

УДК 331.101

Т. С. Ковальчук

Белорусский национальный технический университет

**ПРИМЕНЕНИЕ ИНДИКАТОРОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА
В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОГО МОНИТОРИНГА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ**

Труд всегда являлся ключевым элементом развития общества и экономики. Он не только приносит материальные блага, но и является источником самореализации и удовлетворения. Каждый человек хочет чувствовать себя полезным и востребованным, достигать успехов в своей деятельности и получать признание за свой вклад. Рассматривая социально-трудовую сферу, крайне важно проводить тщательный анализ процессов и явлений, происходящих в ней, для эффективного предотвращения и смягчения негативных последствий, что особенно актуально для строительной отрасли. В связи с этим возникает потребность в разработке системы, способной отслеживать появление и взаимосвязь всех ключевых событий и процессов в данной сфере, оказывающих влияние на сохранение и эффективное использование рабочей силы. Такая система будет способствовать выявлению значимых проблем и противоречий, что, в свою очередь, станет основой для более рационального принятия управленческих решений строительными организациями. В качестве инструмента для выполнения этих задач можно рассматривать социально-трудовой мониторинг. При этом подход к созданию системы мониторинга будет базироваться на тщательном анализе институциональной среды, проведении социологических исследований, учете международного опыта и анализе количественных показателей, где в качестве основы для создания и развития данного блока будут выступать индикаторы достойного труда. В данной статье акцентируется внимание на проектировании системы социально-трудового мониторинга в сфере строительства. Рассматриваются аспекты внедрения и реализации концепции достойного труда в Республике Беларусь. Приводятся ключевые индикаторы достойного труда, имеющие наибольшее значение для разработки механизма социально-трудового мониторинга в строительной отрасли. Также представлена сравнительная оценка значений основных индикаторов за определенный временной промежуток.

Ключевые слова: достойный труд, социально-трудовой мониторинг, строительная отрасль, индикаторы достойного труда, рабочая сила, работник, институциональная среда, социологическое исследование, показатели мониторинга.

Для цитирования: Ковальчук Т. С. Применение индикаторов достойного труда в системе социально-трудового мониторинга в строительстве // Труды БГТУ. Сер. 5, Экономика и управление. 2024. № 2 (286). С. 59–66.

DOI: 10.52065/2520-6877-2024-286-8.

T. S. Kovalchuk

Belarusian National Technical University

**APPLICATION OF DECENT WORK INDICATORS IN THE SYSTEM
OF SOCIAL AND LABOR MONITORING IN CONSTRUCTION**

Work has always been a key element in the development of society and the economy. It brings not only material benefits, but is also a source of self-realization and satisfaction. Everyone wants to feel useful and in demand, achieve success in their activities and receive recognition for their contribution. Considering the social and labor sphere, it is extremely important to conduct a thorough analysis of the processes and phenomena occurring in it in order to effectively prevent and mitigate negative consequences, which is especially relevant for the construction industry. In this regard, there is a need to develop a system capable of tracking the occurrence and interrelation of all key events and processes in this area that affect the conservation and effective use of labor. Such a system will help to identify the main problems and contradictions, which, in turn, will become the basis for more informed decision-making by construction organizations. Social and labor monitoring can be considered as a tool for performing these tasks. At the same time, the approach to creating a monitoring system will be based on a thorough analysis of the institutional environment, conducting sociological research, taking into account international experience and analyzing quantitative indicators, where decent work indicators will serve as the basis for the creation and development of this block. This article focuses on the design of a social and labor monitoring system in the construction sector. The aspects of the introduction and implementation of the concept of decent work in the Republic of Belarus are considered. The key indicators of decent work, which are of the greatest importance for the development of a mechanism for social and labor

monitoring in the construction industry, are given. A comparative assessment of the values of the main indicators for a certain time period is also presented.

Keywords: decent work, social and labor monitoring, construction industry, indicators of decent work, labor force, employee, institutional environment, sociological research, monitoring indicators.

