

### **2.3. КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ И КАЧЕСТВЕННЫЕ ПАРАМЕТРЫ ТРУДА И ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

Взаимосвязь между демографическими процессами, системой подготовки кадров и рынком труда является сложной и неоднозначной с позиции перспектив развития трудового потенциала общества. Количественные параметры демографического развития страны в значительной степени определяют объем предложения на рынке труда, а также находят отражение в масштабах и структуре подготовки кадров для национальной экономики, что в целом содействует формированию трудового потенциала. Однако, очевидной является и обратная связь: состояние рынка труда обуславливает уровень и качество трудовой жизни населения, тем самым предопределяя его матримониальное и репродуктивное поведение, корректируя качественные характеристики трудового потенциала, изменяя мотивацию молодежи к профессиональному развитию. Наличие глубоких причинно-следственных взаимосвязей данных процессов, их неоднозначное влияние на развитие экономики и социума предопределяет актуальность вопросов формирования трудового потенциала.

При проведении исследования применялись методы изучения генезиса экономических процессов, анализа официальной статистической отчетности, выявления причинно-следственных связей, индукции, дедукции, сравнения, синтеза полученных результатов.

Тенденции формирования трудового потенциала в значительной степени предопределены общей динамикой численности населения, которая на территории постсоветского пространства характеризуется естественной убылью. В частности, в Беларуси изменение численности населения представлено на рис. 2.3.1.

С начала нового тысячелетия численность жителей Беларуси уменьшилась более чем на 510 тыс. человек, несмотря на определенный положительный тренд, отмечавшийся в 2014–2017 гг. При этом сальдо международной миграции населения на постоянное место жительства являлось традиционно положительным, сглаживая негативные тенденции депопуляции, и составило за анализи-

2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала

руемый период более 153 тыс. человек. Потери населения являются более значительными в сельской местности, что наглядно отображают данные табл. 2.3.1.

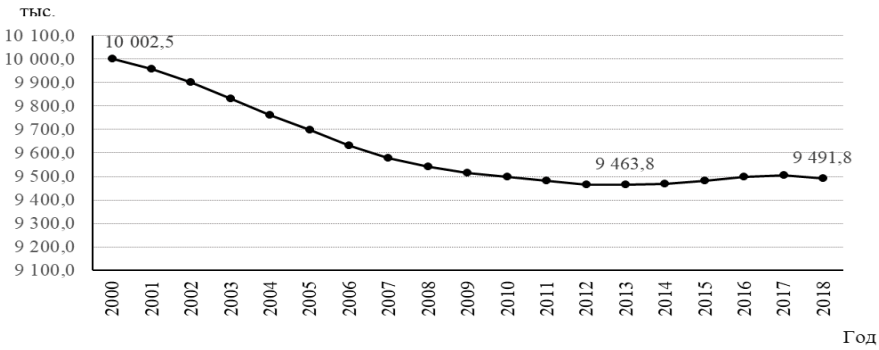


Рисунок 2.3.1 – Численность населения Беларуси на начало года в 2000–2018 гг., тыс. человек

Примечание. Составлено на основе [1, с. 28].

**Таблица 2.3.1 – Компоненты изменения численности населения Республики Беларусь в разрезе городов и сельских населенных пунктов в 2004–2017 гг., чел.**

Тип населенного пункта	Естественный прирост	Миграционный прирост
Города и поселки городского типа	86 567	357 519
Сельские населенные пункты	-407 299	-307 768

Примечание. Рассчитано на основе [1, с. 28, 133–135, 415–418].

Бесспорно, ситуация продолжительного превышения смертности над рождаемостью имеет резко отрицательное влияние на процессы воспроизводства населения Беларуси, а в дальнейшем на формирование трудового потенциала и предложения на рынке труда, даже несмотря на наблюдавшиеся в 2004–2016 гг. Позитивные тенденции сокращения разрыва между данными показателями. Преобладание в составе межпоселенной миграции молодых людей содействовало замедлению и преодолению депопуляции в городах, но привело к искажениям демографической структуры

сельского населения [2, с. 202]. Так доля людей в возрасте старше 65 лет, проживающих в сельской местности, составляет 21,2 %, что в 1,6 раза превышает удельный вес данной возрастной когорты в структуре горожан, а коэффициенты естественного прироста в городах и селах Беларуси в 2017 г. составили 0,6 и –11,5 % соответственно.

