

УДК 331.101

Т. С. Ковальчук

Белорусский национальный технический университет

**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ
МОНИТОРИНГА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ В БЕЛАРУСИ:
В КОНТЕКСТЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА**

Мониторинг социально-трудовой сферы является важным инструментом для достижения устойчивого развития и благосостояния общества. Он помогает выявлять актуальные тенденции, проблемы и потребности на рынке труда, а также оценивать последствия от внедрения социальных программ в сфере трудовой политики. Сам по себе мониторинг представляет собой мощный инструмент для построения эффективной системы управления трудовыми ресурсами и социальной защиты. Поэтому при его разработке важно принимать во внимание опыт, накопленный другими странами. В представленном исследовании основное внимание уделяется изучению зарубежного опыта в области создания и функционирования систем мониторинга в сфере социально-трудовых отношений. Этот анализ послужит основой для формирования концептуального подхода к разработке эффективной, адаптированной и устойчивой системы социально-трудового мониторинга в нашей стране. В статье рассматриваются различные стратегии формирования и управления системами мониторинга, осуществляется детальный разбор моделей социального партнерства, применяемых в других государствах, а также выделяются наиболее распространенные методы анализа полученных данных, используемые в международной практике. Особое внимание сосредоточено на концепции ESG, а также на значимости ее элементов, которые широко представлены в различных программных и прогнозных документах страны. Это способствует упрощению процесса создания системы социально-трудового мониторинга и усиливает ее социальную составляющую.

Ключевые слова: социально-трудовой мониторинг, зарубежный опыт, социальное партнерство, механизм мониторинга, методы анализа данных, институциональная среда, социологическое исследование, концепция ESG.

Для цитирования: Ковальчук Т. С. Концептуальный подход к формированию системы мониторинга социально-трудовой сферы в Беларуси: в контексте зарубежного опыта // Труды БГТУ. Сер. 5, Экономика и управление. 2025. № 2 (298). С. 91–99.

DOI: 10.52065/2520-6877-2025-298-11.

T. S. Kovalchuk

Belarusian National Technical University

**A CONCEPTUAL APPROACH TO SYSTEM FORMATION MONITORING
OF THE SOCIAL AND LABOR SPHERE IN BELARUS:
IN THE CONTEXT OF FOREIGN EXPERIENCE**

Monitoring the social and labor sphere is an important tool for achieving sustainable development and well-being of society. It helps to identify current trends, problems and needs in the labor market, as well as assess the impact of the introduction of social programs in the field of labor policy. Monitoring itself is a powerful tool for building an effective human resource management and social protection system. Nevertheless, when developing it, it is extremely important to take into account the experience gained by other countries. This study focuses on the study of foreign experience in the field of creation and functioning of monitoring systems in the field of social and labor relations. This analysis will serve as an excellent basis for forming a conceptual approach to the development of an effective, adapted and sustainable system of social and labor monitoring in our country. The article discusses various strategies for the formation and management of monitoring systems, provides a detailed analysis of social partnership models used in other countries, and highlights the most common methods of data analysis used in international practice. Special attention is focused on the concept of ESG, as well as the importance of its elements, which are widely represented in various policy and forecast documents of the country. This facilitates the process of creating a system of social and labor monitoring and strengthens its social component.

Keywords: social and labor monitoring, foreign experience, social partnership, monitoring mechanism, data analysis methods, institutional environment, sociological research, ESG concept.

For citation: Kovalchuk T. S. A conceptual approach to system formation monitoring of the social and labor sphere in Belarus: in the context of foreign experience. *Proceedings of BSTU, issue 5, Economics and Management*, 2025, no. 2 (298), pp. 91–99 (In Russian).

DOI: 10.52065/2520-6877-2025-298-11.

Введение. Социально-трудовая сфера является одной из ключевых составляющих, формирующих наше общество, ей отводится важное место в социальной политике государства. Данная сфера представляет собой комплексную институциональную среду, определяемую как объективными параметрами рынка труда, так и субъективными представлениями работников относительно их социальной и трудовой активности. Такой подход к пониманию социально-трудовой сферы дает нам возможность глубоко и всесторонне изучать ее текущее состояние и разработать эффективные стратегии для ее улучшения.

Наиболее эффективным инструментом анализа состояния социально-трудовой сферы является *социально-трудовой мониторинг* – система непрерывного изучения, оценки и интерпретации данных о явлениях и процессах в этой сфере. *Концепция (идея, замысел) социально-трудового мониторинга* должна учитывать особенности отечественной институциональной среды, рынка труда, явления и процессы, важные для полноценного отражения ситуации в социально-трудовой сфере. При выработке такой концепции необходимо учитывать опыт передовых стран, их методы и стратегии социально-трудового мониторинга. Это позволит создать эффективную систему наблюдения за состоянием социально-трудовой сферы, учитывающую не только специфические черты отечественной социально-трудовой сферы, но и наиболее эффективные зарубежные подходы и методы социально-трудового мониторинга.

