риски и избежать их в будущем.

Для этих целей в первую очередь требуется реализация мер по активизации обмена данными между соответствующими органами государственного управления (подразделениями по гражданству и миграции Министерства внутренних дел и органами по труду, занятости и социальной защите) в части информирования о численности трудящихся-иммигрантов (в том числе привлекаемых в рамках организованного набора) и их характеристиках (стране-выезда, возрасте, профессии, факте трудоустройства по Перечню⁴ и др.).

Применение предложенных рекомендаций по совершенствованию инфраструктуры привлечения иностран-

ной рабочей силы позволит органам государственного управления: регламентировать отдельные этапы привлечения иностранной рабочей силы (в том числе, в рамках организованного набора), тем самым минимизировать вероятность возникновения ряда негативных последствий; оперативно получать и использовать информацию, необходимую для целей комплексной оценки национального рынка труда и принятия своевременных мер по его защите.

Одновременно следует учитывать, что большинство авторов, основываясь на результатах собственных оценок и зарубежном опыте, склонны полагать, что практика применения такого инструмента восполнения дефицита кадров скорее должна носить краткосрочный и точечный характер в связи с многообразием возможных рисков и угроз. Сделать упор стоит на видах экономической деятельности, испытывающих острую потребность в персонале (сельское хозяйство, промышленность, строительство, здравоохранение, социальные услуги) и причинах сложившегося «кадрового голода», в том числе в следствие «оттока населения в сопредельные страны» (Боровик Л.С. и Привалова Н.Н., 2024). Внимание должно быть уделено уровню заработной платы, условиям труда, содействию функциональной мобильности национальной рабочей силы как основному механизму устранения несоответствий на белорусском рынке труда (Иванова Е.И. и Василевская И.В., 2019; Маковская Н.В., 2020; Ванкевич Е.В. и Зайцева О.В., 2023; Боровик Л.С. и Привалова Н.Н., 2024). Это позволит обеспечить необходимый уровень производительности труда и минимизировать возможные негативные последствия в виде социальных проблем и миграционной ловушки в долгосрочной перспективе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Биссон, Л.С. (2015). Возможности и границы применения опыта иммиграционной политики ЕС в России. *Миграционные проблемы в Европе и пути их решения* / [под ред. Н.Б. Кондратьевой (отв. ред.), О.Ю. Потемкиной]. Москва, С. 126–140.

Боровик, Л.С. и Привалова, Н.Н. (2024). Современные тренды рынка труда Беларуси: проблемы и пути решения. *Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь*, № 1 (319), С. 21–35.

Ванкевич, Е.В. и Горовой, С.О. (2022). Теоретические подходы и прикладные инструменты изучения трудоустройства специалистов текстильной промышленности в Республике Беларусь. *Известия вузов. Технология текстильной промышленности*, № 6 (403), С. 27–38. https://doi.org/10.47367/0021-3497_2022_6_27.

Ванкевич, Е.В. и Калиновская, Е.Н. (2022). Изменение подходов к анализу конъюнктуры рынка труда в условиях цифровизации экономики (на примере текстильной промышленности Республики Беларусь). *Известия вузов. Технология текстильной промышленности*, № 5 (401), С. 27–37. https://doi.org/10.47367/0021-3497_2022_5_27.

Ванкевич, Е.В. и Зайцева О.Н. (2023). Развитие рынка труда Республики Беларусь на современном этапе: тенденции и приоритеты. *Общество и экономика*, № 5, С. 75–100. <https://doi.org/10.31857/S020736760025548-1>.

Ванкевич, Е.В. (2024). Современные инструменты кадрового обеспечения текстильной промышленности Республики Беларусь. *Известия вузов. Технология текстильной промышленности*, № 6, С. 108–117. https://doi.org/10.47367/0021-3497_2024_6_108.

Волох, В.А. (2019). Государственная политика и новые формы управления процессами международной трудовой миграции: возможности и риски. *PolitBook*, № 1, С. 37–48.