Оценивая общие тенденции рождаемости отметим, что, несмотря на ее некоторый рост в 2004–2015 гг. (коэффициент рождаемости вырос с 9,1 до 12,5 ‰), нацеленность молодежи на личностное и профессиональное развитие, получение образования, формирование карьеры и повышение социального статуса влияет на демографическую активность населения, что проявляется в стремлении к малодетному репродуктивному поведению, не обеспечивающему замещение поколений [2, с. 202]. На современные параметры воспроизводства населения и формирования трудовых ресурсов значительное влияние оказывают показатели смертности. Более благоприятным с позиции снижения значений смертности являлся период 2010–2017 гг. В 2017 г. коэффициент смертности мужчин составил 13,4 ‰, женщин – 11,8 ‰ [1, с. 290–291]. Особенностью является высокая смертность мужчин в трудоспособном возрасте. Так в 2017 г. коэффициент смертности мужчин в данном возрастном интервале составил 6,1 ‰, женщин – 1,5 ‰.

Рассмотренные демографические тенденции определяют количественные параметры формирования трудового потенциала Беларуси, в частности, влияют на динамику численности населения в трудоспособном возрасте, которая с 2000 г. уменьшилась почти на 338 тыс. и составила на начало 2018 г. 5 431 тыс. человек. При этом до 2010 г. по данному показателю наблюдался рост, а наибольшая численность людей в трудоспособном возрасте отмечалась в 2007 г. (6066 тыс. человек).

Весьма различной является динамика численности населения в трудоспособном возрасте в разрезе городов и сельских населенных пунктов (рис. 2.3.2).

В то время, как в городах значение данного показателя стало меньше порога 2000 г. лишь с 2017 г., в сельской местности наблюдалось постоянное снижение численности населения в трудоспособном возрасте и к 2018 г. она уменьшилась более чем

### 2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала

на четверть. Абсолютная величина потерь населения данной возрастной когорты в сельских населенных пунктах в новом тысячелетии составила более 360 тыс. человек. На наш взгляд, важную роль здесь сыграли как демовоспроизводственные (естественная убыль), так и межпоселенные миграционные процессы.



Рисунок 2.3.2 – Темп роста численности населения в трудоспособном возрасте в городах и сельской местности Республики Беларусь 2001–2018 гг., % к 2000 г.

**Примечание.** Рассчитано на основе ежегодных данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [3].

Трудовая структура межпоселенной нетто-миграции характеризуется преобладанием лиц трудоспособного возраста (более 60 %). К смене места жительства в большей мере склонны энергичные люди, активные в трудовом отношении, что приводит к постепенной утрате селом наиболее деятельной, квалифицированной и образованной части населения и является основой сужения трудового потенциала. Высокая доля детей и подростков, переезжающих с решившими обосноваться в городе родителями, уменьшает и без того малочисленное молодое поколение, которое в недалеком будущем должно вступить в трудоспособный возраст и может обеспечить занятость в аграрном секторе экономики. Указанные тенденции дают основание утверждать, что агропромышленный комплекс Беларуси в перспективе может столкнуться с проблемой дефицита трудовых ресурсов.

Наибольшую обеспокоенность с позиции поддержания трудового потенциала страны вызывают изменения в возрастной

структуре населения. В настоящее время уменьшается не только численность, но и доля населения в трудоспособном возрасте (в 2000 г. она составляла 57,9 %, в 2018 г. снизилась до 57,2 %). Данная тенденция сопровождается увеличением удельного веса старшей возрастной когорты (с 21,5 % в 2000 г. до 25,1 % в 2018 г.) [1, с. 49].

В качестве проблемного аспекта следует выделить сокращение численности и удельного веса как лиц трудоспособного населения, так и младших возрастных когорт, представляющих основу для развития трудового потенциала страны в перспективе. При этом сокращение в структуре населения доли лиц младше трудоспособного возраста наблюдалось на протяжении более 40 лет и только в последние годы наметилась слабая тенденция к улучшению ситуации. Следует отметить, что в целом по стране на начало 2018 г. доля лиц в возрасте старше 65 лет составляет 15 % и имеет тенденцию к увеличению, а удельный вес детей (до 14 лет включительно) не превышает 16,8 %. Для сравнения, по статистике Организации Объединенных Наций, мировые значения соответствующих показателей составляют 8,3 % и 26,1 % соответственно [4].