Основная часть. При разработке концептуального подхода к формированию системы социально-трудового мониторинга автор опиралась на несколько теорий и концепций, которые в наибольшей степени освещают научные представления о составляющих элементах и изменениях, отражающих процесс развития социально-трудовой сферы, а именно на теории технологического развития, концепции устойчивого и инклюзивного развития, достойного труда, качества трудовой жизни [1–4]. Все вышеперечисленные теории и концепции в целом ориентированы на формирование более справедливого и равноправного общества путем внесения изменений в важнейшую область человеческой жизни – сферу труда. Эти теории направлены на создание максимально благоприятной и поддерживающей среды для всех работников организации, что нашло выражение в современной концепции ESG-развития, отражающей прогрессивные бизнес-практики организаций. Данная концепция не только подчеркивает необходимость учета социальных и экологических аспектов в стратегии компании, но и предлагает интегрированный

подход к управлению организацией, который в будущем будет приводить к более устойчивым и долгосрочным результатам.

Концепция ESG подразумевает соблюдение компаниями трех главных групп критериев: экологических (Environmental), социальных (Social), управленческих (Governance). Организации, внедряя ESG-критерии в свою работу, получают возможность адаптироваться к динамично меняющемуся рынку, выявлять и минимизировать риски, связанные с экологическими, управленческими и социальными вопросами [5, 6].

В Республике Беларусь компоненты концепции ESG в полной мере представлены в Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларуси до 2040 года [7]. Основой этой стратегии служит Концепция национальной безопасности страны, которая тесно связана с целями и направлениями социально-экономического прогресса, изложенными в национальном документе [8]. На данный момент в Беларуси увеличивается интерес к ESG-стратегиям, однако наблюдается недостаточная однородность в их внедрении среди компаний [9].

При разработке методологии социально-трудового мониторинга помимо концепции ESG в качестве ключевых формообразующих ее элементов следует рассматривать место и контекст, а также методы сбора и обработки данных.

В качестве первого шага автором была составлена таблица, представленная ниже, которая содержит информацию о механизмах социально-трудового мониторинга в семи зарубежных странах. Результаты проведенного анализа обширного массива данных станут ценной основой для дальнейшего составления и совершенствования собственной системы социально-трудового мониторинга.

Анализ показывает, что в зависимости от степени участия государства в управлении системой социально-трудового мониторинга выделяются два основных вида систем: централизованные и децентрализованные. *Централизованные системы* характеризуются сильным контролем со стороны государства, едиными стандартами сбора и обработки данных, а также централизованным управлением и анализом. *Децентрализованные системы* предполагают большую автономию регионов или отдельных институтов в сборе и анализе данных, что позволяет учитывать специфику местных условий. Государство в этом случае играет роль координатора и устанавливает общие рамки. В то же самое время могут существовать системы, которые сочетают в себе элементы централизации и децентрализации, что позволяет обеспечить как единые стандарты, так и гибкость в реагировании на местные особенности.

Зарубежный опыт мониторинга социально-трудовой сферы

Страна	Подход к управлению системой мониторинга	Модель социального партнерства	Подходы к оценке данных социально-трудового мониторинга
Германия	<i>Децентрализованный.</i> Основные участники: – федеральные органы; – органы федеральных земель; – профсоюзы; – ассоциации работодателей; – рабочие советы; – научные и исследовательские учреждения (НИУ)	<i>Неокорпоративистская.</i> Уровни реализации: – национальный; – отраслевой; – предприятие	Количественный анализ. Качественный анализ. Экономическое моделирование
Франция	<i>Централизованный с элементами децентрализации регионов.</i> Основные участники: – государственные органы; – профсоюзы; – ассоциации работодателей; – рабочие советы и комитеты; – НИУ	<i>Неокорпоративистская.</i> Уровни реализации: – национальный; – межотраслевой; – региональный; – отраслевой; – предприятие	Количественный анализ. Качественный анализ. Анализ нормативных актов
Швеция	<i>Децентрализованный.</i> Основные участники: – государственные органы; – профсоюзы; – ассоциации работодателей; – НИУ	<i>Неокорпоративистская.</i> Уровни реализации: – национальный; – межотраслевой; – отраслевой; – предприятие	Количественный анализ. Качественный анализ. Анализ социальной политики
Великобритания	<i>Централизованный с элементами децентрализации.</i> Основные участники: – государственные органы; – региональные органы; – профсоюзы; – ассоциации работодателей; – НИУ	<i>Плюралистическая.</i> Уровни реализации: – национальный; – предприятие	Количественный анализ. Качественный анализ. Анализ социальной политики
США	<i>Децентрализованный с сильным акцентом на штатах.</i> Основные участники: – федеративные органы; – штатовские органы; – профсоюзы; – ассоциации работодателей; – НИУ	<i>Плюралистическая.</i> Уровень реализации – предприятие	Количественный анализ. Качественный анализ. Экономическое моделирование
Россия	<i>Централизованный.</i> Основные участники: – федеральные органы; – региональные органы; – профсоюзы; – ассоциации работодателей; – НИУ	<i>Неокорпоративистская.</i> Уровни реализации: – федеральный; – межрегиональный; – региональный; – отраслевой; – территориальный; – предприятие	Количественный анализ. Качественный анализ
Китай	<i>Централизованный.</i> Основные участники: – государственные органы; – профсоюзы; – ассоциации работодателей; – НИУ	<i>Неокорпоративистская.</i> Уровни реализации: – региональный; – отраслевой; – предприятие	Количественный анализ. Качественный анализ