For citation: Kovalchuk T. S. Application of decent work indicators in the system of social and labor monitoring in construction. *Proceedings of BSTU, issue 5, Economics and Management*, 2024, no. 2 (286), pp. 59–66 (In Russian).

DOI: 10.52065/2520-6877-2024-286-8.

Введение. Строительная отрасль играет ключевую роль в экономике, влияя на развитие других сфер и обеспечивая комфортное существование населения. Современная строительная индустрия постоянно совершенствуется, внедряя новейшие технологии и материалы. Это способствует созданию более эффективных и надежных сооружений, сокращению временных и финансовых затрат на строительство, а также повышению качества жизни граждан.

Одну из ключевых ролей в развитии строительной отрасли играют как высококвалифицированные специалисты, которые обеспечивают устойчивое развитие городов и строительного комплекса путем создания и реализации инновационных проектов, так и квалифицированные рабочие, участвующие в исполнении последних. Поэтому Министерство архитектуры и строительства постоянно работает над решением вопроса по обеспечению кадрового потенциала строительной отрасли. В данном направлении принимаются меры по прогнозированию потребности, привлечению и удержанию квалифицированных специалистов.

Основными документами, определяющими развитие строительного комплекса Республики Беларусь, являются Национальная стратегия устойчивого развития Республики Беларусь до 2035 г. [1], а также программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 гг. [2]. Помимо того, важно отметить принятую в 2019 г. Директиву Президента Республики Беларусь № 8 «О приоритетных направлениях развития строительной отрасли» [3], где одним из пунктов является инновационное развитие кадрового потенциала страны.

Сегодня с учетом геополитических реалий и роста напряженности на отечественном рынке труда актуальным остается вопрос относительно нехватки трудовых кадров в отрасли, а также вопросы, связанные с обновлением профессиональной структуры подготовки кадров. Важно обеспечить подготовку кадров по новым специальностям, соответствующим требованиям высокоэффективных производств. Особое внимание должно уделяться безопасности работников на рабочем месте. Одним из инструментов, способствующих разрешению данных проблем, позволяющим отследить, предупредить и предотвратить

возникающие вопросы, может служить социально-трудовой мониторинг, концепция которого должна быть разработана с учетом отечественной институциональной среды, особенностей отечественного рынка труда, специфики строительной отрасли.

Основная часть. Социально-трудовая сфера, являясь одной из основополагающих частей, формирующая наше общество, занимает ключевое место в контексте социальной политики. Ее следует воспринимать как многогранный объект управления, который отражает интересы как отдельных индивидов, так и общества в целом. Понимание состояния социально-трудовой сферы, процессов и явлений, происходящих в ней, имеет большое значение для оценки состояния прогресса общества.

Социально-трудовой мониторинг представляет собой ключевой инструмент, оценивающий результативность программ и инициатив, направленных на поддержку работников и обеспечение социальных гарантий. Он способствует выявлению актуальных вызовов и недостатков в социально-трудовой сфере.

На данный момент феномену социально-трудового мониторинга ученые уделяют определенное внимание, при этом различные авторы трактуют понятие социально-трудового мониторинга по-разному. В целом все ученые отмечают важность мониторинга для обеспечения эффективного управления и разработки политики занятости. Некоторые авторы отмечают роль мониторинга в выявлении социальных неравенств в обществе и дискриминации работников на рынке труда, другие – в оценке качества трудовой жизни и уровня социальной защиты работников.

Социально-трудовой мониторинг в целом представляет собой организованный инструмент сбора, анализа и оценки информации о трудовой деятельности людей, а также о связанных с ней социальных факторах и условиях труда. Основная задача мониторинга заключается в выявлении проблемных зон и тенденций в области занятости, а также в оценке эффективности действующих политик и программ, направленных на улучшение данной сферы.