Доля населения в трудоспособном возрасте в сельской местности составила 50,6 %, что гораздо меньше (в 2018 г. – на 8,5 процентных пунктов), чем в городах. Выявленная тенденция негативно отражается на трудовом потенциале, обеспечивающем экономическое развитие белорусских сел.

Демовоспроизводственные и миграционные процессы ощутимо влияют на состояние показателей демографической нагрузки населения трудоспособного возраста лицами в нетрудоспособных возрастах. В Беларуси проявляется негативный вариант, когда нагрузка пожилыми в 1,44 раза превышает нагрузку лицами младше трудоспособного возраста. Важно отметить, что данная тенденция характерна для большинства европейских стран и обусловлена как невысокими темпами рождаемости, так и увеличением продолжительности жизни [5, с. 90]. При этом от доли трудоспособного населения во многом зависит благосостояние общества, так как численность занятых работников напрямую связана с формированием национального дохода, государ-

### *2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала*

---

ственного бюджета и соответственно проведением социальной политики. По данным Научно-исследовательского экономического института Министерства экономики Республики Беларусь прогнозные показатели изменения имеют весьма негативное развитие: в 2036 г. коэффициент демографической нагрузки составит 925 человек [6, с. 102], увеличившись на 35 % в сравнении с 2014 г., в том числе лицами старше трудоспособного возраста – 616 человек (прирост по отношению к 2014 г. составит 53 %).

С 2019 года ситуация на рынке труда Украины также становится критической. Трудности возникли, прежде всего, из-за демографического спада в стране. Молодежь не имеет перспектив и уезжает на работу в Европу, особенно привлекает трудоустройство в Польше и Чехии.

Как отмечалось выше, демографическая ситуация во многом определяет предложение рабочей силы на рынке труда, формируя трудовой потенциал страны. Количественно он может быть оценен численностью трудовых ресурсов.

С точки зрения статистического учета к трудовым ресурсам относят трудоспособное население в законодательно установленном трудоспособном возрасте, за исключением неработающих лиц, получающих пенсию по инвалидности I и II группы, а также работающих лиц старше и младше трудоспособного возраста. Трудовые ресурсы включают экономически активное (занятые и зарегистрированные безработные) и экономически неактивное население. Именно экономически активное население позволяет оценить совокупное предложение на рынке труда. В табл. 2.3.2 представлены демоэкономические характеристики предложения на рынке труда Республики Беларусь.

Статистические данные свидетельствуют, что в период исследования на фоне сокращения среднегодовой численности населения численность трудовых ресурсов также уменьшалась. Численность трудовых ресурсов Беларуси в 2010–2017 гг. снизилась на 5,5 процентных пункта. При этом наблюдалось существенное сокращение экономически активного населения, численность которого уменьшилась в 2017 г. по сравнению с 2010 г. почти на 355 тыс. человек.

Важно подчеркнуть, что снижение абсолютных значений показателя сопровождалось уменьшением доли экономически активного населения в структуре трудовых ресурсов страны (за указанный период с 78 до 76,4 %). Отметим, что снижение экономической активности населения характерно для многих стран с транзитивной экономикой, в которых продолжаются реформы хозяйственной системы. Особенностью в Беларуси является более высокий уровень экономической активности женщин. Уменьшение численности занятых в отраслях национальной экономики составило 7,4 процентных пункта. По нашему мнению, ряд экономических факторов, таких как размер оплаты труда, ее покупательская способность, уровень налоговой нагрузки, социальные выплаты и др., корректируют объемы официального предложения труда и содействуют развитию «серых» форм оплаты труда, неофициальной занятости, ее нестандартных форм (например, е-занятость) и внешней трудовой миграции, преимущественно незарегистрированной. Это находит отражение в увеличении абсолютной численности и доли в трудовых ресурсах экономически неактивного населения.