Источник. Собственная разработка автора на основании [10–20].

В Германии управление системой мониторинга социально-трудовой сферы в большей степени основывается на децентрализованном подходе с сильной ролью федеральных земель. Федеральное правительство устанавливает общие рамки, но земли обладают значительной автономией в реализации своей собственной политики. Более централизованный подход, чем в Германии, используется во Франции, где государство играет ключевую роль в определении политики и сборе данных для мониторинга, но учитывается работа и вклад каждого из регионов.

Децентрализованный подход с сильной ролью муниципалитетов и социальных партнеров наблюдается в Швеции, где государство обеспечивает общую координацию и устанавливает стандарты. Такой же подход отмечается в таких странах, как США и Великобритания. В США трудовое законодательство в значительной степени регулируется на уровне штатов, что приводит к значительным различиям в условиях труда и социальных стандартах. Каждый штат может устанавливать свои собственные законы и нормы, что создает разнообразие в трудовых отношениях. В Великобритании существуют центральные органы, которые действуют на всей территории страны. В то же самое время Шотландия и Уэльс имеют свои собственные законодательные органы и могут принимать самостоятельные решения по вопросам труда и социальной политики.

Централизованный подход в управлении системой социально-трудового мониторинга помимо Франции можно увидеть в России и Китае. В России сильную роль играют федеральные органы власти. Регионы участвуют в реализации политики, но основная координация и контроль осуществляются на федеральном уровне. Вместе с тем в Китае система социально-трудового мониторинга находится под сильным контролем государства, а регионы выполняют поручения центрального правительства.

Во всех странах основными участниками системы мониторинга являются государственные органы, исследовательские и научные институты, профсоюзы и объединения работодателей, которые играют важную роль в сборе, анализе и распространении информации о состоянии трудовых отношений и социальной политики. В основном мониторинг во всех странах осуществляется через регулярные проверки государственными органами, а также инспекциями труда. Так, например, ключевыми организациями, осуществляющими мониторинг в Германии, являются Федеральное статистическое управление (Destatis), Федеральное агентство занятости (BA), Институт исследований рынка труда и профессий (IAB); во Франции – Национальное бюро статистики и экономических исследований (INSEE), Мини-

стерство труда, занятости и экономической интеграции, Центр исследований занятости (DARES); в Швеции – Статистическое управление Швеции (SCB), Национальный совет по здравоохранению и социальному обеспечению, Институт исследований рынка труда (IFAU).

Все перечисленные страны имеют свои собственные законы, которые регулируют трудовые отношения и защищают права работников. Особое внимание уделяется социальному обеспечению, которое является важным инструментом защиты трудящихся. Однако подходы к социальному обеспечению среди стран могут сильно отличаться. Например, в странах с высокоразвитыми системами социального страхования (Швеция, Германия, Франция) акцент сделан на всеобъемлющей защите, в то время как в США система более фрагментирована.

Немаловажным остается социальный диалог между различными сторонами социально-трудового мониторинга. Сторону рабочих представляют профсоюзы, имеющие значительное влияние на защиту прав рабочих, а также иницирующие исследования и мониторинг условий труда на предприятиях. Сторону работодателей представляют различные ассоциации работодателей, отстаивающие интересы бизнеса в вопросах трудового законодательства и условий труда.

