

© 2023

Елена Ванкевич

доктор экономических наук, профессор, проректор по научной работе

(e-mail: vankevich_ev@tut.by)

Ольга Зайцева

кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента

(e-mail: olgazaiitseva@gmail.com)

(Учреждение образования «Витебский государственный технологический университет»)
г. Витебск, Республика Беларусь

РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ: ТЕНДЕНЦИИ И ПРИОРИТЕТЫ

Статья посвящена вопросам развития рынка труда Республики Беларусь в условиях цифровизации экономики. Авторами доказано, что в условиях цифровизации рынок труда смещается в сторону ограничений со стороны предложения (демографические риски, повышение мобильности рабочей силы, увеличение несоответствия между имеющимися у занятого населения навыками и квалификацией с требованиями нанимателей). Определены тенденции развития рынка труда и его сегментов в Республике Беларусь, установлены направления влияния цифровизации экономики на рынок труда, проведен анализ платформенной занятости. Выделены элементы, виды и особенности платформенной занятости. Обоснована необходимость корректировки ориентиров политики занятости в Беларуси с учётом выявленных тенденций.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, безработица, спрос на труд, предложение труда, платформенная занятость.

DOI: 10.31857/S020736760025548-1

Цифровизация экономики и формирование Индустрии 4.0 вносят коррективы в движущие силы развития. Как отмечал К. Шваб, меняются не только источники роста производительности труда, но и правила конкуренции на всех рынках, в том числе и на рынке труда, так как «мы производим и потребляем более эффективно, чем показывают экономические индикаторы» [27. С. 31]. Имеется в виду работа на дому, снижение транзакционных издержек на рынке труда при использовании онлайн-источников и платформ при поиске работы (работника), трудоустройстве, оформлении заказов, развитие удаленной работы и пр. Цифровизация экономики изменяет рынок труда, что проявляется в трансформации и поляризации рабочих мест, изменении форм занятости, сокращении традиционных и появлении новых моделей занятости. Структурные изменения экономики и цифровизация обуславливают постоянное и стремительное обновление требований к навыкам и компетенциям. По данным доклада «Будущее рабочих мест 2020» Всемирного экономического форума, более трети навыков, которые нужны работодателям в 2020 г., в 2015 г. считались не

очень важными. В ближайшие пять лет 40% основных навыков сегодняшних работников будут изменены, и если сегодня соотношение человеческого труда к машинному в среднем составляет 2 к 1, то к 2025 г. оно будет 1 к 1 [44]. В этих условиях важной теоретической и практической задачей становится анализ цифровой трансформации рынка труда в условиях инновационного развития экономики, изменения характера и содержания требуемых профессиональных навыков и компетенций, их прогнозирования и способов формирования.

Для того чтобы рынок труда Республики Беларусь поддержал взятый страной курс на цифровизацию экономики и ее инновационный рост, стимулировал структурные преобразования экономики, необходимо обеспечить полномасштабную аналитику рынка труда, поддерживая ее соответствующими институтами на рынке труда.

Такая постановка проблемы особенно актуальна для Республики Беларусь, так как цифровизация экономики требует определения таких направлений развития рынка труда, которые помогут сформировать и поддерживать эффективную занятость в экономике, успешно вписаться и конкурировать на глобальном рынке труда, при этом сохраняя социальную стабильность в стране.

Тенденции развития рынка труда Республики Беларусь. Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь сформирована обширная база данных для анализа рынка труда (табл. 1), гармонизированная с международными подходами и позволяющая оценить тенденции со стороны предложения на рынке труда, спроса на труд и результатов рынка труда.

В качестве позитивных тенденций правомерно отметить рост уровня занятости, снижение уровня безработицы, снижение удельного веса NEET-молодежи на белорусском рынке труда. Одновременно остается значительным уровень молодежной безработицы, увеличился средний период поиска работы и трудоустройства, а также, дискретно изменяясь, увеличилась продолжительность рабочего времени (до 35,7 час. в неделю). Последнее в совокупности с увеличением уровня занятости свидетельствует об экстенсивной природе экономического роста в стране (за счет увеличения ресурсов труда). Однако предложение труда не может быть расширено бесконечно, главным ограничителем здесь выступает демографическая ситуация. Наиболее тревожными сигналами на рынке труда Беларуси является невысокая результативность рынка труда (уровень производительности труда и заработной платы. При этом темпы роста производительности труда и реальной заработной платы устойчиво ниже темпов роста инфляции (см. табл. 1).

Как следует из данных трех переписей населения, за 1999–2019 гг. произошел неблагоприятный демографический сдвиг – на фоне общего сокращения численности населения на 6,29 %, численность молодежи в возрасте 15–29 лет снизилась почти на треть (на 30,54 %), а численность населения старше 50 лет значительно возросла [12. С. 7]. То есть в перспективе предложение на рынке труда будет сокращаться.

Таблица 1

Основные индикаторы развития рынка труда Республики Беларусь, 2016–2021 гг.

Наименование индикатора	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Уровень занятости населения (15–74 лет), %	66,7	67,2	67,5	67,7	67,5	67,3
Уровень безработицы (15–74 лет), %	5,8	5,6	4,8	4,2	4,0	3,9
Удельный вес молодежи, которая не учится и не работает, в возрасте 15–24 лет в общей численности населения данной возрастной группы, %	8,2	7,3	6,3	6,9	6,8	5,5
Уровень неформальной занятости населения (15–74 лет), %	7,4	8,3	8,2	8,0	8,6	8,8
Уровень безработицы молодежи в возрасте 15–24 лет, %	10,7	9,3	10,7	10,2	12,0	10,5
Среднее время поиска работы безработными в возрасте 15–74 лет, мес.	7,8	8,9	8,6	7,8	7,8	8,1
Среднее количество фактически отработанных часов на основной и дополнительной работе в обследуемую неделю на одного занятого, час.	35,0	35,3	35,7	35,8	35,2	35,7
Число свободных рабочих мест и вакансий на конец года, тыс.	35,4	55,6	78,5	90,1	75,1	92,0
Удельный вес работников организаций, прошедших профессиональное обучение, в общей численности работников организаций, %	9,6	9,4	9,5	9,9	8,7	9,5
ВВП на одного занятого, тыс. руб. (с 2016 г. – руб.)	21 551,4	24 289,8	28 197,9	31 085,8	34 660,8	40 459,2
Темп роста, %	99,5	103,7	103,5	101,5	99,6	103,2
Индекс потребительских цен, %	111,8	106,0	104,9	105,6	105,5	109,5
Реальная заработная плата работников организаций, %	96,2	107,5	112,6	106,5	108,8	105,1

Источник: [13, данные Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь].

Таблица 2

Демографическая характеристика рынка труда Республики Беларусь за 2015–2021 гг.

Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Численность населения, тыс. человек	9469,1	9469,7	9448,3	9429,3	9410,3	9349,6	9255,5
в том числе, в % к численности населения:							
мужчины	46,5	46,6	46,6	46,6	46,6	46,2	46,2
женщины	53,5	53,5	53,4	53,4	53,4	53,8	53,8
Численность населения, тыс. человек, в возрасте:							
моложе трудо-способного	1641	1669	1683	1691	1683,9	1678,6	1664,7
трудо-способ-ном	5 423,0	5 345,9	5 336,1	5 332,5	5 337,0	5 333,6	5 322,0
старше трудо-способного	2358	2404	2377	2350	2309,2	2269,2	2195,2
Удельный вес, %, в общей численности населения:							
городского	74,3	76,7	76,9	77,1	77,5	77,6	78,1
сельского	25,7	23,3	23,1	22,9	22,5	22,4	21,9
Трудовые ресурсы							
Численность трудовых ресур-сов, тыс. чело-век	5 853,0	5 771,2	5 714,9	5 697,6	5 697,9	5 684,3	5 654,6
Доля трудовых ресурсов в чис-ленности насе-ления, %	61,9	61	60,5	60,4	60,5	60,6	60,8
Коэффициенты демографической нагрузки							
Коэффициент потенциального замещения	0,30	0,31	0,32	0,32	0,32	0,31	0,31
Коэффициент пенсионной нагрузки	0,43	0,45	0,45	0,44	0,43	0,43	0,41
Коэффициент общей нагрузки	0,74	0,76	0,76	0,76	0,75	0,74	0,73

Источник: составлено авторами.