Воробьева, О.Д., Топилин, А.В., Ниорадзе, Г.В. и Хроленко, Т.С. (2024). Тенденции трудовой занятости пенсионеров в разрезе занятий и видов экономической деятельности в 2017–2022 гг. *Социально-трудовые исследования*, № 54 (1), С. 60–72. https://doi.org/10.34022/2658_3712-2024-54-1-60-72.

Денисенко, М.Б. и Чернина, Е.М. (2017). Трудовая миграция и заработки мигрантов в России. *Вопросы экономики*, № 3, С. 40–57. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2017-3-40-57>.

Евдокимов, Д.Ю., Плескачев, Ю.А. и Пономарев, Ю.Ю. (2024). Эффекты межрегиональной миграции: детерминанты, межотраслевые связи и экономические эффекты. *Вестник Московского университета, Серия 6: Экономика*, № 3, С. 191–214.

Иванова, Е.И. и Василевская, И.В. (2019). Трудовая миграция в Союзном государстве Беларуси и России: факторы и проблемы регулирования на современном этапе. *Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН*, № 17, С. 383–400.

Капелюшников, Р.И. (2023). Российский рынок труда: долгосрочные тренды и краткосрочные колебания. *Российский экономический журнал*, № 9 (3), С. 245–270. <https://doi.org/10.32609/j.ruje.9113503>.

Кашепов, А.В. (2024). Рынок труда и занятость в России. *Социально-трудовые исследования*, № 4, С. 43–52.

Кобылко, А.А. и Рыбачук, М.А. (2024). Человеческий капитал в структуре стратегии компании: подходы к гармонизации. *Вестник Московского университета, Серия 6: Экономика*, № 1, С. 29–52. <https://doi.org/10.55959/MSU0130-0105-6-59-1-2>.

Колосницына, М.Г. и Суворова, И.К. (2005). Международная трудовая миграция: теоретические основы и политика регулирования. *Экономический журнал Высшей школы экономики*, Т. 9, № 4, С. 543–565.

Курдюмов, Н.В. (2018). Организованные формы международной трудовой миграции: решения, проблемы, перспективы. *Союз экспертов и консультантов в сфере трудовой миграции «Международный альянс «трудовая миграция»*, [Online], URL: <https://ialm.ru/> (дата обращения: 31.03.2025).

Леденёва, В.Ю. (2014). Система организованного набора мигрантов как адаптационный механизм. *Государственная служба*, № 4 (90), С. 47–51.

Локшин, М.М. и Чернина, Е.М. (2013). Мигранты на российском рынке труда: портрет и заработная плата. *Экономический журнал Высшей школы экономики*, № 17 (1), С. 41–74.

Ляшок, В.Ю. и Рошин, С.И. [2016]. Молодые и пожилые работники на российском рынке труда: субституты или нет, [Online], URL: *WP15/2016/04* [дата обращения: 31.03.2025].

Маковская, Н.В. [2020]. Нестандартность рынка труда, определяемая наличием низкооплачиваемых рабочих мест. *Россия: тенденции и перспективы развития*, № 15-1, С. 314–317.

Неклюдова, Н.П., Бедрина, Е.Б. и Козлова, О.А. [2024]. Мигранты из стран Центральной Азии на рынке труда Свердловской области в зеркале социологического исследования. *Экономика региона*, Т. 20, № 1, С. 135–149. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2024-1-9>.

Орлова, Л.Н. и Смирнов, В.М. [2024]. Минимизация рисков государства от незаконной трудовой деятельности мигрантов. *Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика*, № 59 (2), С. 153–176.

Письменная, Е.Е., Рязанцев, С.В., и Тикунов, В.С. [2014]. Географические особенности трудовой миграции в контексте евразийской интеграции. *Вестник Московского университета. Серия 5. География*, № 5, С. 42–52.

Покровская, А.В., Юмагузин, В.В., Киреев, Д.Е., Винник, М.В. и Покровский, В.В. [2019]. Влияние миграционных процессов на ситуацию по вич-инфекции (аналитический обзор). *Вестник Российской академии медицинских наук*, Т. 74, № 2, С. 88–97.