Социально-трудовая сфера представляет собой многогранную и многоуровневую среду, характеризующуюся как объективными параметрами

рынка труда, так и субъективными мнениями и оценками работников относительно их трудовой и социальной активности. Этот подход позволяет более глубоко и всесторонне анализировать текущее состояние социально-трудовой сферы и разрабатывать действенные меры для ее совершенствования.

Важно также отметить, социально-трудовой мониторинг (СТМ) – это институциональный инструмент наблюдения за процессом, который происходит на разных уровнях экономики и предполагает различные индикаторы для каждого уровня, поэтому одним из ключевых подходов к разработке концепции системы социально-трудового мониторинга может стать институциональный подход.

Институциональный подход в формировании концепции системы социально-трудового мониторинга предполагает учет роли различных организаций, институтов и государственных структур, которые задействованы в процессе мониторинга. Этот подход ориентирован не только на анализ экономических и социальных показателей, но и на оценку деятельности государственных органов, работодателей, профсоюзов и других участников рынка труда.

В рамках институционального подхода учитываются цели, интересы и возможности всех участников рынка труда, отслеживается взаимосвязь различных аспектов социально-трудовой сферы и производится их оценка, направленная на достижение конкретных результатов в области труда.

Концептуальный подход к формированию системы социально-трудового мониторинга, по мнению автора, предусматривает выделение следующих аналитических блоков:

- анализ институциональной среды;
- анализ количественных индикаторов;
- социологический анализ;
- анализ мирового опыта.

Основой для формирования системы социально-трудового мониторинга в части количественных показателей могут выступать индикаторы достойного труда.

Впервые понятие «достойный труд» появилось в 1999 г. Первоначальное понятие подразумевало предоставление работникам права на достойную работу, где их трудовые права всегда будут защищены, работа будет обеспечивать им достаточный доход и социальную защищенность, а также каждый человек будет иметь полный и свободный доступ к возможности трудоустройства [4].

В дальнейшем при формировании концепции достойного труда исследователи начали рассматривать труд как интегрированное целое, объединяющее как экономические, так и социальные цели. При этом особое внимание уделялось не только трудовой деятельности, но и другим значимым аспектам жизни человека. В результате

были определены основные положения данной концепции [4]: производительность; безопасность; уважение прав трудящихся и социальная защита; соответствующий доход; возможность влиять на принятие решений относительно условий труда, трудовых отношений.

В конце 2016 г. экспертными группами МОТ были определены индикаторы достойного труда, используемые для анализа рынка труда в Республике Беларусь. Данные индикаторы помогают проанализировать и выделить слабые и сильные места существующего рынка труда и в последующем создать и принять меры, предупреждающие или нивелирующие негативное воздействие тех или иных факторов.

В Республике Беларусь критерии достойного труда составляют 11 групп показателей [4]:

- возможность трудоустройства;
- адекватные заработки и продуктивный труд;
- достойная продолжительность рабочего времени;
- установление баланса между работой, семьей и личной жизнью;
- труд, который должен быть упразднен;
- стабильность и защищенность работы;
- равенство возможностей и условий в занятости;
- безопасные условия труда;
- социальная защита;
- социальный диалог;
- экономический и социальный контекст.

Система индикаторов достойного труда охватывает множество различных аспектов. Однако есть ряд индикаторов, которые представляют для нас особую ценность и могут быть эффективно использованы на разных уровнях разрабатываемой нами системы социально-трудового мониторинга. Далее представлена таблица, содержащая перечень показателей, отобранных автором из числа индикаторов достойного труда, наиболее пригодных для применения в системе социально-трудового мониторинга на различных его уровнях (макро-, мезо-, микроэкономическом).

Данные таблицы свидетельствуют о том, что с 2019 по 2023 г. уровень занятости населения оставался на стабильном уровне, при этом на протяжении всего периода наблюдалось преобладание мужского пола среди занятого населения. Рассматривая строительную отрасль, мы сталкиваемся со снижающимся показателем занятости. Главным образом это связано с негативной демографической ситуацией, а также миграцией рабочей силы за пределы страны. Традиционно значительную долю занятых в строительстве составляют мужчины – 85,9% в 2023 г., что связано с тем, что отрасль всегда отличалась довольно напряженными условиями труда для работников. При этом следует отметить тенденцию к увеличению числа женщин, занятых в данной сфере.