Динамика демографических показателей рынка труда Республики Беларусь также свидетельствует об ухудшении половозрастных пропорций населения

(табл. 2, рис. 1), превышении численности женщин над численностью мужчин, концентрация населения в крупных городах, при одновременном сокращении численности сельского населения, обострении проблемы моногородов в Беларуси (табл. 2).

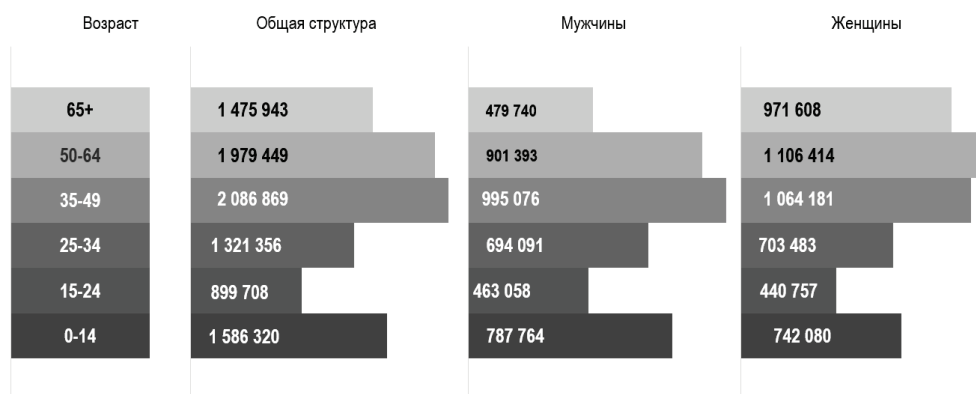


Рис. 1. Демографический состав населения Республики Беларусь в 2019 г.

Источник: составлено авторами по данным переписи населения (2019 г.).

Динамика коэффициентов демографической нагрузки (обобщенная количественная характеристика возрастной структуры населения) показывает довольно высокую нагрузку на население в трудоспособном возрасте непродуцируемым населением (см. табл. 2).

Динамика числа свободных рабочих мест и вакансий показывает значительный рост за анализируемый период: с 36 тыс. вакансий в 2016 г. до 92 тыс. вакансий в 2021 г. Однако при этом численность занятых в экономике неуклонно снижается (рис. 2).



Рис. 2. Динамика и структура спроса на труд в Республике Беларусь за 2016–2021 гг.

Источник: составлено авторами.

Несмотря на то что в отечественной литературе высказываются сомнения в отношении использования кривой Бевериджа для анализа рынка труда Беларуси, правомерно протестировать ее на основе данных о числе вакансий и численности фактически безработных (рис. 3).

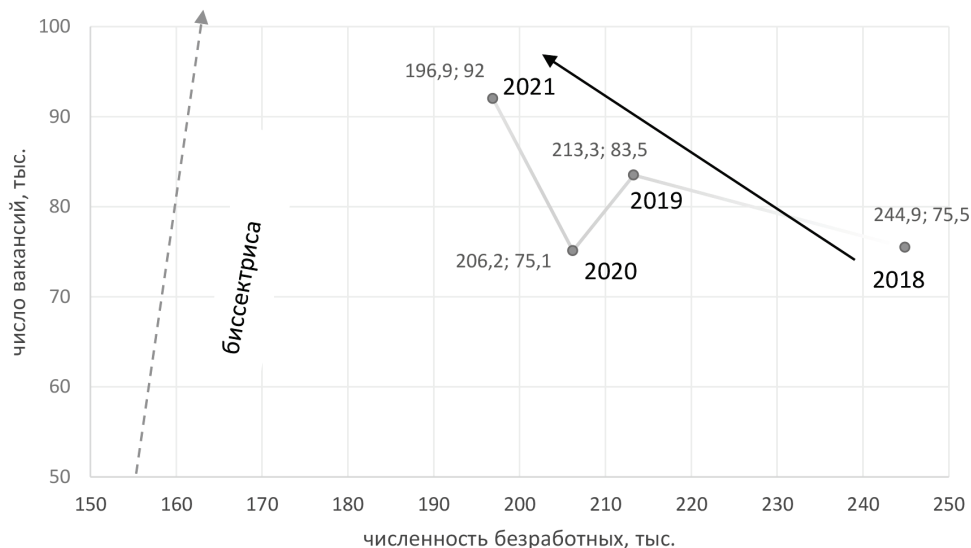


Рис. 3. Изображение кривой Бевериджа для рынка труда Республики Беларусь, 2018–2021 гг.

Источник: [6; данные сайта Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь].

Конфигурация кривой Бевериджа для Республики Беларусь (рис. 4) за 2018–2021 гг. позволяет сделать вывод о том, что для рынка труда Республики Беларусь все точки кривой Бевериджа расположены ниже биссектрисы, т. е. $\Sigma V \leq \Sigma U$, что соответствует состоянию спада и свидетельствует о росте циклической безработицы, хотя официально принятые показатели для оценки конъюнктуры рынка труда этого не отражают. По направлению кривой Бевериджа за 2018–2021 гг. (вверх и влево) видно, что рынок труда стремится к состоянию, при котором $\Sigma V \geq \Sigma U$, т. е. приближается к биссектрисе. Пересечение с биссектрисой будет свидетельствовать о том, что число безработных находится в пределах естественного уровня безработицы и включает только ее структурную и фрикционную формы. Анализ данных на онлайн-источниках вакансий (рис. 4) показывает сходное число вакансий и ее динамику, но расположение кривой Бевериджа по ним будет еще ниже, т. е. движение кривой Бевериджа вверх и влево неочевидно.

Таким образом, анализ показал, что в современных условиях рынок труда смещается в сторону ограничений со стороны предложения, а не со стороны спроса на труд. Основным источником роста является расширение предложения труда, но возможности этого ресурса сокращаются. Поэтому необходим

другой источник роста — инновации, которые предполагают обучение новым навыками и компетенциям, т.е. качественные изменения в предложении труда. Для обновления навыков необходимо, чтобы треть работников ежегодно проходили через различные формы дополнительного образования взрослых (за 2016–2021 гг. этот показатель не превысил 10%). Изменения и ограничения со стороны спроса на труд нивелируются возросшей мобильностью рабочей силы, расширением неформальной занятости и использования нестандартных форм занятости, статистическое измерение которых не организовано.



Рис. 4. Динамика числа вакансий на агрегаторе Belmeta.by, 2009–2022 гг.

Источник: составлено по данным BelMeta.by.

Несоответствия на рынке труда: направления и результаты анализа. Большой вклад в формирование предложения на рынке труда вносит рынок образовательных услуг. Беларусь характеризуется одним из самых высоких уровней грамотности населения в мире — 99,8% взрослого населения (старше 15 лет). Учитывая демографический спад, это привело к увеличению удельного веса молодых людей, занятых обучением, в структуре населения страны.

Размеры рынка образовательных услуг в Республике Беларусь за 1990–2020 гг. значительно выросли за счет высшего образования (рис. 5). Однако существует значительный дисбаланс между структурой и качеством подготовки специалистов системой образования и потребностью национальной экономики в кадрах. Это проявляется в несоответствиях на рынке труда.