Ревенко, Н.С. [2023]. Политика Европейского союза в сфере международной трудовой миграции. *Современная Европа*, № 5 (119), С. 105–118. <https://doi.org/10.31857/S0201708323050091>.

Рязанцев, С., Садвокасова, А. и Женбаева, Ж. [2021]. Исследование мобильности рабочей силы в миграционном коридоре Центральная Азия – Российская Федерация: консолидированный отчет. *Бюро Международной организации по миграции в Москве*, [Online], URL: https://russia.iom.int/sites/g/files/tmzbd1036/files/documents/report_ryazantsev_consolidated_2021_ru.pdf [дата обращения: 31.03.2025].

Седлов, А. [2022]. Институциональные особенности российского рынка труда иностранной рабочей силы (в контексте вызовов современности). *Общество и экономика*, № 11, С. 66–83.

Смирных, Л.И. [2022]. *Выбор и успешность на рынке труда*, [Online], Москва, Россия URL: <https://stratpro.hse.ru/mirror/pubs/share/816061210.pdf> [дата обращения: 31.03.2025].

Шестерякова, И.В. [2017]. Трудоправовая интеграция государств – членов Евразийского экономического союза: итоги и перспективы. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Право*, № 3, С. 314–326.

Яковлева, Е.Б. [2017]. Западные теории внешней трудовой миграции (критический анализ на основе европейских и российских реалий). *Проблемы современной экономики*, № 1 (61), С. 69.

Kleiner, M.M. and Soltas, E.J. [2023]. A Welfare analysis of occupational licensing in U.S. states. *Review of Economic Studies*, vol. 90 (5), pp. 2481–2516.

Kukaev, I. [2024]. The effects of removing barriers to entry when supply is limited: the case of latin notaries HSE University. *HSE University*, [Online], URL: <https://drive.google.com/file/d/1zcCIackDoflDzNP3Qcx4e-PjUB43Xkht/view> (Accessed: 15.03.2025).

Kukaev, I. and Rahman, S.A. [2024]. The effects of immigration on native employment-evidence from isolated and integrated ethnic enclaves in Germany, [Online], URL: <https://ssrn.com/abstract=4847642> (Accessed: 15.03.2025).

REFERENCES

Bisson, L.S. [2015]. Possibilities and limits of applying the eu immigration Policy Experience in Russia [Vozможnosti i granicy primeneniya opyta immigracinnnoy politiki ES v Rossii]. Kondratieva, N., Potemkina, O. (Ed.), *Migracionnyye problemy v Evrope i puti ih resheniya = Migration problems in Europe and ways to solve them*. Moscow, pp. 126–140. (In Russian).

Borovik, L.S. and Privalova, N.N. [2024]. Modern trends in the Belarusian labor market: problems and solutions [Sovremennyye trendy rynka truda Belarusi: problemy i puti resheniya]. *Ekonomicheskij byulleten' NIEI Ministerstva ekonomiki Respubliki Belarus' = Economic Bulletin of the Research Institute of Economics of the Ministry of Economy of the Republic of Belarus*, no. 1 (319), pp. 21–35. (In Russian).

Denisenko, M.B. and Chernina, E.M. [2017]. Labor migration and migrant earnings in Russia [Trudovaya migratsiya i zarabotki migrantov v Rossii]. *Voprosy ekonomiki = Economic issues*, no. 3, pp. 40–57. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2017-3-40-57> [In Russian].

Evdokimov, D.Yu., Pleskachev, Yu.A. and Ponomarev, Yu.Yu. [2024]. Effects of interregional migration: determinants, intersectoral links and economic effects [Effekty mezhregional'noj migratsii: determinanty, mezhotraslevye svyazi i ekonomicheskie effekty]. *Vestnik Moskovskogo universiteta, Seriya 6: Ekonomika = Moscow University Bulletin, Series 6: Economics*, no. 3, pp. 191–214 [In Russian].