**Таблица 2.3.2 – Демоэкономические характеристики и структура предложения на рынке труда Республики Беларусь в 2010–2017 гг.**

Наименование показателя	Год								Темп роста, %; отклонение
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Среднегодовая численность населения, тыс. чел.	9 490,6	9 473,2	9 464,5	9 466,0	9 474,5	9 489,6	9 501,5	9 498,3	100,1
Численность занятых работников в экономике, чел.	4 703,0	4 691,2	4 612,1	4 578,4	4 550,5	4 496,0	4 405,7	4 353,6	92,6
Трудовые ресурсы страны, чел.	6 078,5	6 031,4	6 030,0	5 989,1	5 934,7	5 874,8	5 797,6	5 745,6	94,5
Удельный вес трудовых ресурсов в численности населения, %	64,0	63,7	63,7	63,3	62,6	61,9	61,0	60,5	-3,6

### 2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала

Продолж. табл. 2.3.2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Численность экономически активного населения, тыс. чел.	4 742,2	4 722,7	4 640,6	4 601,8	4 572,8	4 537,3	4 450,9	4 387,3	92,5
Доля экономической активности населения в трудовых ресурсах, %	78,0	78,3	77,0	76,8	77,1	77,2	76,8	76,4	-1,7
Доля занятого населения в числе трудовых ресурсов, %	77,4	77,8	76,5	76,4	76,7	76,5	76,0	75,8	-1,6
Доля учащихся средних специальных и высших учебных заведений, %	10,0	10,1	9,6	8,9	8,3	7,8	7,4	6,9	-3,1
Численность экономически неактивного населения, тыс. чел.	1 336,3	1 308,7	1 389,4	1 387,3	1 361,9	1 337,5	1 346,7	1 358,3	101,6
Доля экономической неактивности населения в трудовых ресурсах, %	22,0	21,7	23,0	23,2	22,9	22,8	23,2	23,6	+1,7
Доля незанятого населения в экономике, %	12,6	12,1	13,9	14,6	15,0	15,7	16,6	17,3	+4,7

**Примечание.** Составлено и рассчитано на основе ежегодных данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [3].

Следует отметить, что отрицательная тенденция сокращения численности трудовых ресурсов страны, в том числе и занятого населения сопровождается ростом доли незанятого в отраслях национальной экономики с 12,6 % до 17,3 %, то есть на 4,7 пункта.

Трудовые ресурсы как трудоспособное население не в полном объеме могут формировать предложение на рынке и выступать в качестве товара по разным причинам. Одной из которых можно назвать наличие в составе трудовых ресурсов трудового резерва, учащейся молодежи. По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь доля обучающейся молодежи в учреждениях среднего специального и высшего образования сократилась на 3,1 пункта (см. табл. 2.3.2). Другими причинами можно назвать: несоответствие полученной специальности требованиям рынка, что требует переквалификации и перепод-



готовки; наличие безработного населения (по различным причинам, в том числе и по собственному желанию) и т. д. В связи с этим считаем целесообразным осуществлять анализ рынка труда, в первую очередь, с точки зрения формирования и развития трудового потенциала, отвечающего современным реалиям развития мировых тенденций в данной сфере.

Формирование трудового потенциала связано с подготовкой кадров и непрерывным повышением квалификации с целью обеспечения прироста производительности труда, роста прибыли и повышения качества производства (обслуживания). Развитие трудового потенциала осуществляется на протяжении всей жизни и имеет свойство подвергаться моральному и физическому износу в течение деятельности человека.

Немаловажным фактором в развитии трудового потенциала и его вовлеченности в трудовой процесс является стабильность или постоянство кадрового состава, что проявляется в формировании практических навыков, опыта, слаженности, умения быстро принимать управленческие решения, знания в своей области, чего иногда не хватает вновь принятому работнику и требует дополнительно времени на период адаптации.

Анализ движения трудовых ресурсов показывает, что число выбывших работников преобладает над численностью принятых работников. Значение коэффициента соотношения принятых к выбывшим работникам по изучаемым объектам составило менее 1 (табл. 2.3.3).