Отдельные индикаторы реализации концепции достойного труда в Республике Беларусь

Показатель	2019	2020	2021	2022	2023	Уровень использования в СТМ
1. Возможность трудоустройства						
Уровень занятости населения (15–74 лет) в общей численности занятого населения, %:						Макроуровень
всего	67,7	67,5	67,3	67,7	67,3	
мужчины	71,6	71,9	71,4	72,1	71,7	
женщины	64,2	63,5	63,8	63,9	63,4	
<i>Уровень занятости работников в общей численности работников, занятых в строительной сфере, %</i>	7,8	7,6	7,7	8,0	7,6	Мезоуровень
2. Адекватные заработки и продуктивный труд						
Реальная заработная плата работников организаций, %:						Макроуровень
всего	106,5	108,8	105,1	98,2	111,6	
мужчины	105,4	111,0	104,6	98,9	112,8	
женщины	106,0	111,3	102,8	101,7	112,2	
<i>Номинально начисленная среднемесячная заработная плата работников организаций в сфере строительства, руб.</i>	1159,1	1311,8	1411,8	1574,3	1969,9	Мезоуровень
3. Достойная продолжительность рабочего времени						
Среднее количество фактически отработанных часов на основной и дополнительной работе в обследуемую неделю на одного занятого, ч:						Макро-, мезо-, микроуровень
всего	35,8	35,2	35,7	35,8	36,2	
мужчины	38,6	37,7	38,0	38,1	38,4	
женщины	33,0	32,6	33,5	33,6	34,1	
4. Установление баланса между работой и семьей и личной жизнью						
1. Удельный вес лиц, не входящих в состав рабочей силы (15–74 лет), не занятых по причине ухода за детьми и другими членами семьи, в общей численности лиц, не входящих в состав рабочей силы, данной возрастной группы, %:						Макроуровень
всего	3,8	4,4	4,2	4,5	3,2	
мужчины	1,1	1,3	1,0	1,0	0,7	
женщины	5,5	6,4	6,3	6,6	4,8	
2. Удельный вес занятых женщин (15–74 лет) по занятиям и количеству детей до 18 лет в общей численности занятых женщин данной возрастной группы, %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Макроуровень
Из них по количеству детей до 18 лет:						
0	55,1	55,6	56,8	56,5	56,0	
1	26,3	25,4	25,0	25,3	24,7	
2	15,2	15,2	14,4	14,3	15,0	
3+	3,4	3,8	3,7	4,0	4,4	
<i>Удельный вес занятых женщин (15–74 лет) по занятиям и количеству детей до 18 лет в общей численности занятых женщин данной возрастной группы, % (квалифицированные рабочие промышленности, строительства и рабочие родственных профессий – всего)</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Мезоуровень
Из них по количеству детей до 18 лет:						
0	53,8	53,1	54,5	55,7	56,3	
1	25,7	25,9	25,1	25,9	22,7	
2	15,4	16,5	15,9	13,9	14,4	
3+	5,0	4,5	4,6	4,5	6,6	
5. Стабильность и защищенность работы						
1. Удельный вес занятого населения (15–74 лет), работающего на основе трудового договора (контракта) на определенный срок в общей численности занятого населения данной возрастной группы, работающего по найму, %	89,5	90,4	90,0	91,3	88,1	Макроуровень

