

## **ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОГО МОНИТОРИНГА В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ БЕЛАРУСИ: РЕТРОСПЕКТИВА И СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ**

Социально-трудовая сфера является фундаментальной основой для обеспечения устойчивого экономического роста страны, что обуславливает стратегическую необходимость системного анализа протекающих в ней процессов. Ключевым инструментом для такого анализа выступает социально-трудовой мониторинг, обеспечивающий прозрачность, управляемость и эффективность использования человеческого капитала.

В настоящее время данный инструмент применяется на различных уровнях по всему миру, причем масштабы и конкретные формы его реализации варьируются в зависимости от национальной политики и приоритетов в области устойчивого развития.

Строительная отрасль, являясь одной из наиболее сложных, рискоёмких и социально значимых в экономике, характеризуется рядом уникальных вызовов. В этом контексте внедрение системы социально-трудового мониторинга приобретает критическую важность. Социально-трудовой мониторинг становится стратегическим инструментом для создания безопасных, стабильных и эффективных производственных процессов, что напрямую влияет на устойчивость и прибыльность строительных организаций. И для создания такой системы нам необходимо не только проанализировать и учесть собственные наработки в области мониторинга, но и глобальные тренды в части обеспечения устойчивого развития (концепция ESG).

На сегодняшний день ESG является основным практическим инструментом для достижения целей устойчивого развития. Перестав быть просто «модным трендом», она превратилась в обязательную систему управления рисками и раскрытия информации, во многих странах регулируемую на законодательном уровне. Следовательно, рост значимости ESG является главным драйвером для развития и совершенствования системы социально-трудового мониторинга, т.к. становится для компаний не только инструментом внутреннего управления, но и стратегическим механизмом для повышения инвестиционной привлекательности, управления репутацией и минимизации нефинансовых рисков [1,2].

История создания системы социально-трудового мониторинга в Республике Беларусь берёт начало в 1998 году, когда постановлением

Совета Министров Республики Беларусь № 948 от 24 июля 1997 г. была заложена её организационная основа. В том же году Постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 47 было завершено ее институциональное оформление, определившее его основные направления, периодичность, формы отчетности и круг участников. В 2003 году, после объединения Министерства труда и Министерства социальной защиты, постановление Совета Министров Республики Беларусь № 550 внесло в ранее изданное Положение изменения, расширив направления мониторинга и уточнив функционал участников [3, 4].

Ключевой целью созданной системы стало выявление значимых явлений и тенденций в социально-трудовой сфере, их прогнозирование и своевременное выявление проблем для принятия управленческих решений.

В последующие годы развитие системы мониторинга сопровождалось созданием новых координационных органов и документов. Так, в 2007 году был создан Межведомственный совет по вопросам мониторинга социально-трудовой сферы. Дальнейшее совершенствование заключалось в формировании приказом Минтруда и соцзащиты от 18 января 2016 года перечня базовых организаций-участников, а в 2018 году – в утверждении обновленной формы межведомственной отчетности в рамках мониторинга социально-трудовой сферы. Однако, несмотря на эти меры, практическая значимость мониторинга как инструмента для принятия управленческих решений снизилась. В результате, в 2019 году постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 544 мониторинг социально-трудовой сферы был официально прекращен [3, 4].

Социально-трудовой мониторинг в Республике Беларусь осуществлялся под руководством Министерства труда и социальной защиты населения при активном взаимодействии с ключевыми государственными и общественными структурами: Министерством экономики, Национальным статистическим комитетом, Конфедерацией нанимателей, Федерацией профсоюзов, а также другими заинтересованными органами.

Основная координация и организационное сопровождение процесса мониторинга были возложены на Министерство труда и социальной защиты населения. Научно-исследовательский институт труда и социальной защиты (при Министерстве) являлся центральным аналитическим звеном: он осуществлял сбор, обобщение, систематизацию и глубокий анализ всех предоставленных данных, готовил ин-

формационно-аналитические материалы и обеспечивал научно обоснованные выводы по результатам мониторинга.

Поступившая в Научно-исследовательский институт информация подвергалась комплексному анализу, на основе которого формировались ежеквартальные экспресс-обзоры и ежегодные доклады о состоянии социально-трудовой сферы [5].