**Таблица 2.3.3 – Движение трудовых ресурсов в Республике Беларусь за 2010–2017 гг.**

Наименование показателя	Год								Темп роста, %
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Численность выбывших работников, чел.	861,3	935,2	919,8	930,9	864,1	780	954,6	953,1	110,7
Численность принятых работников, чел.	878,4	875,3	875,8	865,6	808,8	698,7	865,9	944	107,5
Коэффициент соотношения принятых работников к выбывшим	1,0199	0,9359	0,9522	0,9299	0,9360	0,8958	0,9071	0,9905	97,1

**Примечание.** Составлено и рассчитано на основе ежегодных данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [3].

### 2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала

Очевидно, что демографические тенденции находят отражение в объемах подготовки кадров для рынка труда Республики Беларусь (рис. 2.3.3, 2.3.4).

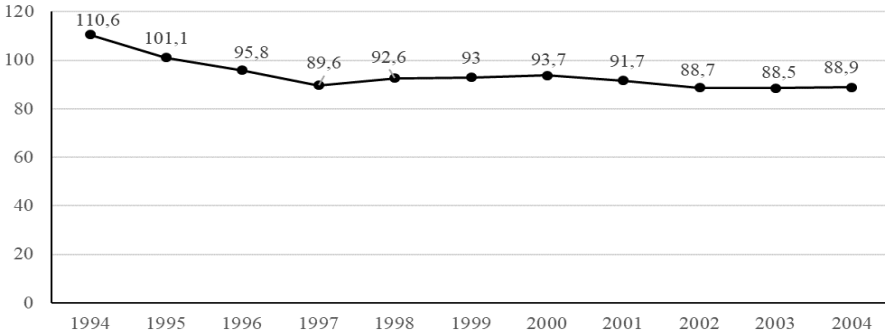


Рисунок 2.3.3 – Изменение численности родившихся живыми в Республике Беларусь в 1994–2004 гг., тыс. чел.

**Примечание.** Составлено на основе [7, с. 60].

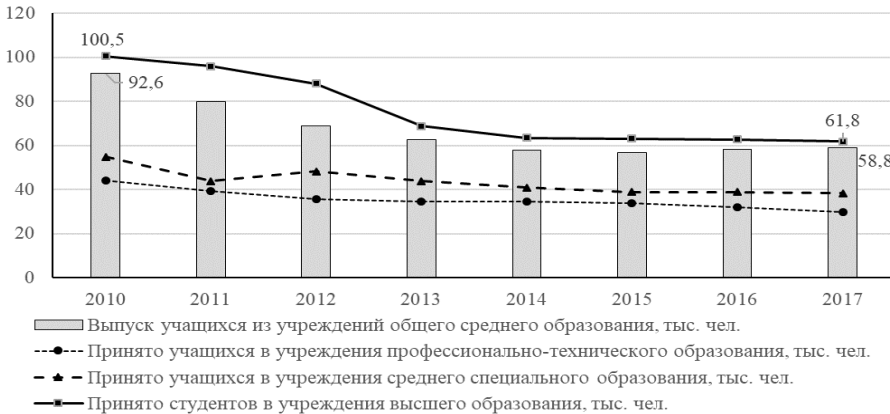


Рисунок 2.3.4 – Изменение численности принятых в учреждения профессионально-технического, среднего специального и высшего образования в Беларуси в 2010–2017 гг., тыс. чел.

**Примечание.** Составлено на основе [8, с. 17–18].

Так, общий понижающийся тренд рождаемости в период 1994–2004 гг. привел к снижению числа выпускников средних общеобразовательных школ и уменьшению численности приня-

тых на обучение в учреждения профессионально-технического, среднего специального и высшего образования в Беларуси в 2010–2017 гг. В свою очередь, это находит отражение в численности выпускников и в объеме предложения на рынке труда молодых специалистов. Важно, что выпускаемые средними и высшими учреждениями образования малочисленные молодые специалисты не замещают работников старших возрастов, достигающих пенсионного возраста, что порождает диспропорции на рынке труда.

Особую значимость в формировании трудового потенциала и его мотивации приобретают вопросы, связанные с обеспечением получения образования, с одной стороны, и размера дохода работника, с другой стороны. Анализ статистических данных свидетельствует о качественном изменении трудовых ресурсов страны, что проявляется в изменении структуры уровня образования (рис. 2.3.5).