Ivanova, E.I. and Vasilevskaya, I.V. [2019]. Labor migration in the Union State of Belarus and Russia: Factors and problems of regulation at the current stage [Trudovaya migratsiya v Soyuznom gosudarstve Belarusi i Rossii: faktory i problemy regulirovaniya na sovremennom etape]. *Nauchnye trudy: Institut narodnohozyajstvennogo prognozirovaniya RAN = Scientific works: Institute of Economic Forecasting of the Russian Academy of Sciences*, no. 17, pp. 383–400 [In Russian].

Kapelyushnikov, R.I. [2023]. Russian labor market: long-term trends and short-term fluctuations [Rossijskij rynek truda: dolgosrochnye trendy i kratkosrochnye kolebaniya]. *Rossiiskij ekonomicheskij zhurnal = Russian economic journal*, no. 9 (3), pp. 245–270. <https://doi.org/10.32609/j.ruje.9.113503> [In Russian].

Kashepov, A.V. [2024]. Labor Market and Employment in Russia [Rynek truda i zanyatost' v Rossii]. *Social'no-trudovye issledovaniya = Social and labor research*, no. 4, pp. 43–52 [In Russian].

Kleiner, M.M. and Soltas, E.J. [2023]. A Welfare analysis of occupational licensing in U.S. states. *Review of Economic Studies*, vol. 90 (5), pp. 2481–2516.

Kobylko, A.A. and Rybachuk, M.A. [2024]. Human capital in the structure of the company's strategy: approaches to harmonization [Chelovecheskij kapital v strukture strategii kompanii: podhody k garmonizatsii]. *Vestnik Moskovskogo universiteta, Seriya 6: Ekonomika = Moscow University Bulletin, Series 6: Economics*, no. 1, pp. 29–52. <https://doi.org/10.55959/MSU0130-0105-6-59-1-2> [In Russian].

Kolosnitsyna, M.G. and Suvorova, I.K. [2005]. International Labor Migration: Theoretical Foundations and Regulation Policy [Mezhdunarodnaya trudovaya migratsiya: teoreticheskie osnovy i politika regulirovaniya]. *Ekonomicheskij zhurnal Vysshej shkoly ekonomiki = Economic journal of the higher school of economics*, vol. 9, no. 4, pp. 543–565 [In Russian].

Kukaev, I. [2024]. The effects of removing barriers to entry when supply is limited: the case of latin notaries HSE University. *HSE University*, [Online], URL: <https://drive.google.com/file/d/1zcCIackDoflDzNP3Qcx4e-PjUB43Xkht/view> [Accessed: 15.03.2025].

Kukaev, I. and Rahman, S.A. [2024]. The effects of immigration on native employment-evidence from isolated and integrated ethnic enclaves in Germany, [Online], URL: <https://ssrn.com/abstract=4847642> [Accessed: 15.03.2025].

Kurdyumov, N.V. [2018]. Organized forms of international labor migration: solutions, problems, prospects [Organizovannye formy mezhdunarodnoj trudovoj migratsii: resheniya, problemy, perspektivy]. *Soyuz ekspertov i konsul'tantov v sfere trudovoj migratsii «Mezhdunarodnyj al'yans «Trudovaya migratsiya» = Union of experts and consultants in the field of labor migration "International Alliance "Labor Migration"*, [Online], URL: <https://ialm.ru/> [Accessed: 31.03.2025] [In Russian].

Ledeneva, V.Yu. [2014]. The system of organized recruitment of migrants as an adaptation mechanism [Sistema organizovannogo nabora migrantov kak adaptatsionnyj mekhanizm]. *Gosudarstvennaya sluzhba = Public service*, no. 4 (90), pp. 47–51 [In Russian].

Lokshin, M.M. and Chernina, E.M. [2013]. Migrants in the Russian labor market: portrait and wages [Migranty na rossijskom rynke truda: portret i zarabotnaya plata]. *Ekonomicheskij zhurnal Vysshej shkoly ekonomiki = Economic journal of the higher school of economics*, no. 17 (1), pp. 41–74 [In Russian].

Lyashok, V.Yu. and Roshchin, S.I. [2016]. *Young and older workers in the russian labor market: substitutes or not* [Molodye i pozhilye rabotniki na rossijskom rynke truda: substituty ili net], [Online], URL: WP15/2016/04 [Accessed: 31.03.2025] [In Russian].