В большинстве стран присутствует взаимодействие между работодателями и работниками, хотя его форма и уровень могут различаться. В странах, таких как Германия и Франция, профсоюзы имеют более сильное влияние. Отличительной особенностью немецкой трудовой сферы является система рабочих советов, когда на предприятиях с определенным количеством человек создаются рабочие советы, представляющие интересы сотрудников и влияющие на изменения, касающиеся условий труда. Сама по себе система социального партнерства в Германии основана на коллективных переговорах между работодателями и профсоюзами и имеет при этом более структурированную и формализованную форму [15, 21]. Во Франции работодатели и профсоюзы также активно обсуждают социальные вопросы, что приводит к заключению важных соглашений. Однако французская модель более гибкая и включает в себя большое количество участников. В Скандинавских странах, как и в Германии и Франции, значительна роль профсоюзов, но шведская модель выделяется высоким уровнем доверия и сотрудничества между всеми участниками.

В отличие от западных стран, в России социальное партнерство находится на стадии развития. Акцент в основном делается на государственном регулировании с участием профсоюзов и работодателей. Практически та же ситуация

наблюдается и в Китае, где модель социально-трудового партнерства находится на стадии формирования и правовая база для него еще не так развита. В целом можно сказать, что в Китае профсоюзы действуют под контролем государства и социальное партнерство направлено на улучшение условий труда.

Тем временем в США и Великобритании роль профсоюзов менее заметна по сравнению, например, со Скандинавскими странами и акцент делается больше на индивидуальных трудовых отношениях. В Великобритании уровень участия профсоюзов может варьироваться, предоставляя минимальные гарантии для работников, но профсоюзы по-прежнему играют важную роль в защите прав работников. Социальное партнерство преимущественно основано на добровольных соглашениях между работодателями и профсоюзами. Минимальная роль государства наблюдается в модели социального партнерства США, где работодатели и профсоюзы ведут переговоры, но социальное партнерство во многом зависит от частного сектора.

Для анализа методов и инструментов, используемых системами мониторинга разных стран, были выделены основные подходы к оценке информации, получаемой при помощи социально-трудового мониторинга. В основном всеми странами в исследовании данных и информации используется количественный и качественный анализ. Количественный анализ фокусируется на сборе и анализе числовых данных. Он направлен на измерение и количественную оценку явлений, что позволяет делать статистически обоснованные выводы. Наиболее часто применяемыми методами количественного анализа являются:

- 1) статистический анализ;
- 2) эконометрический анализ;
- 3) микромоделирование;
- 4) анализ панельных данных;
- 5) когортный анализ;
- 6) социологический опрос.

Качественный анализ сосредоточен на понимании и интерпретации сложных явлений, которые не всегда можно выразить в числах. Он исследует мнения, чувства, мотивации и поведение людей. Так, например, в Германии и Франции используются такие методы качественного анализа, как глубинное интервью, фокус-группы, кейс-стадии, метод нарративного анализа и т. д.

Стоит также подчеркнуть, что все государства сталкиваются с вызовом обработки и анализа значительных объемов данных. В связи с этим наблюдается общая тенденция к активному развитию и внедрению информационных технологий в системы мониторинга социально-трудовой сферы, а также цифровых платформ, аналитических инструментов и искусственного интеллекта.

В целом применение информационных технологий в мониторинге социально-трудового регулирования способствует повышению эффективности, прозрачности и ответственности в этой области, что в конечном итоге улучшает условия труда и социальное обеспечение для работников [21].

В Республике Беларусь социально-трудовой мониторинг был впервые организован в 1998 г. с утверждением Положения о мониторинге социально-трудовой сферы Республики Беларусь № 47, принятого постановлением Совета Министров [22]. Однако 15 августа 2019 г. данное постановление утратило силу, и ведение социально-трудового мониторинга было приостановлено. В целом ранее существовавшую систему можно охарактеризовать как единую структуру, предназначенную для отслеживания, прогнозирования и решения актуальных проблем в области социально-трудовой сферы.

Система социально-трудового мониторинга координировалась на государственном уровне Министерством труда и социальной защиты. В процессе мониторинга, помимо государственных органов, таких как Министерство экономики, Министерство финансов и Национальный статистический комитет, также принимали участие республиканские объединения работодателей и профсоюзов, а также различные научно-исследовательские организации, привлекаемые для анализа и подготовки информационно-аналитических материалов.

Что касается развития социального партнерства в Республике Беларусь, то ключевую роль в его становлении и правовом регулировании играет государство [12]. Сложившаяся в стране модель представляет собой многоуровневую иерархическую систему, которая включает в себя следующие ступени взаимодействия [23–28]:

- национальный;
- отраслевой;
- местный;
- уровень предприятия.