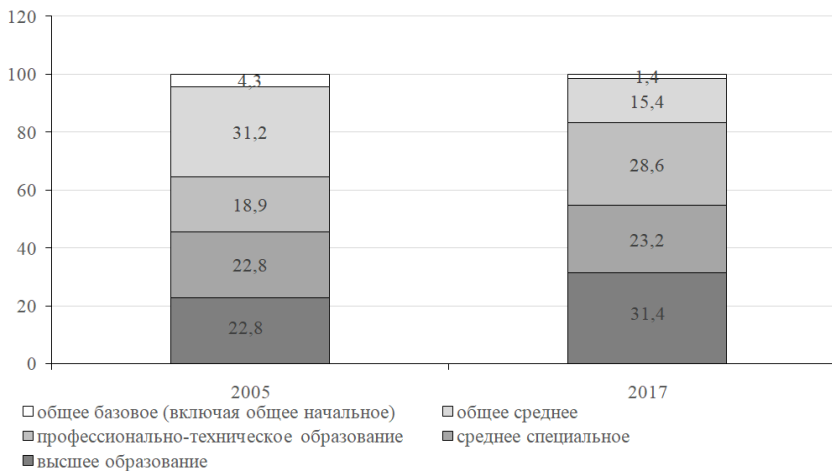


Рисунок 2.3.5 – Структура численности работников, занятых в национальной экономике Республики Беларусь за 2005–2017 гг., %

**Примечание.** Составлено на основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [3].

Возрастает доля численности работников, имеющих высшее образование с 22,8 % до 31,4 % за период 2005–2017 гг. Наблюдается незначительный прирост доли работников со средним специальным образованием с 22,8 % до 23,2 % за указанный

### 2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала

период. Следует отметить положительную динамику удельного веса численности работников с профессионально-техническим образованием на 9,7 пунктов и резкое сокращение доли работников с общим средним и базовым образованием с 31,2 % до 15,4 % и с 4,3 % до 1,4 % соответственно.

Формирование трудового потенциала направлено на повышение его отдачи в результативности национальной экономики страны. На наш взгляд, макроэкономическим показателем эффективности его использование является добавленная стоимость (табл. 2.3.4).

**Таблица 2.3.4 – Добавленная стоимость на одного занятого работника в Республике Беларусь за 2010–2017 гг.**

Наименование показателя	Год								Темп роста, %
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Добавленная стоимость, всего, млн р.	14 959,7	27 104,9	48 029,4	59 110,9	71 179,2	77 967,3	82 013,8	91 357,7	610,7
на одного занятого работника, - в белорусских деноминированных рублях	318,1	577,8	1 041,4	1 291,1	1 564,2	1 734,1	1 861,5	2 098,4	659,7
- в пересчете по паритету покупательной способности в долларах США	1 112,2	1 925,9	1 247,2	1 506,5	1 643,1	1 457,3	1 000,8	1 076,1	96,8

**Примечание.** Составлено и рассчитано на основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [3].

Значения показателей добавленной стоимости на одного занятого в экономике за анализируемый период в деноминированных белорусских рублях увеличились в 5–6 раз, в пересчете по покупательной способности в долларовом эквиваленте результативность трудовых ресурсов сокращается (темп снижения составил 96,8 %).

Таким образом, важность повышения образования и его перспективное влияние на экономический рост при формировании трудового потенциала рассматривают многие исследователи проблем трудовых отношений. К такому же выводу приходят авторы, считая, что более высокие затраты на образование новых или молодых работников эквивалентны высокому производственному опыту работников со стажем. Так, одни исследователи предполагают, что способности, знания и умения работников дают возможность функционировать в социально-экономической среде. Другие предполагают, что преимущественно образование обеспечивает рост производительности труда в результате повышения квалификации рабочей силы. Отдельные ученые считают, что запас здоровья, знаний, навыков, практического опыта производительно используются с целью получения более высоких доходов.

Существует мнение, что образование позволяет выгодно использовать в рамках всего процесса производства целый ряд позитивных факторов, повышение его уровня ведет к повышению эффективности всех факторов производства. Именно в сфере образования формируются кадры, которые смогут обеспечить дальнейший экономический, научно-технический и социально-культурный прогресс нации.