Окончание таблицы

Показатель	2019	2020	2021	2022	2023	Уровень использования в СТМ
<i>Удельный вес работников, занятых на основе трудового договора (контракта) на определенный срок, в общей численности работников, работающих по найму в сфере строительства, %</i>	91,6	87,2	89,0	89,7	89,4	Мезоуровень
2. Удельный вес занятого населения (15–74 лет), работающего на основе гражданско-правового договора, в общей численности занятого населения данной возрастной группы, работающего по найму, %	1,2	1,4	1,4	1,4	2,8	Макроуровень
<i>Удельный вес работников, занятых на основе гражданско-правового договора, в общей численности работников, работающих по найму в сфере строительства, %</i>	8,4	12,8	11,0	10,3	10,6	Мезоуровень
6. Равенство возможностей и условий в занятости						
1. Удельный вес занятых мужчин (женщин) (15–74 лет) в общей численности занятого населения, %:						Макроуровень
мужчины	50,0	50,4	49,5	49,7	49,7	
женщины	50,0	49,6	50,5	50,3	50,3	
<i>Удельный вес занятых мужчин (женщин) (15–74 лет) в общей численности занятого населения в сфере строительства, %:</i>						Мезоуровень
<i>мужчины</i>	88,3	86,7	86,8	85,6	85,9	
<i>женщины</i>	11,7	13,3	13,2	14,4	14,1	
2. Отношение номинальной начисленной средней заработной платы женщин к средней заработной плате мужчин, %	73,1	73,3	71,9	73,9	73,5	Макро-, мезо-, микроуровень
7. Безопасные условия труда						
1. Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом, на 1000 работающих, чел.	0,029	0,031	0,025	0,034	0,027	Макроуровень
2. Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве без смертельного исхода, на 1000 работающих, чел.	0,513	0,502	0,516	0,5	0,51	Макроуровень
3. Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве, на 1000 работающих в сфере строительства, чел.	1,15	1,16	1,26	1,14	1,27	Мезоуровень
8. Социальная защита						
1. Удельный вес населения старше трудоспособного возраста, состоящего на учете в органах по труду, занятости и социальной защите и получающего трудовые пенсии, в общей численности населения старше трудоспособного возраста, %	98,6	98,5	99,1	98,2	98,1	Макроуровень
9. Социальный диалог						
1. Удельный вес численности членов отраслевых профсоюзов, входящих в Федерацию профсоюзов Беларуси, в общей численности населения, занятого в экономике, %	94,5	90,5	95,6	97,2	–	Макроуровень
10. Экономический и социальный контекст						
1. Производительность труда (ВВП на одного занятого):						Макроуровень
ВВП на одного занятого, тыс. руб.	31 085	34 660	41 283	45 972	52 016	
темпа роста, %	101,5	99,6	103,2	96,8	105,4	
2. Децильный коэффициент фондов, раз	6,0	5,7	6,2	5,9	6,1	Макроуровень
3. Индекс потребительских цен, %	105,6	105,5	109,5	115,2	105,1	Макроуровень
4. Уровень малообеспеченности населения, %	5,0	4,8	4,1	3,9	3,6	Макроуровень

Примечание. Разработка автора на основании данных [5, 6, 7].

Динамика изменения реальной заработной платы работников организаций Республики Беларусь в некоторой степени можно назвать положительной. За период с 2019 по 2023 г. наблюдается рост

реальной заработной платы. Рост заработной платы в равной степени касался как мужчин, так и женщин. В это же самое время отношение заработной платы женщин к средней заработной

плате мужчин в 2023 г. составило 73,5%. Такое соотношение может быть вызвано тем, что в промышленности, строительстве и других отраслях, связанных с опасными и вредными условиями труда, мужчины более пригодны, чем женщины, что напрямую влияет на размер заработной платы. Согласно статистическим данным, женщины, как правило, заняты в отраслях, не связанных с высокой напряженностью труда, большое количество женщин устраиваются на неполный рабочий день, что также сказывается на зарплате. В строительной отрасли рост начисленной среднемесячной заработной платы в большей степени связан с желанием работодателей привлечь и удержать работника данной сферы.

Подтверждение неполной занятости работников женского пола мы можем увидеть в динамике показателя среднего количества фактически отработанных часов работником за неделю. Среднее количество отработанных часов работником за неделю по сравнению с 2019 г. незначительно выросло, но в целом остается неизменным.