Результаты мониторинга направлялись в Правительство Республики Беларусь, Администрацию Президента, а также в Министерство труда и социальной защиты, Министерство экономики, Конфедерацию нанимателей, Федерацию профсоюзов и другие заинтересованные организации для использования в рамках формирования государственной политики, регулирования рынка труда и социальной защиты населения [5].

Изучив структуру, участников и порядок работы системы социально-трудового мониторинга, мы можем определить ее достоинства и недостатки. Эти знания послужат основой для формирования авторской ESG-ориентированной системы социально-трудового мониторинга в строительной отрасли.

**Таблица – Сильные и слабые стороны существовавшей системы мониторинга**

	Сильные стороны	Слабые стороны
1.	Глубокий и многоуровневый анализ данных. Широкий перечень анализируемых направлений в сфере труда	Фокус только на труде. Отсутствует анализ экологических и управленческих вопросов.
2.	Вовлечение ключевых стейкхолдеров (профсоюзы, объединение работодателей) в процесс мониторинга	Отсутствие эффективной системы обратной связи, которая мотивировала бы участников к улучшениям (ESG-рейтинги).
3.	Регулярность и систематичность проведения аналитических мероприятий	Унификация данных. В полной степени не учитывается специфика различных отраслей экономики.
4.	Наличие надежной и проверенной информационной базы данных	Низкий уровень цифровизации и процессов сбора и обработки информации. Отсутствие цифровой платформы.

*Примечание.* Собственная разработка автора на основании данных [3,5].

Система социально-трудового мониторинга в Республике Беларусь представляла собой многоуровневую и межведомственную структуру, обеспечивающую оперативное и комплексное наблюдение за состоянием трудовой и социальной сферы. Её эффективность опиралась на четкое распределение функций, обязательное участие социальных партнёров и высокий уровень информационной интеграции.

Однако для строительной отрасли, с её уникальными особенностями, такими как: высокая текучесть персонала, вызванная дефицитом квалифицированных кадров, изменение условий труда, проблемы соблюдения экологических норм и корпоративные этики, необходимо создать совершенно иную отраслево-ориентированную модель.

На основе, проанализированной системы, предлагается разработать специальную версию ESG-ориентированного социально-трудового мониторинга для строительной отрасли – с сохранением сильных сторон и устранением ключевых ограничений первоначальной системы. Такой подход позволит не просто контролировать, а активно управлять строительными рисками – от обеспечения безопасности на стройплощадке и соблюдения экологических нормативов до создания стабильных условий для квалифицированных строительных кадров.

В результате устаревшая модель трансформируется в современный стратегический инструмент, повышающий не только операционную эффективность, но инвестиционную привлекательность строительных проектов и организаций в целом.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Environmental, social and governance. Эволюция, основные понятия и опыт регулирования ESG [Электронный ресурс]. URL: [nifi.ru/images/FILES/Reports/НИФИ\\_Экологические\\_социальные\\_управленческие\\_факторы\\_ESG.pdf](http://nifi.ru/images/FILES/Reports/НИФИ_Экологические_социальные_управленческие_факторы_ESG.pdf) (дата обращения: 31.01.2026).

2. ESG: три буквы, которые меняют мир [Электронный ресурс]. URL: <https://publications.hse.ru/pubs/-share/direct/619210984.pdf> (дата обращения: 31.01.2026).

3. Мониторинг социально-трудовой сферы Республики Беларусь [Электронный ресурс]. URL: <https://eccis.org/page/6384/monitoring-socialno-trudovoj-sfery-respubliki-belarus?ysclid=mktyfjpa8x847702824> (дата обращения: 31.01.2026).

4. Долинина Т. Н. Основные этапы эволюции инструментов управления оплатой труда в национальной экономике Беларуси (1991–2020 гг.) // Вестник Полоцкого государственного университета. Сер. D, Экономические и юридические науки. 2020. № 6 (144). С. 46–59.

5. Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 47 от 14.01.1998 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=c29800047&ysclid=mlcdvqjrbq947407653> (дата обращения: 31.01.2026).