В связи с вышеизложенным, считаем, что ориентация Республики Беларусь на инновационное развитие предполагает необходимость разработки показателя, который может включать в себя как экономические, так и социальные аспекты деятельности субъектов хозяйствования различных отраслей экономики в современных условиях. Период трансформации, проявляющийся в формировании профессионального, квалификационного и в целом высокоинтеллектуального общества, вызывает необходимость в совершенствовании методов анализа, отражающих эти процессы. Объективная характеристика социально-экономических процессов не представляется возможной без количественного измерения их качественных изменений.

Отсутствие системного подхода к оценке человеческого капитала и показателей, определяющих его развитие, в силу затруднения количественного измерения отдельных составляю-

### 2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала

щих потенциала населения страны, позволяют принять индекс развития трудового потенциала как универсального качественно-го показателя при анализе социально-экономического состояния развития страны [9, с. 19–24].

Предлагаемый нами расчет индекса развития трудового потенциала национальной экономики (табл. 2.3.5) заключается в интегрировании трех ключевых индексов: постоянства кадрового состава, насыщенности специалистами и добавленной стоимости на одного занятого работника в пересчете по паритету покупательной способности. Он позволяет дополнить количественные оценки трудового потенциала качественными характеристиками.

**Таблица 2.3.5 – Индекс развития трудового потенциала Республики Беларусь в 2010–2017 гг.**

Название показателя	Год					Отклонение (±)
	2010	2012	2014	2016	2017	
Индекс постоянства кадрового состава	0,846	0,832	0,839	0,819	0,820	–0,046
Индекс насыщенности специалистами	0,495	0,500	0,506	0,515	0,518	+0,023
Индекс добавленной стоимости на одного занятого работника	0,601	0,630	0,699	0,575	0,593	–0,008
Индекс развития трудового потенциала	0,647	0,654	0,681	0,636	0,644	–0,003

**Примечание.** Источник: собственная разработка.

В среднем процент стабильности кадров составляет более 80 %. Наблюдается постепенный отток работников из национальной экономики в анализируемом периоде, что свидетельствует о росте текучести кадров. Таким образом, движение кадров, обусловленное возрастающей текучестью специалистов, в том числе с высшим и средним специальным образованием, свидетельствует о снижении мотивации труда, а также об отсутствии условий реализации имеющихся знаний и нежелании их проявления, что предопределяет необходимость совершенствования кадровой политики.

Возрастание коэффициента текучести и отток квалифицированных специалистов обуславливает необходимость обеспечения стимулирования труда работников и вовлечения потенциала персонала в трудовой процесс. Мобильность персонала объясняется низким размером заработной платы и неудовлетворенностью результатами труда.

Значения индекса насыщенности специалистами в отраслях экономики Республики Беларусь свидетельствуют о повышении образовательного уровня занятых кадров, то есть о накоплении человеческого капитала (см. табл. 2.3.5). В 2010–2017 гг. Наблюдается увеличение значений показателя по всем исследуемым отраслям. Таким образом, повышение образовательного уровня работников, привлечение специалистов, подготовка и повышение квалификации кадров, их переквалификация являются в настоящее время актуальными вопросами.

Результатом повышения трудовой активности работника может выступать увеличение прибыли субъекта хозяйствования за счет повышения производительности труда персонала (мотивация для субъекта хозяйствования) и повышение размера заработной платы (мотивация для наемного работника), что интегрируется в индексе добавленной стоимости. Анализируя изменение данного показателя в расчете на одного занятого работника по экономике Беларуси, следует отметить снижение его значений за период 2010–2017 гг. Пиковое значение наибольшего значения этого показателя отмечено в 2014 г. (см. табл. 2.3.5). Таким образом, анализ позволил выявить проблему необходимости повышения эффективности использования трудового потенциала экономики Республики Беларусь.