Следует отметить, что первоначально соответствие рабочей силы спросу на труд оценивалось количественно, по численности работников и числу рабочих мест: сравнение структуры численности занятых и численности безработных по уровню образования; дифференциация безработицы в разрезе уровней образования, длительность безработицы, др.

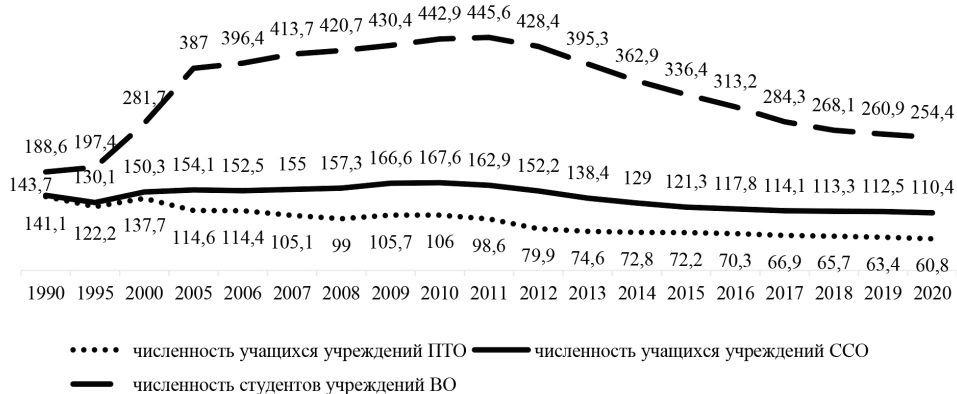


Рис. 5. Динамика численности учащихся в учреждениях образования Республики Беларусь
 Источник: составлено авторами по данным Национального статистического комитета РБ.

Специалистами ЕФО значительно расширен перечень показателей для оценки несоответствий [41], ряд из которых нуждаются в дополнительной эмпирической базе для применения в нашей практике (например, для сравнения требований к навыкам, которые нужны нанимателям на рынке труда, с запасом навыков, имеющихся у населения в трудоспособном возрасте).

Статистически доступными и используемыми для оценки несоответствия на рынке труда являются следующие показатели: уровень занятости и безработицы; отношение численности безработных к численности занятых по полу, возрасту, уровню образования, занятию, региону; показатель NEET-молодежи; общее вертикальное и горизонтальное несоответствие (несоответствие выполняемой на рабочем месте работы полученной квалификации). Эти данные дают результаты обследования домашних хозяйств по проблемам занятости населения, проводимого Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь.

Возможными для расчета являются показатели: кривая Бевериджа; несоответствие по профессии (соотношение работников с определенным уровнем образования, работающих на несоответствующем ему в соответствии с ОКРБ «Занятия» уровне квалификации, к общей численности населения с данным уровнем образования). Изучение распределения занятого населения по соответствию квалификации выполняемой работе [6. С. 39, 41] позволяет сделать вывод, что на рынке труда Республики Беларусь сложились устойчивый дефицит навыков и компетенций, присутствует как вертикальное, так и горизонтальное несоответствие:

- у 62,0% занятых выполняемая работа соответствует полученной квалификации, при этом за 2016–2021 гг. произошло снижение данного показателя, т. е. вертикальное несоответствие увеличивается (табл. 3);

- у 17,2% занятых выполняемая работа соответствует уровню полученной

квалификации, но не связана с ней (это горизонтальное несоответствие, которое также за 2016–2021 гг. возросло) [6. С. 41].

Таблица 3

Соответствие квалификации выполняемой работе у занятого населения в 2021 г., в %

Соответствие квалификации выполняемой работе:	Всего	В том числе выполняемая работа:			
		соответствует квалификации	ниже квалификации	выше квалификации	квалификация по уровню соответствует работе, но не связана с ней
– у занятых в трудоспособном возрасте, %	100,0	62,0	17,8	3,0	17,2
– у лиц в возрасте до 30 лет (включительно), окончивших учреждения образования в 2018–2020 гг., в том числе с уровнем образования:	100,0	74,2	13,2	0,9	11,8
– высшим	100,0	75,4	14,1	0,0	10,4
– средним специальным	100,0	71,1	17,2	1,3	10,3
– профессионально-техническим	100,0	75,9	5,4	2,1	16,7

Источник: [6. С. 39, 41].

В разрезе профессионально-квалификационных групп работников (табл. 4) уровень несоответствия выполняемой работы полученной специальности значительно варьируется (от 48,4 до 64,1%) [6. С. 65].

Таблица 4

Соответствие квалификации выполняемой работе у занятого населения по занятиям в 2021 г., в %

Всего занятое население, 2021, Республика Беларусь	Выполняемая работа:			
	соответствует квалификации	ниже квалификации	выше квалификации	одинаковы, но не связаны
100%, в том числе по занятиям:	62,0	17,8	3,0	17,2

Окончание табл. 4

01. Руководители	63,7	3,4	12,4	20,5
02. Специалисты-профессионалы	83,1	2,3	1,8	12,8
03. Специалисты	66,0	12,2	3,0	18,9
04. Работники, занятые предоставлением... услуг	35,9	29,9	4,2	29,9
05. Работники сферы обслуживания...	44,6	33,4	2,8	19,5
06. Квалифицированные работники СХ	51,6	27,0	1,7	19,7
07. Квалифицированные рабочие промышленности	65,3	15,0	2,0	17,7
08. Операторы, аппаратчики...	59,6	20,4	1,6	18,5
09. Неквалифицированные работники	36,4	51,0	0,9	11,8

Источник: [6. С. 65].

Несоответствия в разрезе уровней образования и занятий можно оценить методом сравнения структуры занятых по занятиям и по уровню образования, рассчитав размеры численности работников с определенным уровнем образования, занятых в профессиях, не требующих такого уровня квалификации (согласно ОКРБ 014-2017 «Занятия») (табл. 5). Избыток высшего образования оценен в 18,15% от численности работников с высшим образованием (304,157 тыс. человек, что составляет 6,27% в численности занятого населения). Недостаток образования оценен в 178,826 тыс. человек, или 3,69% от численности занятого населения. Общее несоответствие образования занятию составляет 482,98 тыс. человек (9,96% от численности занятых) (рассчитано по [2. С. 56, 60]).

Более точная информация в разрезе навыков получена в результате опроса населения и работодателей о структуре востребованных и представленных на рынке труда навыках в рамках реализации проекта технической помощи ЕС «Занятость, профессиональное образование и обучение в Беларуси»¹.

Влияние цифровизации на рынок труда Республики Беларусь. Рынок труда трансформируется под влиянием цифровизации экономики, увеличению темпов которой еще больше способствовала пандемия COVID-19. Переход

¹ <http://ripo.by/index.php?id=5567>.

к цифровой экономике — особенно в сочетании с другими мегатрендами (изменение климата, демографические и социальные изменения, глобализация) — меняет характер экономической деятельности, труда и занятости.