Как уже ранее отмечалось, место и контекст играют значимую роль при формировании системы социально-трудового мониторинга, так как они напрямую влияют на целостность и качество получаемых данных, а также на подходы к анализу и интерпретации результатов мониторинга. Применение разнообразных информационных источников, а также использование множества методов сбора и анализа данных позволят в будущем всесторонне проанализировать и оценить проблемы социально-трудовой сферы.

В рамках нашего исследования фокус мониторинга будет сосредоточен на строительной сфере Республики Беларусь. Прежде всего необходимо акцентировать внимание на анализе ключевых

факторов и условий, которые способствуют развитию и эффективной деятельности строительной отрасли. Данный подход позволит глубже осмыслить контекст и выделить его основные характеристики и направления, в которых будет действовать разрабатываемая система мониторинга.

Таким образом, обращение к современным теориям и концепциям, затрагивающим развитие социально-трудовой сферы и анализ зарубежного опыта, позволило сформулировать *концептуальный подход к формированию системы социально-трудового мониторинга*, предусматривающий:

- 1) опору на концепцию ESG-развития организации;
- 2) учет отраслевой специфики;
- 3) учет различных методов и инструментов анализа информации;
- 4) применение информационных технологий;
- 5) выделение следующих *аналитических блоков*: анализ институциональной среды, анализ количественных индикаторов, качественный (социологический) анализ, анализ мирового опыта.

Закключение. Подводя итог, можно сказать, что системы мониторинга социально-трудовой сферы в рассматриваемых странах имеют свои особенности, обусловленные историческими, экономическими и политическими факторами.

Данные системы являются важными инструментами для обеспечения социальной стабильности и экономического развития стран. Они позволяют оценивать текущую ситуацию, разра-

батывать и корректировать политику, а также обеспечивать согласование интересов работников, работодателей и государства.

Все страны стремятся к созданию эффективной системы, позволяющей получать достоверную и оперативную информацию о состоянии рынка труда и социальной защиты. Развитие информационных технологий, усиление внимания к качеству данных и международное сотрудничество являются ключевыми факторами совершенствования системы мониторинга.

Анализ зарубежного опыта занимает ведущее место в процессе разработки собственной системы социально-трудового мониторинга. Изучив практики других стран, мы можем точнее обозначить необходимые аналитические компоненты и выявить специфические особенности разных стран, которые станут основой для построения собственной системы и будут учитывать особенности места анализа и контекста исследования. Это даст возможность сформировать более полное представление о специфике рассматриваемой ситуации, углубить анализ и достичь более взвешенных выводов. В дальнейшем опираясь на полученные знания из международного опыта, мы сможем разработать индивидуальный концептуальный подход к созданию эффективной отечественной системы социально-трудового мониторинга, которая будет наиболее адаптированной и устойчивой в нашей стране, что позволит не только повысить качество мониторинга, но и создать более справедливую и безопасную трудовую среду для всех работников.

Список литературы

1. Теория технологического развития экономики: закономерности и тенденции / К. Х. Зоидов [и др.] // Региональные проблемы преобразования экономики. 2019. № 10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-tehnologicheskogo-razvitiya-ekonomiki-zakonomernosti-i-tendentsii?ysclid=m8g49x4cgy530351254> (дата обращения: 19.03.2025).
2. Андрухов В. А. Качество трудовой жизни – основа повышения эффективности труда // В мире научных открытий. 2011. № 6. URL: <https://aidarp.ru/документы/Публикации/vypusk062011.pdf> (дата обращения: 19.03.2025).
3. Березняковский В. С., Остроухов В. М., Родинова Н. П. Качество трудовой жизни: сущность и факторы развития // Журнал прикладных исследований. 2021. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kachestvo-trudovoy-zhizni-suschnost-i-factory-razvitiya?ysclid=m8g3q-96tl796047894> (дата обращения: 19.03.2025).
4. Об индикаторах достойного труда // Сайт Нац. стат. комитета Респ. Беларусь. URL: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/indikator-dostoinogo-truda/> (дата обращения: 19.03.2025).
5. Лазарян С. С., Никонов И. В., Хачатрян А. В. Environmental, social and governance. Эволюция, основные понятия и опыт регулирования ESG // Науч.-исслед. финансовый ин-т М-ва финансов Российской Федерации. URL: https://www.nifi.ru/images/FILES/Reports/НИФИ-_Экологические_социальные_управленческие_факторы_ESG.pdf (дата обращения: 19.03.2025).
6. ESG: три буквы, которые меняют мир / И. В. Ведерин [и др.] // Нац. исслед. ун-т Высшей школы экономики. URL: <https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/619210984.pdf> (дата обращения: 19.03.2025).
7. Национальная стратегия устойчивого развития Республики Беларусь до 2040 года // Сайт М-ва экономики Респ. Беларусь. URL: <https://economy.gov.by/uploads/files/NSUR/proekt-Natsionalnoj-strategii-ustojchivogo-razvitiya-na-period-do-2040-goda.pdf> (дата обращения: 19.03.2025).