На сегодняшний момент мы можем наблюдать уменьшение удельного веса населения, не входящего в состав рабочей силы. Данная тенденция просматривается среди как мужского, так и женского населения. Большую долю населения, не входящего в состав рабочей силы, неизменно составляют женщины, что в первую очередь связано с необходимостью выхода женщины в отпуск по уходу за ребенком. Анализируя данные по количеству детей у женщин, как входящих в состав квалифицированных рабочих промышленности и строительства, так и по стране в целом, видно, что около 56% женщин не имеют детей. Отметим, что данный показатель с каждым годом только увеличивается, что в негативном ключе влияет на существующий демографический кризис в стране. В целом женщины предпочитают заводить не более одного ребенка.

Если оценивать уровень стабильности и защищенности работы в стране, то доля занятого населения, работающего на основе трудового договора (контракта), преобладает над долей занятых на основании гражданско-правового договора, и составляет 88,1%. Можно сказать, что в стране преобладает традиционная занятость, но с 2019 по 2023 г. наблюдается тенденция по увеличению доли использования гражданско-правового договора при заключении трудовых отношений.

Уровень безопасности условий труда в стране в целом, согласно статистике, значительно повысился, что видно по снижению числа работников, ставших жертвами несчастных случаев на производстве с летальным исходом. Однако, если рассмотреть строительную отрасль в отдельности, здесь наблюдается рост количества рабочих, пострадавших в результате производственных

травм, включая случаи со смертельным исходом. Необходимо помнить, что в строительной отрасли намного выше риск возникновения случаев производственного травматизма и летальных исходов, так как многие работы выполняются на высоте, в плохих климатических условиях и в большей степени выполняемые работы связаны с механизированным или ручным трудом. Следовательно, данная сфера должна уделять огромное внимание вопросу охраны труда на производстве.

Одним из главных составляющих социальной политики страны является уровень социальной защиты населения. Удельный вес населения старше трудоспособного возраста, получающего трудовые пенсии, остается приблизительно на одном уровне – 98%.

Число членов отраслевых профсоюзов, входящих в Федерацию профсоюзов Беларуси, с каждым годом стабильно увеличивается. В последнее время данный показатель достиг довольно высокого уровня – 97,2%. Этот рост открывает новые возможности работникам, позволяя им обращаться за поддержкой в профсоюзы для решения проблем, связанных с нарушением своих трудовых прав, и по вопросам улучшения условий труда на предприятиях.

Анализируя изменения в общем экономическом и социальном контексте, можно отметить, что к 2023 г. производительность труда одного работника возросла по сравнению с предыдущими периодами. Децильный коэффициент фондов на протяжении всего времени остается стабильным, однако его высокое значение свидетельствует о значительной дифференциации доходов среди граждан. Нельзя не отметить уменьшение уровня малообеспеченного населения, что говорит о проводимой работе государства по увеличению уровня оплаты труда низкооплачиваемых работников.

Заключение. Подводя итог, можно сказать, что оценка трудовых ресурсов является важным аспектом развития строительной организации, так как качество рабочей силы оказывает непосредственное влияние на производительность и конкурентоспособность предприятия. Результаты такой оценки помогают выстроить эффективную систему управления персоналом, принимать решения о необходимых корректировках в области кадровой политики, развития персонала и обеспечения равных возможностей для всех работников. Для каждой организации очень важно сохранить и максимально эффективно использовать свой трудовой потенциал, что, в свою очередь, предполагает разработку продуманной системы социально-трудового мониторинга. Проектирование системы социально-трудового мониторинга должно основываться на всестороннем анализе и учитывать множество факторов и условий, которые будут отражать актуальное положение

анализируемой институциональной среды, особенности рынка труда, а также специфику строительной отрасли.