Таблица 5

Определение численности работников с определенным уровнем образования, занятых в профессиях, не требующих такого уровня образования, согласно ОКРБ 014-2017 «Занятия», 2021 год, в %

Распределение работающих по найму по уровню образования, в %	Начальное, неполное среднее	Среднее общее (11 классов)	Профессионально-техническое	Среднее специальное	Незаконченное высшее, высшее
01. Руководители (416,25 тыс. человек)	0,072	2,7	6,47	20,04	70,7
02. Специалисты-профессионалы (1071,25 тыс. человек)	0,01	0,66	1,54	12,63	85,22
03. Специалисты (491,83 тыс. человек)	0,32	5,67	11,17	53,57	29,23
04. Работники, занятые предоставлением офисных и административных услуг (158,532 тыс. человек)	0,88	12,76	60,45	35,32	28,7
05. Работники сферы обслуживания и торговли (723,383 тыс. человек)	1,09	18,45	37,64	29,19	15,6
06. Квалифицированные работники сельского хозяйства (151,102 тыс. человек)	10,0	38,79	36,14	11,81	0,65
07. Квалифицированные рабочие промышленности, строительства и рабочие подобных занятий (764,862 тыс. человек)	1,42	14,25	55,51	20,47	8,38
08. Операторы, аппаратчики... (659,672 тыс. человек)	1,71	23,2	46,6	19,74	0,17
09. Неквалифицированные работники (369,618 тыс. человек)	5,62	33,57	37,78	17,82	5,17

Источник: рассчитано по [2. С. 56–61].

По мнению экспертов Европейского фонда улучшения условий жизни и труда (Еврофонд), в условиях цифровизации экономики основными направлениями, которые влияют на рынок труда, являются развитие цифровых платформ [43, р. 4], автоматизация производств и цифровая трансформация бизнес-моделей (рис. 6).



Рис. 6. Три вектора ожидаемых изменений в сфере труда и занятости

Источник: составлено авторами по [43].

Национальные статистические показатели развития цифровой экономики Республики Беларусь свидетельствуют о достаточно активной цифровизации всех сфер деятельности в стране. Доля сектора информационно-коммуникативных технологий в общем объеме производства в 2021 г. составила 6,3%, по численности занятых работников доля этого сектора составляет 3,4% (188 778 человек).

Цифровизация экономики Республики Беларусь приводит к масштабным изменениям в сфере труда и занятости населения. Трансформация форм занятости изменяет традиционно сложившуюся структуру занятости населения, способствует усилению мобильности трудовых ресурсов, распределение которых происходит под воздействием складывающейся конъюнктуры на международном и национальных рынках.

Среди направлений влияния цифровизации на предложение трудовых ресурсов правомерно выделить:

- 1) повышение мобильности рабочей силы в условиях цифровизации [10; 20], расширение возможности занятости за счет онлайн-платформ, совместительства и т.д.;
- 2) расширение экономической активности (для тех групп населения, которые ранее не имели возможности работать (пожилые граждане, лица с ограниченными возможностями и др.) [5; 20; 24; 25];

3) переход от оценки работника по уровню образования и диплому к оценке персонала по навыкам (которые могут быть подтверждены сертификатами, полученными в том числе в сфере неформального образования).

Цифровая трансформация рынка труда подразумевает параллельное развитие социально-трудовых отношений как традиционного характера, так и частично или полностью перешедших в виртуальную среду. Наблюдается устранение формальных и неформальных межгосударственных барьеров. Появляются новые формы занятости, свойственные рынку труда в условиях цифровой трансформации, предусматривающие как наличие трудовых отношений с работодателем (дистанционная работа) (рис. 7), так и их отсутствие в рамках электронной самостоятельной занятости (фриланс, краудворкинг). Основу последних составляют не трудовые, а гражданско-правовые отношения, возникающие при заключении соответствующего краткосрочного договора, согласование условий которого возлагается на онлайн-платформы по трудоустройству, выступающие в качестве «места встречи и переговоров» заказчика и исполнителя.

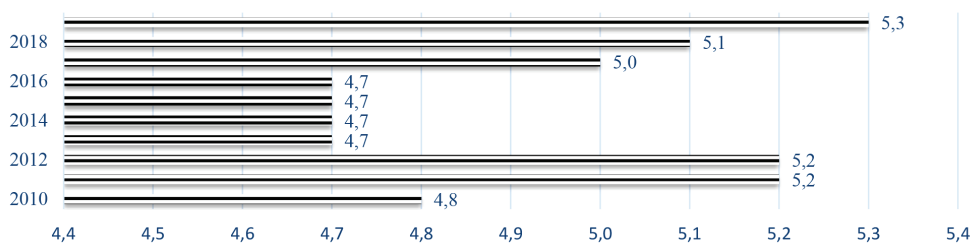


Рис. 7. Динамика удельного веса занятого населения стран Европейского союза, имеющего дистанционную работу в 2018 г., %

Источник: Eurostat, <https://ec.europa.eu/>.

В результате появления огромного количества онлайн-платформ возникает так называемая платформенная экономика (gig-economics), основанная на использовании онлайн-платформ, которые выступают в качестве посредников между поставщиками услуг и потребителями, а также гибком формате включения работников.

МОТ выделяет три основные категории платформ: предлагающие цифровые сервисы (продукты) частным лицам (например, поисковые системы или социальные сети); обеспечивающие взаимодействие и выполняющие функции связующего звена между различными пользователями (например, платформы для бизнеса (B2B)); цифрового труда [14].

Одной из основных тенденций на рынке труда, связанных с платформенной экономикой, является появление платформенной занятости. Под платформенной занятостью («краудворк», «гиг-работа» или «онлайн-фриланс») понимается вид

занятости, присущий гиг-экономике (платформенной экономике), характеризующейся использованием онлайн-платформ для взаимодействия платформенных занятых и заказчиков услуг.

К основным чертам платформенной занятости относятся:

- наличие трехсторонних отношений, в которые включены исполнитель (партнер, подрядчик, работник), клиент и платформа. Онлайн-платформа в данном случае выступает в качестве инструмента согласования спроса и предложения на рынке труда;

- нестабильность занятости, так как услуги предоставляются по запросу.

Платформенная занятость находится в сфере интересов зарубежных исследователей [30-34] и крупных международных организаций (Eurofound [38], McKinsey Global Institute [37], OECD [28], BCG [47], ILO [29; 8] и др.). В Российской Федерации также активно проводятся исследования платформенной занятости [3; 15; 17; 19; 23; 40], но исследований белорусских ученых в этой области еще довольно мало [18]. Исследователи в основном анализируют терминологический аппарат, обосновывают признаки и свойства платформенной занятости (в большей степени с юридической точки зрения).

По оценкам зарубежных ученых [26; 48], платформенная работа, как правило, выполняется в дополнение к основной занятости, т.е. является вторичной занятостью. Поэтому возникает вопрос о законодательных пробелах занятости через онлайн-платформы, так как доходы, получаемые с помощью этой формы занятости, иногда не направляются в налоговую систему страны. Это приводит к снижению налоговых поступлений и налоговой базы, а также поднимает вопрос о необходимости адаптировать систему социального обеспечения и социальной защиты к новым реалиям. До сих пор стоит вопрос, относятся ли платформенные работники к категории наемных работников или их нужно считать самозанятыми. В некоторых странах лиц, занятость которых основывается на цифровых платформах, выделили в отдельную группу, однако вопрос, целесообразно ли создавать новые категории работников, остается дискуссионным [26].

Согласно позиции Международной организации труда, различают два типа платформ:

- веб-платформы, которые соединяют заказчика и исполнителя, т.е. физическое лицо (или бизнес) и исполнителя, который будет выполнять оплачиваемую работу удаленно. Например: фрилансерские платформы (Upwork, Kabanchik, Freelancer, Freelancehunt и т. д.), конкурсные платформы (99designs, DesignHill), платформы микрозаданий (AMT, Appen, Microworkers), платформы конкурентного программирования (Kaggle, Topcoder, Code Chef);

- транзакционные платформы, которые соединяют клиента и бизнес, при этом услуги оказываются лично, в какой-то локации, а исполнителем часто выступает третье лицо; к этому типу относятся, в частности, услуги по ремонту, такси и доставка [48, р. 40].

Онлайн-платформы позволяют реорганизовать деятельность, ранее опирающуюся на традиционные трудовые отношения, в работу, выполняемую независимыми подрядчиками или самозанятыми работниками.