8. Концепция национальной безопасности Республики Беларусь: Решение Всебелорусского народного собрания, 25.04.2024, № 5 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. URL: https://minprom.gov.by/wp-content/uploads/2024/07/P924v0005_1714078800.pdf (дата обращения: 19.03.2025).
9. Батова Н. Н., Точицкая И. Э. Глобальные тенденции и перспективы развития ESG-инициатив в Беларуси // Новая экономика. Спецвыпуск. 2022. № 2 (296). С. 18–24.
10. Людчик И. С. Модели функционирования социального партнерства // Вестник Полоцкого государственного университета. 2002. № 1. URL: <https://elib.psu.by/bitstream/123456789/29286/1/20-28.pdf> (дата обращения: 19.03.2025).
11. Витко Ф. П. Социальное партнерство. Минск: ГИУСТ БГУ, 2008. 184 с.
12. Ивашевич И. Ф. Основные тенденции развития социального партнерства в Республике Беларусь // Банковская система: устойчивость и перспективы развития: материалы I Междунар. науч.-практ. конф. по вопросам банковской экономики, Пинск, 20–22 мая 2010 г. Пинск, 2010. С. 27–29.
13. Шипитько А. Б. Современные модели социального партнерства в социально-трудовой сфере // Известия Саратовского университета. Новая серия. Сер.: Социология. Политология. 2013. Т. 13. Вып. 1. С. 35–40.
14. Романова Н. В. Зарубежный опыт обеспечения достойного труда на различных уровнях управления // Вестник Воронежского государственного университета. Сер.: Экономика и управление. 2017. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-obespecheniya-dostoyrnogo-truda-na-razlichnyh-urovnyah-upravleniya?ysclid=m8kcfcaх6a9822839> (дата обращения: 19.03.2025).
15. Социально-трудовые отношения в современной России: перспективные модели социального партнерства / А. А. Довганенко [и др.]. СПб.: СПбГУП, 2017. 120 с.
16. Erhel C. Reforms and new challenges for work and employment in France: Social dialogue under pressure // The new world of work. Challenges and Opportunities for Social Partners and Labour Institutions. 2021. No. 6. P. 188–215.
17. Medlings-Institutet. The Swedish model & collective agreements. URL: <https://www.mi.se/app/uploads/the-swedish-model-and-collective-agreements.pdf> (date of access: 19.03.2025).
18. Бикеева М. В. Опыт развития социального партнерства в странах Европейского Союза // Экономические исследования и разработки. 2018. № 3. URL: <http://edrf.ru/article/10-03-2018> (дата обращения: 19.03.2025).
19. Международное и зарубежное трудовое право / Е. С. Батусова [и др.]. М.: Изд-во Юрайт, 2022. 172 с.
20. Хорошкевич Н. Г. Социальное партнерство: российский и зарубежный опыт. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2021. 146 с.
21. Телевич Н. М. Эволюция концепции социального партнерства (опыт Германии) // Экономические и финансовые механизмы инновационного развития цифровой экономики: сб. науч. ст.: в 2 ч. Минск, 2019. Ч. 1. С. 161–165.
22. Долинина Т. Н. Основные этапы эволюции инструментов управления оплатой труда в национальной экономике Беларуси (1991–2020 гг.) // Вестник Полоцкого государственного университета. Сер. Д, Экономические и юридические науки. 2020. № 6 (144). С. 46–59.
23. Социальное партнерство // Белорусский профессиональный союз работников образования и науки. URL: <http://mosue.minsk.edu.by/ru/main.aspx?guid=1651&ysclid=meкаavut-53356283035> (дата обращения: 19.03.2025).
24. Телевич Н. М. Социальное партнерство в Германии // Право. Экономика. Социальное партнерство: сб. докл. Междунар. науч.-практ. конф., посвященной 90-летию учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО». Минск, 26 марта 2020 г. Минск, 2020. Ч. 1. С. 295–300.
25. Бурняшов Б. А. Институты социального партнерства Германии в цифровую эпоху // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2020. № 5. С. 33–39.
26. Maltseva I. F., Shulgina Y. V., Kalimov O. V. Features of social and labour monitoring in the conditions of transition to remote employment // Economic Annals-XXI. 2020. Vol. 186, issue 11–12. P. 143–151. DOI: 10.21003/ea.V186-16.
27. Зайцева Н. В., Кандричина И. Н. Социальное партнерство: история и современность // Труды БГТУ. Сер. 6, История, философия. 2021. № 2 (251). С. 74–76.
28. Хоу Ядань. Особенности социально-трудовых отношений в КНР // XII Экономические чтения памяти заслуженного деятеля науки РФ профессора Александра Петровича Бычкова: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., Томск, 26–27 окт. 2017 г. Томск, 2018. С. 212–221.