Makovskaya, N.V. [2020]. Non-standard labor market determined by the presence of low-paid jobs [Nestandartnost' rynka truda, opredelyaemaya nalichiem nizkooplachivaemyh rabochih mest]. *Rossiya: tendentsii i perspektivy razvitiya =*

Russia: development trends and prospects, no. 15-1, pp. 314–317. [In Russian].

Neklyudova, N.P., Bedrina, E.B. and Kozlova, O.A. (2024). Migrants from Central Asian countries in the labor market of the Sverdlovsk region in the mirror of sociological research [Migranty iz stran Central'noj Azii na rynke truda Sverdlovskoj oblasti v zerkale sociologicheskogo issledovaniya]. *Ekonomika regiona = Regional Economy*, vol. 20, no. 1, pp. 135–149. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2024-1-9> [In Russian].

Orlova, L.N. and Smirnov, V.M. (2024). Minimizing the state's risks from illegal labor activities of migrants [Minimizatsiya riskov gosudarstva ot nezakonnoj trudovoy deyatel'nosti migrantov]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 6. Ekonomika = Moscow University Bulletin. Series 6. Economics*, no. 59 (2), pp. 153–176 [In Russian].

Pismennaya, E.E., Ryazantsev, S.V., and Tikunov, V.S. (2014). geographical features of labor migration in the context of eurasian integration [Geograficheskie osobennosti trudovoy migratsii v kontekste evrazijskoj integratsii]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 5. Geografiya = Moscow University Bulletin. Series 5. Geography*, no. 5, pp. 42–52 [In Russian].

Pokrovskaya, A.V., Yumaguzin, V.V., Kireev, D.E., Vinnik, M.V. and Pokrovsky, V.V. (2019). The impact of migration processes on the hiv infection situation [analytical review] [Vliyaniye migratsionnykh processov na situatsiyu po vich-infekcii [analiticheskij obzor]]. *Vestnik Rossijskoj akademii medicinskih nauk = Bulletin of the Russian academy of medical sciences*, vol. 74, no. 2, pp. 88–97 [In Russian].

Revenko, N.S. (2023). The European Union's Policy in the Sphere of International Labor Migration [Politika Evropejskogo soyuza v sfere mezhdunarodnoj trudovoy migratsii]. *Sovremennaya Evropa = Modern Europe*, no. 5 (119), C. 105–118. <https://doi.org/10.31857/S0201708323050091> [In Russian].

Ryazantsev, S., Sadvokasova, A. and Zhenbaeva, J. (2021). Study of labor mobility in the Central Asia – Russian Federation migration corridor: consolidated report [Issledovaniye mobil'nosti rabochey sily v migratsionnom koridore Tsentral'naya Aziya – Rossiyskaya Federatsiya: konsolidirovannyi otchet]. *Byuro Mezhdunarodnoj organizatsii po migratsii v Moskve = International Organization for Migration Bureau in Moscow*, [Online], URL: https://russia.iom.int/sites/g/files/tmzbd1036/files/documents/report_ryazantsev_consolidated_2021_ru.pdf [Accessed: 31.03.2025] [In Russian].

Sedlov, A. (2022). Institutional Features of the Russian Labor Market of Foreign Labor (in the Context of Modern Challenges) [Institutsional'nye osobennosti rossijskogo rynka truda inostrannoy rabochey sily (v kontekste vyzovov sovremennosti)]. *Obshchestvo i ekonomika = Society and economy*, no. 11, pp. 66–83 [In Russian].

Shesteryakova, I.V. (2017). Labor and legal integration of the member states of the Eurasian Economic Union: results and prospects [Trudopravovaya integratsiya gosudarstv – chlenov Evrazijskogo ekonomicheskogo soyuza: itogi i perspektivy]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Pravo = Bulletin of St. Petersburg University. Law*, no. 3, pp. 314–326 [In Russian].

Smirnyh, L.I. (2022). *Vybor i uspehnost' na rynke truda* [Choice and success in the labor market], [Online], URL: <https://stratpro.hse.ru/mirror/pubs/share/816061210.pdf> [Accessed: 31.03.2025] [In Russian].