Платформенная экономика — это, несомненно, растущий сегмент как в терминах оборота средств, так и по числу занятых. Согласно статистическим данным Международной организации труда, в 2020 г. в мире функционировало 777 подобных интернет-площадок (рис. 8). По данным базы Crunchbase, число платформ с 2010 г. по 2020 г. увеличилось в 5,4 раза. Среди них большую долю занимают платформы, связанные с предоставлением курьерских услуг (49,2 %), далее идут сетевые платформы (36,4 %), услуги такси (13,6 %) и смешанные платформы (0,6 %). Большинство работающих (около 60 %) через цифровые платформы имеют высшее образование [48].

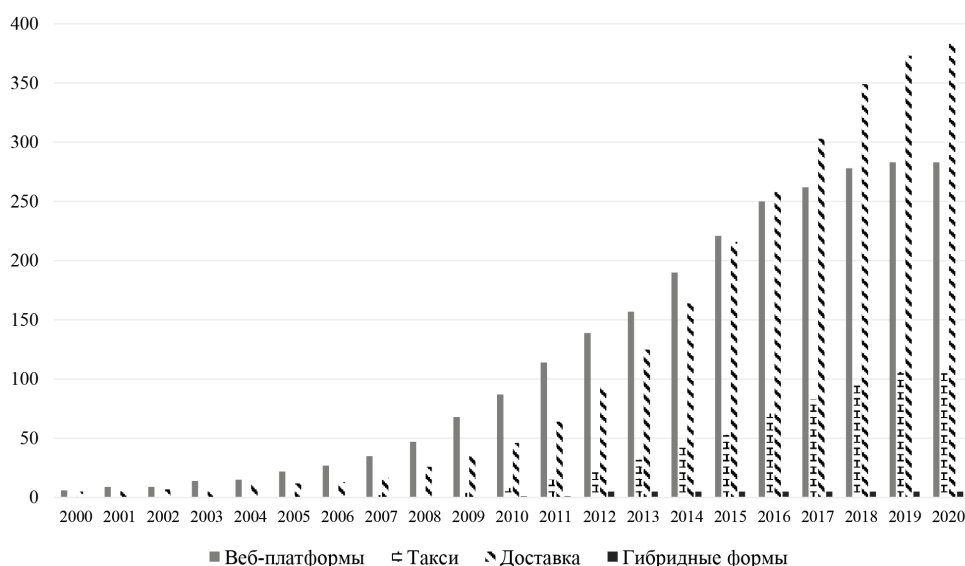


Рис. 8. Динамика количества действующих онлайн-платформ в мире

Источник: [48].

Наибольшую выручку получают платформы, оказывающие услуги такси и доставки. Особенно популярны данные сервисы в США, о чем свидетельствует объем выручки на платформах [11].

По данным базы Owler, наибольший предполагаемый доход в 2019 г. достигла платформа Uber (предоставление услуг такси) в размере 10,745 млн долл. США, на втором месте — платформа по оказанию курьерских услуг Maiduan, работающая в Восточной Азии, с доходом в 8,532 млн долл. США, в России наибольший объем дохода приходится на платформу Яндекс.Такси — 501 млн долл. США.

Согласно исследованию, опубликованному консалтинговой компанией A2Z Market Research в ноябре 2021 г., платформенная экономика имеет

совокупный среднегодовой темп роста в 17,4% в шестилетний период с 2021 по 2027 г. (рис. 9). Таким образом, исследование прогнозирует совокупный рост в 104,4 %. Аналогичные данные демонстрирует исследование MasterCard, так как объем мировой платформенной экономики более чем удвоится к 2023 г., согласно прогнозам компании. А в 2027 г. объем составит 864 млрд долл.

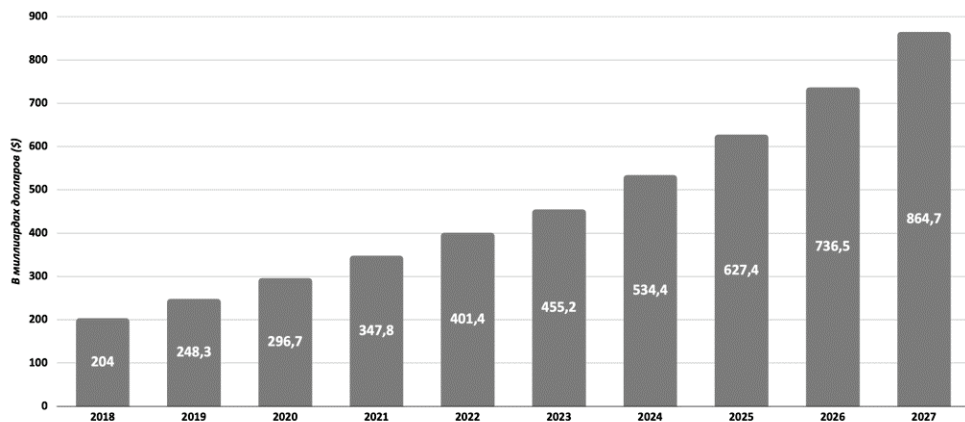


Рис. 9. Объем мировой платформенной экономики в 2018–2027 гг.

Источник: [16].

Платформенная занятость становится все более важной новой нестандартной формой занятости во всем мире. По оценкам, более чем каждый десятый работник в ЕС занят в этой сфере [39].

Хотя платформенная занятость представляет собой лишь небольшую часть общего рынка труда, она является наиболее наглядным примером технологических сдвигов, происходящих на глобальном рынке труда, таких как растущая самозанятость и заёмный труд, дистанционная занятость, виртуальная командная работа и др.

Изучение результатов оценки развития платформенной занятости в странах Европейского союза позволяет сделать вывод о том, что с 2010 по 2019 г. удельный вес работников, для которых использование платформ выполнялось на постоянной основе, был существенно ниже, чем удельный вес работников, вовлеченных в платформенную занятость хотя бы иногда. То есть для граждан ЕС платформенная занятость в большей степени является дополнительной работой, а не основной. Среди стран с наибольшей долей вовлеченного в платформенную занятость населения оказались Португалия, Нидерланды, Испания, Ирландия, Германия, Литва, Швеция, Италия и Франция (табл. 6).

Однако распространение платформенного труда (удельный вес платформенных работников в общей численности занятого населения Европейского

союза составил в 2019 г. 11% [42] в европейских странах сопровождается сокращением численности безработного населения более чем на 25% в 2018 г. по сравнению с 2010 г.

Таблица 6

Удельный вес работников платформы в общей численности занятого населения в возрасте 16–74 лет в 2019 г. (в странах–лидерах по участию населения в такой форме занятости), %

Страна	Эпизодический характер работы	Дополнительная работа	Основная работа
Нидерланды	2,8	5,1	2,7
Испания	4,1	6,7	2,6
Ирландия	2,6	5,2	2,0
Португалия	4,2	3,9	1,5
Германия	3,2	4,2	1,5
Литва	3,8	2,7	1,2
Швеция	3,0	3,7	0,9
Италия	1,5	3,9	0,9
Франция	1,5	2,8	0,9

Источник: составлено по данным [9. С. 43–44].

Необходимо отметить, что в общей численности населения, осуществляющего свою трудовую деятельность посредством использования интернет-платформ, доля граждан, имеющих статус иностранного гражданина, составляет около 50%, из них половина имеет высшее образование.

В Республике Беларусь исследования, касающиеся платформенной занятости, только начинают проводиться.

Сложность количественной оценки развития платформенного труда в Республике Беларусь объясняется отсутствием необходимых статистических данных. Кроме того, несмотря на разнообразие существующих интернет-платформ по трудоустройству, непросто выделить ту часть их участников, которая представляет граждан Республики Беларусь.