References

1. Zoidov K. H., Sokolova L. V., Urunov A. A., Yankauskas K. S. Theory of technological development of the economy: patterns and trends. *Regional'nyye problemy preobrazovaniya ekonomiki* [Regional problems of economic transformation], 2019, no. 10. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-tehnologicheskogo-razvitiya-ekonomiki-zakono-mernosti-i-tendentsii?ysclid=m8g49x4cjy530351254> (accessed 19.03.2025) (In Russian).
2. Andrukhov V. A. Quality of working life – the basis for improving work efficiency. *V mire nauchnykh otkrytiy* [In the world of scientific discoveries], 2011, no. 6. Available at: <https://aidarp.ru/документы/Публикации/vypusk062011.pdf> (accessed 19.03.2025) (In Russian).
3. Bereznyakovskiy V. S., Ostroukhov V. M., Rodinova N. P. Quality of working life: essence and development factors. *Zhurnal prikladnykh issledovaniy* [Journal of Applied Research], 2021, no. 5. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/kachestvo-trudovoy-zhizni-suschnost-i-factory-razvitiya?ysclid=m8g-3q-96tl796047894> (accessed 19.03.2025) (In Russian).
4. On indicators of decent work. Available at: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/indikatory-dostoyanogo-truda> (accessed 19.03.2025) (In Russian).
5. Lazaryan S. S., Nikonov I. V., Khachatryan A. V. Environmental, social and governance. Evolution, basic concepts and experience of ESG regulation. Available at: https://www.nifi.ru/-images/FILES/Reports/НИФИ_Экологические_социальные_управленческие_факторы_ESG.pdf (accessed 19.03.2025) (In Russian).
6. Vederin I. V., Golovshchinskiy K. I., Davydov M. I., Petko B. B., Sabirova M. S., Terskov S. V., Shishkin E. A. ESG: three letters that change the world. Available at: <https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/619210984.pdf> (accessed 19.03.2025) (In Russian).
7. National Strategy for Sustainable Development of the Republic of Belarus until 2040. Available at: <https://economy.gov.by/uploads/files/NSUR/proekt-Natsionalnoj-strategii-ustojchivogo-razvitiya-naperiod-do-2040-goda.pdf> (accessed 19.03.2025) (In Russian).
8. Concept of national security of the Republic of Belarus: Decision of the All Belarusian People's Assembly, 25.04.2024, no. 5. Available at: <https://minprom.gov.by/wp-content/uploads/2024-/07/P924v00051714078800.pdf> (accessed 19.03.2025) (In Russian).
9. Batova N. N., Tochitskaya I. E. Global trends and prospects of development of ESG-initiatives in Belarus. *Novaya ekonomika. Spetsvyпуск* [New economy], Special issue, 2022, no. 2 (296), pp. 18–24 (In Russian).
10. Lyudchik I. S. Models of functioning of social partnership. *Vestnik Polotskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Polotsk State University], 2002, no. 1. Available at: <https://elib.psu.by/bitstream/123456789/29286/1/20-28.pdf> (accessed 19.03.2025) (In Russian).
11. Vitko F. P. *Sotsial'noye partnerstvo* [Social partnership]. Minsk, GIUST BGU Publ., 2008. 184 p. (In Russian).
12. Ivashevich I. F. Main trends in the development of social partnership in the Republic of Belarus. *Bankovskaya sistema: ustoychivost' i perspektivy razvitiya: materialy I Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii po voprosam bankovskoy ekonomiki* [Banking system: sustainability and development prospects: materials of the I International scientific and practical conference on banking economics]. Pinsk, 2010, pp. 27–29 (In Russian).
13. Shipitko A. B. Modern models of social partnership in the social and labor sphere. *Izvestiya Saratovskogo universiteta* [Proceedings of the Saratov University]. A new series. Series: Sociology. Political science, 2013, vol. 13, issue 1, pp. 35–40 (In Russian).
14. Romanova N. V. Foreign experience in ensuring decent work at various levels of government. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Voronezh State University], 2017, no. 3. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-obespecheniya-dostoyanogo-truda-naraz-lichnyh-urovnyah-upravleniya?ysclid=m8kcfca6a9822839> (accessed 19.03.2025) (In Russian).
15. Dovganenko A. A., Yefimova T. V., Zapesotsky A. S., Ilyinskaya E. A., Kutuzova E. S., Makarov E. I., Kholnova E. G. *Sotsial'no-trudovyye otnosheniya v sovremennoy Rossii: perspektivnyye modeli sotsial'nogo partnerstva* [Social and labor relations in modern Russia: promising models of social partnership]. St. Petersburg, SPbGUP Publ., 2017. 120 p. (In Russian).
16. Erhel C. Reforms and new challenges for work and employment in France: Social dialogue under pressure. *The new world of work. Challenges and Opportunities for Social Partners and Labour Institutions*, 2021, no. 6, pp. 188–215.
17. Medlings-Institutet. The Swedish model & collective agreements. Available at: <https://www.mi.se/app/uploads/the-swedish-model-and-collective-agreements.pdf> (accessed 19.03.2025).
18. Bikeeva M. V. Experience in the development of social partnership in the European Union. *Ekonomicheskkiye issledovaniya i razrabotki* [Economic research and development], 2018, no. 3. Available at: <http://edrf.ru/article/10-03-2018> (accessed 19.03.2025) (In Russian).