Vankevich, E.V. and Gorovoy, S.O. (2022). Theoretical approaches and applied tools for studying the employment of textile industry specialists in the Republic of Belarus [Teoreticheskiye podkhody i prikladnyye instrumenty izucheniya trudoustroystva spetsialistov tekstil'noy promyshlennosti v Respublike Belarus']. *Izvestiya vuzov. Tekhnologiya tekstil'noj promyshlennosti*, no. 6 (403), pp. 27–38. https://doi.org/10.47367/0021-3497_2022_6_27 [In Russian].

Vankevich, E.V. and Kalinovskaya, E.N. (2022). Changing approaches to the analysis of the labor market situation in the context of digitalization of the economy (on the example of the textile industry of the Republic of Belarus) [Izmeneniye podhodov k analizu kon'yunktury rynka truda v usloviyakh cifrovizatsii ekonomiki (na primere tekstil'noj promyshlennosti Respubliki Belarus')]. *Izvestiya vuzov. Tekhnologiya tekstil'noj promyshlennosti*, no. 5 (401), pp. 27–37. https://doi.org/10.47367/0021-3497_2022_5_27 [In Russian].

Vankevich, E.V. and Zaitseva, O.N. (2023). Development of the labor market of the Republic of Belarus at the present stage: trends and priorities [Razvitiye rynka truda Respubliki Belarus' na sovremennom etape: tendentsii i priority]. *Obshchestvo i ekonomika = Society and Economy*, no. 5, pp. 75–100. <https://doi.org/10.31857/S020736760025548-1> [In Russian].

Vankevich, E.V. (2024). Modern tools for staffing the textile industry of the Republic of Belarus [Sovremennyye instrumenty kadrovogo obespecheniya tekstil'noj promyshlennosti Respubliki Belarus']. *Izvestiya vuzov. Tekhnologiya tekstil'noj promyshlennosti*, no. 6, pp. 108–117. https://doi.org/10.47367/0021-3497_2024_6_108 [In Russian].

Volokh, V.A. (2019). State policy and new forms of managing international labor migration processes: opportunities and risks [Gosudarstvennaya politika i novye formy upravleniya processami mezhdunarodnoj trudovoj migracii: vozmozhnosti i riski]. *PolitBook*, no. 1, pp. 37–48. [In Russian].

Vorobyova, O.D., Topilin, A.V., Nioradze, G.V. and Khrolenko, T.S. (2024). Trends in Employment of pensioners by occupation and type of economic activity in 2017-2022 [Tendencii trudovoj zanyatosti pensionerov v razreze zanyatij i vidov ekonomicheskoy deyatel'nosti v 2017-2022 gg.] *Social'no-trudovye issledovaniya = Social and labor research*, no. 54 (1), pp. 60–72. <https://doi.org/10.34022/26583712-2024-54-1-60-72>. [In Russian].

Yakovleva, E.B. (2017). Western theories of external labor migration [critical analysis based on european and russian realities] [Zapadnye teorii vneshnej trudovoj migracii (kriticheskij analiz na osnove evropejskih i rossijskih realij)]. *Problemy sovremennoj ekonomiki = Problems of modern economy*, no. 1 (61), pp. 69 [In Russian].

Информация об авторах

Information about the authors

Ванкевич Елена Васильевна

Доктор экономических наук, профессор, проректор по научной работе, Витебский государственный технологический университет, Республика Беларусь.

E-mail: Vankevich_ev@tut.by

Гуторова Елена Викторовна

Старший преподаватель кафедры «Экономика и электронный бизнес, Витебский государственный технологический университет, Республика Беларусь.

E-mail: gev2509@mail.ru

Alena V. Vankevich

Doctor of Science (in Economics), Professor, Vice-Rector for Research, Vitebsk State Technological University, Republic of Belarus.

E-mail: Vankevich_ev@tut.by

Alena V. Gutorova

Senior Lecturer of the Department of Economics and Electronic Business, Vitebsk State Technological University, Republic of Belarus.

E-mail: gev2509@mail.ru