По оценкам платформенной занятости экспертами ЕФО [45. С. 29], в Республике Беларусь ориентировочно 21640 человек работают через онлайн-платформы, из них 9164 человека зарегистрированы на трех крупнейших платформах (Guru, Weblancer, Freelancer), что составляет 966,7 случаев на 1 млн человек населения [45. С. 34]. Для сравнения, в Армении этот показатель составляет 1225,3 случаев, Молдове – 977,2, Украине – 1409,3 [4. С. 34]. То есть платформенная занятость в Беларуси составляет, в разных оценках, от 0,6% до 1% численности занятых, что намного ниже уровня многих стран ЕАЭС и ЕС.

Например, в России платформенную занятость оценивают от 8,3 до 11,1% численности занятых [19. С. 52], в большинстве стран ЕС — от 2 до 8%, в отдельных странах выше (Австрия — 19%, Италия — 22%) [19. С. 64]. Неопределенность методических и организационных вопросов учета платформенных работников затрудняет их точные оценки для белорусского рынка труда. Например, по расчетам портала Dev.by, за 2020–2022 гг. за пределы Республики Беларусь выехали от 16 до 23 тыс. ИТ-специалистов, что составляет около 18,5% от численности занятых в этом секторе, но статистические данные этого не отражают.

Портал top\$dev в 2016 г. провел исследование на основе данных крупнейших фриланс-бирж (Upwork, Freelancer и др.) более 160 тыс. профилей ИТ-фрилансеров, обслуживающих иностранных заказчиков, и 1,5 млн проектов (заданий). В данном исследовании были оценены тенденции, характерные и для Беларуси.

Так, по данным вышеуказанного портала, в 2015 г. в Беларуси наблюдался значительный рост цифрового труда в сфере ИТ: его доля выросла на 69% в 2015 г. с очень низкого уровня [21]. В 2015 г. Беларусь заняла третье место в Восточной Европе по финансовой доле заказов [21] и составила около 5% доли рынка (рис. 10). Это свидетельствует о большом потенциале развития платформенной занятости в Республике Беларусь.

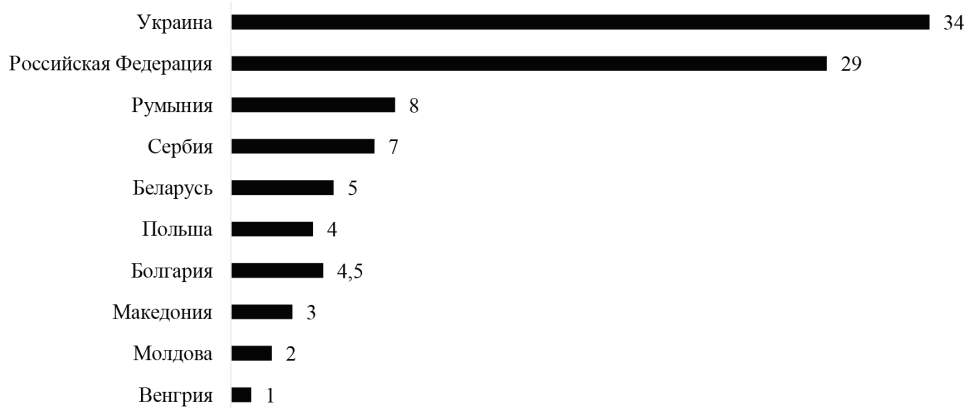


Рис. 10. Доля рынка ИТ-задач, выполняемых с помощью онлайн-веб-платформ, в десяти крупнейших странах Восточной Европы, 2016 г., %
Источник: [21].

Анализ данных, размещенных в открытых источниках, позволил получить следующую информацию о размерах платформенной занятости в Беларуси. Среди веб-платформ, которые созданы в Беларуси и которыми пользуются белорусы, можно выделить платформу ITFreelance [<https://itfreelance.by>], насчитывающую более 25 тыс. фрилансеров, а также Фрилансер.бел [[https://фрилансер.бел/.](https://фрилансер.бел/)] (463 фрилансера). Среди белорусов также востребованы российские веб-платформы (FL.ru, Freelance.ru, kWork, Хабр Фриланс и др.) и практически все зарубежные фриланс-биржи.

Однако с 2020–2021 гг. многие зарубежные платформы ушли с рынка труда Республики Беларусь (крупнейшая платформа Upwork, Weblancer, Freelancehunt и др.). Также прекратили деятельность фриланс-платформы Украины (Kabanchik).

Наиболее крупными платформами на основе геолокации, используемыми в Беларуси, являются сервисы такси (Яндекс.такси, «Максим»), сервисы доставки (CARTE.BY, Яндекс.Еда, delivio.by). Также белорусами используются платформы по заказу услуг. Известная цифровая площадка Kufar насчитывает 31 тысячу объявлений в разделе «Услуги» [<https://www.kufar.by/1/uslugi>]. На площадке Onliner.by в разделе «услуги» представлено около 3 тысячи заказов. При этом 2,8 тысячи представлено в Минске и Минской области, в других областях количество заказов распределено практически одинаково и в разы меньше [<https://s.onliner.by/>]. Количество исполнителей на данной площадке составляет 31,5 тыс. исполнителей (в Минске и Минской области – 10 тыс. исполнителей, в других областях в среднем по 3 тыс.). Среди основных услуг предлагаются: строительные и отделочные работы, перевозки, ремонт техники и инструмента, уборка и т. д.

На портале «Яндекс услуги» представлены услуги 1200 специалистов [<https://uslugi.yandex.ru/>], платформа Flagma показывает предложения более 1,50 млн исполнителей [<https://flagma.by/products/uslugi>].

Таким образом, платформенная занятость в Республике Беларусь присутствует в диапазоне от 30 тыс. человек до 1,5 млн человек.

Более полных данных об охвате платформенной занятостью белорусских работников внутри страны в открытых источниках нет.

Потенциал платформенной занятости может быть косвенно оценен через показатели самозанятости, дополнительной занятости (так как часто онлайн-платформы служат для исполнителей источником дополнительного дохода), а также неформальной занятости. Так как самозанятость измеряется в основном через индивидуальные характеристики и характеристики рабочего места, в мировой практике национальные обследования рабочей силы являются наиболее надежным источником информации о самозанятых. По результатам выборочного обследования населения по вопросам занятости имели дополнительную работу: в 2019 г. – 1,9% занятого населения, в 2020 г. – 1,7%, в 2021 г. – 1% [6]. В неформальном секторе численность населения с дополнительной работой составляла на протяжении последних трех лет в среднем около 20 тыс. человек. Структура по полу в различный период варьировалась: в 2019 и 2021 г. наблюдалось преобладание женщин в этой форме занятости, в 2020 г. – мужчин (табл. 7).

Согласно результатам обследования домохозяйств по вопросам занятости, среди занятого населения в Республике Беларусь 5,3% (по состоянию на 2021 г.) составляет самозанятое население. Они, в свою очередь, делятся на тех, кто работает с привлечением наемных работников (19,2% от всех самозанятых)

и тех, кто работает без привлечения наемных работников (80,4%) (рис. 11). Вовлеченность в самозанятость мужчин (67%) значительно большая, чем вовлеченность женщин.

Таблица 7

Занятость населения с дополнительной работой в неформальном секторе

Показатель	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Всего	21 040	22 987	19521
Мужчины	9 022	13 053	7922
Женщины	12 019	9 935	11598

Источник: составлено авторами по [6].



Рис. 11. Структура самозанятости в Республике Беларусь, 2021 г.

Источник: составлено авторами по [6].