19. Batusova E. S., Bazykin A. E., Buyanova M. O., Kazakov S. O. *Mezhdunarodnoye i zarubezhnoye trudovoye pravo* [International and foreign labor law]. Moscow, Izdatel'stvo Yurayt Publ., 2022. 172 p. (In Russian).
20. Khoroshkevich N. G. *Sotsial'noye partnerstvo: rossiyskiy i zarubezhnyy opyt* [Social partnership: Russian and foreign experience]. Yekaterinburg, Izdatel'stvo Ural. universiteta Publ., 2021. 146 p. (In Russian).
21. Televich N. M. The evolution of the concept of social partnership (German experience). *Ekonomicheskiye i finansovyye mekhanizmy innovatsionnogo razvitiya tsifrovoy ekonomiki: sbornik nauchnykh statey: v 2 chastykh. Ch. 1* [Economic and financial mechanisms of innovative development of the digital economy: collection of scientific articles]: in 2 parts. Minsk, 2019, part 1, pp. 161–165 (In Russian).
22. Dolinina T. N. Main stages of the evolution of tools for wage management in the national economy of Belarus (1991–2020). *Vestnik Polotskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Polotsk State University], issue D, Economics and Law, 2020, no. 6 (144), pp. 46–59 (In Russian).
23. Social partnership. Available at: <http://mosue.minsk.edu.by/ru/main.aspx?guid=1651&ysclid=meakaavut-53356283035> (accessed 19.03.2025) (In Russian).
24. Televich N. M. Social partnership in Germany. *Pravo. Ekonomika. Sotsial'noye partnerstvo: sbornik dokladov Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii, posvyashchennoy 90-letiyu uchrezhdeniya obrazovaniya Federatsii profsoyuzov Belarusi "Mezhdunarodnyy universitet "MITSO"* [Law. Economy. Social Partnership: collection of reports of the International scientific and practical conference dedicated to the 90th anniversary of the establishment of the Federation of trade unions of Belarus "MITSO International University"]. Minsk, 2020, part 1, pp. 295–300 (In Russian).
25. Burnyashov B. A. Institutes of social partnership in Germany in the digital age. *Elektronnoye prilozheniye k "Rossiyskomu yuridicheskomu zhurnalu"* [Electronic Supplement to the Russian Law Journal], 2020, no. 5, pp. 33–39 (In Russian).
26. Maltseva I. F., Shulgina Y. V., Kalimov O. V. Features of social and labour monitoring in the conditions of transition to remote employment. *Economic Annals-XXI*, 2020, vol. 186, issue 11–12, pp. 143–151. DOI: 10.21003/ea.V186-16 (In English).
27. Zaytseva N. V., Kandrichina I. N. Social partnership: history and modernity. *Trudy BGTU* [Proceedings of BSTU], issue 6, History, Philosophy, 2021, no. 2 (251), pp. 74–76 (In Russian).
28. Hou Yadan. Features of social and labor relations in China. *XII Ekonomicheskiye chteniya pamyati zasluzhennogo deyatelya nauki RF professora Aleksandra Petrovicha Bychkova: sbornik materialov Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [XII Economic readings in memory of professor Alexander Petrovich Bychkov honored scientist of the Russian Federation: materials of the International scientific and practical conference]. Tomsk, 2018, pp. 212–221 (In Russian).

Информация об авторе

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

Information about the author

Kovalchuk Tat'yana Sergeevna – PhD student, the Department of Economics, Construction Organization and Real Estate Management. Belarusian National Technical University (65 Nezavisimosti Ave., 220013, Minsk, Republic of Belarus). E-mail: dce@bntu.by

Поступила 09.09.2025