Индикаторы достойного труда, в свою очередь, можно рассматривать в качестве фундамента для разработки системы социально-трудового мониторинга, особенно в контексте количественных параметров, так как они имеют ключевое значение для создания справедливых и достойных рабочих условий для всех участников рынка труда,

способствуя достижению устойчивого развития общества в целом. Следует подчеркнуть, что приведенный в статье комплекс показателей, используемый для создания системы социально-трудового мониторинга в строительстве, нуждается в дальнейшем усовершенствовании и доработке, которая будет заключаться в интеграции новых индикаторов, способных отражать актуальное состояние и будущие тенденции развития отечественного рынка труда и строительной сферы.

Список литературы

1. Национальная стратегия устойчивого развития Республики Беларусь до 2035 года // Сайт Министерства экономики Респ. Беларусь. URL: <https://economy.gov.by/uploads/files/ObsugdaemNPA-NSUR-2035-1.pdf> (дата обращения: 14.06.2024).
2. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы: Указ Президента Респ. Беларусь, 29.07. 2021, № 292 // Нац. правовой интернет-портал Респ. Беларусь. URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=P32100292> (дата обращения: 14.06.2024).
3. О приоритетных направлениях развития строительной отрасли: Директива Президента Респ. Беларусь, 04.03.2019, № 8 // Нац. правовой интернет-портал Респ. Беларусь. URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=P01900008> (дата обращения: 14.06.2024).
4. Об индикаторах достойного труда // Сайт Нац. стат. комитета Респ. Беларусь. URL: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/indikatory-dostoynogo-truda/> (дата обращения: 14.06.2024).
5. Перечень ключевых показателей системы индикаторов достойного труда // Сайт Нац. стат. комитета Респ. Беларусь. URL: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.belstat.gov.by%2Fupload-bel-stat%2Fupload-belstat-excel%2FOficial_statistika%2FPerech_pokaz_-DT-240705.xlsx&wdOrigin=BRO-WSELINK.xlsx / (дата обращения: 14.06.2024).
6. Демографическая и социальная статистика // Сайт Нац. стат. комитета Респ. Беларусь. URL: <http://dataportal.belstat.gov.by/Indicators/Search?code=1063066/> (дата обращения: 14.06.2024).
7. Статистический ежегодник Республики Беларусь // Сайт Нац. стат. комитета Респ. Беларусь. URL: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnayastatistika/publications/izdania/public_compilation/index_78550/ (дата обращения: 14.06.2024).
8. Долинина Т. Н. Дестандартизация занятости и устойчивость заработной платы в контексте инновационно-технологического развития Беларуси // Труды БГТУ. Сер. 5, Экономика и управление. 2024. № 1 (280). С. 16–22.
9. Долинина Т. Н. Институциональные модели управления оплатой труда: в 2 ч. Минск: БГТУ, 2019. Ч. 2. 383 с.
10. Боровик Л. С., Привалова Н. Н. Современные тренды рынка труда Беларуси: проблемы и пути решения // Экономический бюллетень. 2024. № 1. С. 21–35.
11. Морозова Н. Н. Рынок труда в контексте демографического развития: состояние и государственное регулирование // Проблемы управления. 2021. № 4. С. 83–84.
12. Ванкевич Е. В., Гуторова Е. В. Влияние мобильности рабочей силы на рынок труда Республики Беларусь // Белорусский экономический журнал. 2023. № 3. С. 53–71.
13. Labour and Social Relations as the Economical Category and the Efficiency of the Regional System of Labour and Social Relations / Т. А. Shindina [et al.] // Journal of Applied Economic Sciences. 2016. Vol. 11, no. 4. P. 782–785.
14. Кишкович А. В. Рейтинговая оценка рынка труда и регионов Республики Беларусь // Бухгалтерский учет и анализ. 2021. № 10. С. 8–17.
15. Морозова О. И., Торгачев Д. Н. Организация и управление мониторингом социально-трудовых отношений в системе российского менеджмента // Вопросы современной экономики. 2014. № 1. С. 136–145. URL: <https://sciup.org/14340797> (дата обращения: 14.06.2024).