Средний возраст самозанятого (40 лет) чуть ниже среднего возраста наемного работника (41 год). Мало отличается у самозанятых и наемных работников и уровень образования: в обоих секторах преобладают занятые с высшим и профессионально-техническим образованием.

Самозанятые зарабатывают в среднем в 1,1–1,3 раза больше, чем наемные работники. Характерно, что коэффициент вариации доходов среди предпринимателей составляет 94% у мужчин и 87% у женщин (женщины зарабатывают меньше). Аналогичный коэффициент вариации доходов наемных работников – 68% для мужчин и 71% для женщин. Различия в данном коэффициенте свидетельствуют о том, что дифференциация предпринимателей по средним доходам выше по сравнению с наемной рабочей силой [1].

Увеличение численности самозанятых потенциально может свидетельствовать о расширении масштабов платформенной занятости в Республике

Беларусь. Однако, даже с учетом косвенных оценок, масштабы платформенной занятости в Республике Беларусь ниже, чем в других странах.

В качестве основных причин слабого развития платформенной занятости в Беларуси правомерно выделить следующие:

1) слабое знание иностранных языков, что объясняет неготовность части населения к такому виду занятости;

2) несформированность инфраструктуры для развития платформенной занятости (мало национальных платформ и коворкинг-центров);

3) отсутствие информации для объективной оценки ее размера и структуры.

Аналитической службой портала вакансий *rabota.by* формируется база данных об удаленных вакансиях и резюме для удаленной работы, в соответствии с которой в конце 2021 г. было размещено 1432 вакансии, или 5,44% всех вакансий портала, требующих удаленной работы, и 24099 резюме, что составляет 0,56% от численности занятых в стране в этом периоде [по данным Исследовательского центра *rabota.by*. <https://rabota.by/article/>]. По оценкам НИИ труда, дистанционную занятость в 2020 г. использовало 37,9% опрошенных организаций [4. С. 201], но это статистика получена на малом размере выборки. Таким образом, информации о развитии новых форм занятости в Беларуси, свойственных цифровой экономике, немного.

Онлайн-порталы вакансий в Беларуси охватывают от 0,01 до 2,0% спроса на труд (отношение числа вакансий к численности рабочей силы) и от 0,16 до 56,66% предложения труда (отношение числа резюме к численности рабочей силы). Поскольку порталы используют разные способы структурирования информации, прямое сопоставление их данных невозможно. Учитывая, что большинство порталов не проводят собственной аналитики рынка труда либо не размещают ее в открытом доступе, необходимо формирование единого портала вакансий в научно-исследовательских и аналитических целях [41].

Таким образом, анализ развития рынка труда в Республике Беларусь не позволяет сделать однозначных выводов о его эффективности и степени воздействия на его динамику процессов цифровизации экономики. Общее распространение и расширение использования ИКТ в быту и в профессиональной деятельности объективно приводит к цифровой трансформации рынка труда, но динамика и формы проявления данной трансформации неочевидны.

Изменение ориентиров политики занятости в современных условиях. В результате исследования выявлено, что основным ограничением в развитии рынка труда Республики Беларусь становится ограничение со стороны предложения труда. Нехватка кадров выражается через демографические риски, несоответствие между имеющейся у занятого населения квалификацией, образованием и навыками с требованиями нанимателей. Проведенное исследование не позволило сделать однозначных выводов о влиянии цифровизации экономики на развитие рынка труда в Беларуси. Исследование также выявило определенную

нехватку информации для проведения такого анализа. Направления анализа и статистического наблюдения за рынком труда Республики Беларусь должны быть дополнены обзором динамики рынка труда по данным онлайн-источников, оценкой новых форм занятости (платформенная занятость, удаленная работа, др.), анализом рынка труда в разрезе навыков.

Полученные результаты являются основанием для изменения ориентиров в политике занятости в современных условиях (табл. 8).

Таблица 8

Изменение ориентиров политики занятости в современных условиях

Традиционная точка зрения	Новые ориентиры
Стремление в политике занятости к полному устранению несоответствий (снижению безработицы, обучению безработных).	Основной ориентир – производительность труда. Статистическое измерение новых форм занятости, анализ данных онлайн-источников о рынке труда, диагностика несоответствий в разрезе квалификации, образования, навыков.
Недостаток квалификации у выпускников, предприятиям сложно найти подходящих специалистов.	Усиление активности и ответственности работодателей, повышение активности их кадровых служб и информированности о своих потребностях в навыках.
Обучение и трудоустройство являются обязанностью учреждений образования.	Разделение ответственности между человеком, учреждением образования, нанимателем. Активность нанимателя имеет большое значение для обучения и развития навыков.
Принятие решений на основе данных общереспубликанского банка вакансий и обследования домашних хозяйств.	Сочетание статистических данных с данными онлайн.

Источник: составлено авторами.

Спрос на труд растет, это снижает ценность рабочего места и ослабляет мотивацию. Ограничения со стороны предложения труда становятся доминирующими, но оцениваются в терминах навыков и задач, а не только численности рабочей силы. Главным ограничением является невысокая результативность рынка труда (производительность труда и заработная плата). Причина может лежать в плоскости несоответствия навыков, анализ которых не организован, при этом информационная асимметрия на рынке труда сохраняется. Недостаточно информации для проведения оценки новых явлений.

Для того чтобы рынок труда Республики Беларусь вписался в процессы глобализации и цифровизации, необходимо обеспечить более высокую производительность труда и как следствие более высокую заработную плату. Для этого необходимо углубить диагностику рынка труда и снижать имеющиеся на нем несоответствия путем согласованных действий всех заинтересованных.

Таким образом, в результате проведенного исследования доказано, что в условиях цифровизации рынок труда Республики Беларусь смещается в сторону ограничений со стороны предложения (демографические риски, повышение мобильности рабочей силы, увеличение несоответствия между имеющимися у занятого населения навыками и квалификацией с требованиями нанимателей). Определены тенденции развития рынка труда и его сегментов в Республике Беларусь, установлены направления влияния цифровизации экономики на рынок труда, проведен анализ платформенной занятости.

Литература

1. *Акулова М.* Выбор белоруса: гарантированная зарплата или риски бизнеса / М. Акулова. — URL: https://bel.biz/completed/management/upravlenie/vybor_belorusa_garantirovannaya_zarplata_ili_riski_predprinimatelstva.
2. Беларусь в цифрах, 2022. Статистический справочник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь // Минск, 2022.
3. *Бобков В.Н., Черных Е.А.* Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости // Мир новой экономики. 2020. № 14 (2). С. 6–15.
4. *Борушко А.Г.* Дистанционная работа в организациях Республики Беларусь: масштабы распространения, преимущества и проблемы // Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость: Материалы XV Международной научно-практической конференции, Минск, 19–20 мая 2022 г. // Минск: БГЭУ, 2022. С. 200–201.
5. *Гимпельсон В.* Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капельюшников // Москва: ГУ ВШЭ, 2005. — 36 с.
6. Занятость населения в Республике Беларусь в 2021 году (по материалам выборочного обследования) / Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь // Минск, 2022. — 150 с.
7. Информационное общество в Республике Беларусь. Статистический сборник // Минск: Нац. стат. ком., 2021. — 95 с.
8. Качество рабочего места в платформенной экономике, Женева, МОТ, 2018. URL: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/issue-riefs/WCMS_618382/lang--en/index.htm
9. *Ковалев М.М., Головенчик Г.Г.* Цифровая экономика — шанс для Беларуси: монография // Минск: Изд. центр БГУ, 2018. — 327 с.
10. *Кройтор С.* Дигитализация экономики как фактор трансформации рынков труда // Минск: Наука и инновации, 2019. № 7. С. 60–61.
11. *Никонова О.Д., Фатеев М.А.* Управление рынком труда в условиях развития платформенной экономики, 2022.
12. Общая численность населения, численность населения по возрасту и полу, состоянию в браке, уровню образования, национальностям, языку, источникам средств к существованию по Республике Беларусь. Стат. бюллетень // Минск: Национальный статистический комитет, 2020.