References

1. National Strategy for Sustainable Development of the Republic of Belarus until 2035. Available at: <https://economy.gov.by/uploads/files/ObsugdaemNPA/NSUR-2035-1.pdf> (accessed 06.14.2024) (In Russian).
2. The program of socio-economic development of the Republic of Belarus for 2021-2025. Available at: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=P32100292> (accessed 06.14.2024) (In Russian).

3. On the priority directions of development of the construction industry. Available at: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=P01900008> (accessed 06.14.2024) (In Russian).
4. On indicators of decent work. Available at: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/indikator-dostoyogo-truda> (accessed 06.14.2024) (In Russian).
5. List of key indicators of the decent work indicator system. Available at: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.belstat.gov.by%2Fupload-belstat%2Fupload-belstat-excel%2FOfficial_statistika%2FPerech_pokaz_DT-240705.xlsx&wdOrigin=BROWSE-LINK.xlsx (accessed 06.14.2024) (In Russian).
6. Demographic and social statistics. Available at: <http://dataportal.belstat.gov.by/Indicators/Search?code=1063066/> (accessed 06.14.2024) (In Russian).
7. Statistical Yearbook of the Republic of Belarus. Available at: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_78550/ (accessed 06.14.2024) (In Russian).
8. Dolinina T. N. De-standardization of employment and wage sustainability in the context of innovative and technological development of Belarus. *Trudy BGTU* [Proceedings of BSTU], issue 5, Economics and Management, 2024, no. 1, pp. 16–22 (In Russian).
9. Dolinina T. N. *Institutsional'nyye modeli upravleniya oplatoy truda: v 2 ch.* [Institutional models of wage management: in 2 vol.]. Minsk, BSTU Publ., 2019. Vol. 2. 383 p. (In Russian).
10. Borovik L. S., Privalova N. N. Modern trends of the labor market of Belarus: problems and solutions. *Ekonomicheskii byulleten'* [Economic bulletin], 2024, no. 1, pp. 21–35 (In Russian).
11. Morozova N. N. Labor market in the context of demographic development: state and state regulation. *Problemy upravleniya* [Problems of management], 2021, no. 4, pp. 83–84 (In Russian).
12. Vankevich E. V., Gutorova E. V. The impact of labor mobility on the labor market of the Republic of Belarus. *Belorusskiy ekonomicheskii zhurnal* [Belarusian economic journal], 2023, no. 3, pp. 53–71 (In Russian).
13. Shindina T. A., Kolmakova E. M., Vlasova G. A., Orlova N. A., Kolmakova I. D. Labour and Social Relations as the Economical Category and the Efficiency of the Regional System of Labour and Social Relations. *Journal of Applied Economic Sciences*, 2016, vol. 11, no. 4, pp. 782–785.
14. Kishkovich A. V. Rating assessment of the labor market and regions of the Republic of Belarus. *Buhgalterskiy uchet i analiz* [Accounting and analysis], 2021, no. 10, pp. 8–17 (In Russian).
15. Morozova O. I., Torgachev D. N. Organization and management of monitoring of social and labor relations in the system of Russian management. *Voprosy sovremennoy ekonomiki* [Questions of modern economy], 2014, no. 1, pp. 136–145 (In Russian). Available at: <https://sciup.org/14340797> (accessed 06.14.2024) (In Russian).

Информация об авторе

Ковальчук Татьяна Сергеевна – аспирант кафедры «Экономика, организация строительства и управления недвижимостью». Белорусский национальный технический университет (220013, г. Минск, пр-т Независимости, 65, Республика Беларусь). E-mail: dce@bntu.by

Information about the author

Kovalchuk Tatyana Sergeevna – PhD student, the Department “Economics, organization of construction and property management”. Belarusian National Technical University (65, Nezavisimosti Ave., 220013, Minsk, Republic of Belarus). E-mail: dce@bntu.by

Поступила 13.09.2024