13. Перечень ключевых показателей системы индикаторов достойного труда — URL: <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2F>.
14. Перспективы занятости и социальной защиты в мире. Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда. — МОТ, 2021.
15. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия. — URL: аналитический доклад / О. В. Синявская, С. С. Бирюкова, Е. С. Горват, Д. Е. Карева, Д.А. Стужук, К.О. Чертенков. — Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — Москва: НИУ ВШЭ, 2022.
16. Платформенная занятость как инструмент трудовой социализации представителей старших возрастных групп поколения X. — URL: <https://rsuh.digital/generation-x-platform-ecopomy>.
17. Платформенная занятость: вызовы и возможные решения: Центр стратегических решений, 2022.
18. Платформенная занятость: между трудовым, гражданским и налоговым правом / Томашевский К. Л. Юстиция Беларуси, 2021. — № 8. — С. 10—15.
19. Платформенная занятость: определение и регулирование / Авт. коллектив: О. В. Синявская, С.С. Бирюкова, А.П. Аптекар, Е.С. Горват, Н.Б. Грищенко, Т.Б. Гудкова, Д.Е. Карева // Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. — Москва: НИУ ВШЭ, 2021.
20. Россия онлайн. Догнать нельзя отстать. / Б. Банке [и др.]. — The Boston Consulting Group. URL: image-src.bcg.com/Images/BCG-Russia-Online_tcm27-152058.pdf.
21. Рынок ИТ-фриланс-аутсорса Восточной Европы в 2016 году. Market of IT freelance outsourcing of Eastern Europe in 2016. — Topsdev, 2017. URL: <http://topsdev.org/blog/obzorkinka-freelance-2016.htm>.
22. *Стома Н.* Оценка развития цифровизации Республики Беларусь: анализ позиций в мировых рейтингах // Банковский вестник, 2020. С. 52—61. URL: <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/publications/mis2017.aspx>.
23. *Стребков Д.О., Шевчук А.В., Спирина М.О.* Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009—2014 гг. (по результатам переписи фрилансеров) [Текст] / Стребков Д.О., Шевчук А.В., Спирина М.О. — отв. ред. сер. В. В. Радаев; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», лаб. экон.-социол. исслед. // Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. — 225 с.
24. *Стребков В.* Электронная самозанятость в России / Д. Стребков, А. Шевчук // Москва: Вопросы экономики. № 10. 20011. С. 91—112.
25. *Томашевский К.Л.* Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // Санкт-Петербург. — Вестник СПбГУ: Право, 2020. — Т. 11. — Вып. 2. — С. 398—413.
26. *Черных Е.А.* Социально-демографические характеристики и качество занятости платформенных работников в России и мире // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2021. Т. 14. № 2. С. 172—187.
27. *Шваб К.* Четвертая промышленная революция // Эксмо, 2016. (Top Business Awards).
28. An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation. OECD Publishing. Paris, 2019. URL: <https://www.oecd.org/publications/an-introduction-to-online-platforms-and-their-role-in-the-digital-transformation-53e5f593-en.htm>.
29. *Berg J., Furrer M., Harmon E., Rani U., Silberman M.* Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World. Geneva, 2018.
30. *Bogliacino F., Codagnone C., Cirillo V., Guarascio, D.* Quantity and quality of work in the platform economy GLO Discussion Paper, 2019, no. 420. Global Labor Organization (GLO), Essen. URL: <http://hdl.handle.net/10419/205800>.

31. *Choudary S.P.* The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being. In: ILO Future of Work Working Paper Series, 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_630603.pdf.
32. *Codagnone C., Karatzogianni A., Matthews J.* Platform Economics: Rhetoric and Reality in the «Sharing Economy». Emerald Publishing Limited, 2018. P. 169–199. URL: <https://doi.org/10.1108/978-1-78743-809-520181009>;
33. *De Stefano V.* The rise of the “just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. In: Conditions of Work and Employment Series, 2016. No. 71.
34. *De Stefano V., Aloisi A.* European Legal Framework for Digital Labour Platforms, European Commission, Luxembourg, 2018. URL: 10.2760/78590.
35. Digital skills and competence, and digital and online learning, 2018. URL: DSC-and-DOL_0.pdf (eufordigital.eu) / (accessed: 13.12.2020).
36. Global Connectivity Index. — URL: <https://www.huawei.com/minisite/gci/en/>.
37. Independent Work: Choice, Necessity and the Gig Economy. McKinsey Global Institute, 2016.
38. New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. — Eurofound, 2020.
39. *Pesole A., Urzú Brancati M.C., Fernández-Macías E., Biagi F., González Vázquez I.* Platform Workers in Europe, EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018. URL: ISBN 978-92-79-87996-8, doi:10.2760/742789, JRC112157.
40. *Shevchuk A., Strebkov D.* Freelance platform work in the Russian Federation: 2009–2019, ILO Working Paper 38 (Geneva, ILO), 2021.
41. Skills mismatch measurement in ETF partner countries. European Training Foundation, 2019. URL: <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-05/Skills%20mismatch%20measurement ETF%20partner%20countries.pdf>.
42. The changing nature of work and skills in the digital age. Luxembourg: Publications Office of the European Union. — URL: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/changing-nature-work-and-skills-digital-age>.
43. The digital age: Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment, Challenges and prospects in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. — Eurofound, 2021.
44. The Future of jobs. Report 2020. World economic forum https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf.
45. The future of the work: New forms of employment in the eastern Partnership countries: Platform work (2021). European Training Foundation. — URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-07/future_of_work_platform_work_in_eap_countries.pdf. Accessed 11 Aug 2022.
46. *Vankevich A., Kalinouskaya I.* Better understanding of the labour market using Big Data / Alena Vankevich, Iryna Kalinouskaya // *Ekonomia i pravo. Economics and law* Vol. 20. No. 3, 2021. P. 677–692. URL: <https://doi.org/10.12775/EiP.2021.040>.
47. *Wallenstein J., de Chalendar A., Reeves M., Bailey A.* The New Freelancers: Tapping Talent in the Gig Economy. BCG Henderson Institute, 2019.
48. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work International Labour Office – Geneva: ILO, 2021. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf.

Alena Vankevich (e-mail: vankevich_ev@tut.by)

Grand Ph.D. in Economics, Professor,
Vice-Rector for Research,
Vitebsk State Technological University
(Vitebsk, Republic of Belarus)

Olga Zaitseva (e-mail: olgazaitseva@gmail.com)

Ph.D. in Economics, Associate Professor,
Head of the Department of Management,
Vitebsk State Technological University
(Vitebsk, Republic of Belarus)

DEVELOPMENT OF THE LABOUR MARKET IN THE REPUBLIC OF BELARUS: CURRENT TRENDS AND PRIORITIES

The article focuses on the development of the labor market in the Republic of Belarus in the context of the digitalization of the economy. The authors have proved that in the context of digitalization, the labor market is shifting towards supply-side restrictions (demographic risks, increased labor force mobility, increased mismatch between the skills and qualifications of the employed population and the requirements of employers). The trends in the development of the labor market and its segments in the Republic of Belarus are identified, the influence of digitalization of the economy on the labor market is specified, and an analysis of platform employment is carried out. The elements, types and features of platform employment are highlighted. Taking into account the identified trends, the need for adjusting the benchmarks of the employment policy in Belarus is substantiated.

Keywords: labor market, employment, unemployment, labor demand, labor supply, platform employment.

DOI: 10.31857/S020736760025548-1