Индекс развития трудового потенциала является интегрированным показателем, отражающим основные социально-экономические аспекты развития общества (накопление человеческого капитала, повышение благосостояния). Каждый из рассчитанных показателей находится в пределах от 0 до 1. В зависимости от полученного значения и интервала его нахождения в данном диапазоне, можно судить о степени использования имеющегося потенциала как в целом по национальной экономике, так и в разрезе отраслей и субъектов хозяйствования, что позволит

### 2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала

---

осуществлять их ранжирование по уровню конкурентоспособности.

Анализируя индекс развития трудового потенциала, следует отметить его отрицательную динамику в целом по национальной экономике (табл. 2.3.5; рис. 2.3.6). Значение данного показателя свыше 0,6 может свидетельствовать о среднем уровне развития.

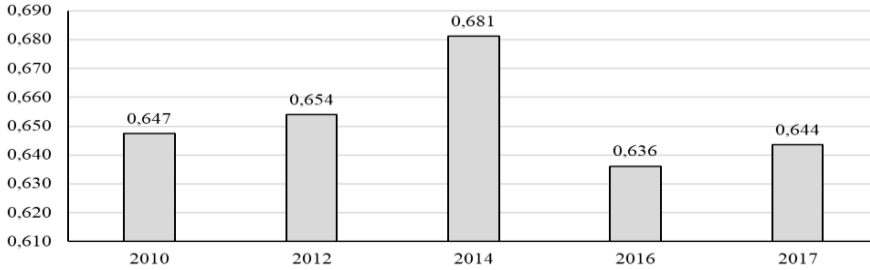


Рисунок 2.3.6 – Индекс развития трудового потенциала работников, занятых в национальной экономике Республики Беларусь за 2010–2017 гг.

**Примечание.** Рассчитано на основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [3].

Учитывая вышеизложенное, с точки зрения развития рынка труда Республики Беларусь весьма важным является соответствующее совершенствование национальной системы подготовки кадров, которое в свою очередь должно осуществляться с опорой на прогнозные сценарии развития трудового потенциала страны. При этом, необходимо отметить, что, если качественные характеристики трудового потенциала во многом взаимообусловлены развитием системы образования, то количественные параметры носят инерционный характер, свойственный демографическим процессам, и имеют весьма замедленную реакцию на осуществляемые регулирующие воздействия.

Прогноз количественных параметров развития трудового потенциала может опираться на демографический прогноз численности населения в трудоспособном возрасте, осуществляемый при помощи когортно-компонентного метода или метода «передвижки возрастов». Реализация данного метода требует наличия значительного пласта информации о ежегодной численности



населения, численности мужчин и женщин по одногодичным возрастам, годовых показателях родившихся и умерших с разбивкой по полу, миграционного прироста, а также учета показателей вероятности умереть, родить, вероятности миграции. Полный объем информации для подобных расчетов не опубликован в открытой печати органами государственной статистики, что затрудняет осуществление данных расчетов.

При этом демографические прогнозы научно-исследовательскими институтами разрабатываются в Беларуси с 1963 г. [10, с. 47]. В настоящее время существует ряд прогнозов, которые рассчитаны при помощи специальных программных продуктов Научно-исследовательским институтом труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Научно-исследовательским экономическим институтом Министерства экономики Республики Беларусь, Институтом экономики Национальной академии наук Беларуси и др. Помимо этого отделом народонаселения Департамента по экономическим и социальным вопросам Организации Объединенных Наций (ООН) производятся прогнозные расчеты мирового народонаселения с разбивкой по странам. Данные исследования могут явиться основой для определения перспектив изменения численности населения Республики Беларусь в трудоспособном возрасте.

В соответствии с докладом ООН «Перспективы мирового народонаселения», опубликованном в 2017 г. и представленной на официальном портале серии файлов Excel, содержащих ключевые демографические индикаторы по каждой стране для отдельных периодов в 1950–2100 гг., численность населения в трудоспособном возрасте в Беларуси продолжит сокращаться [11]. Так к 2050 году уменьшение составит 24,3 процентных пункта по сравнению с 2015 г. (рис. 2.3.7). Численность людей данной возрастной когорты составит в 2030 г. 5 399 тыс. человек, в 2050 г. – 4 674 тыс. чел. При этом сокращение численности населения в трудоспособном возрасте будет более динамичным в сравнении с сокращением общего количества жителей страны (сокращение на 9,6 пункта).

### 2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала

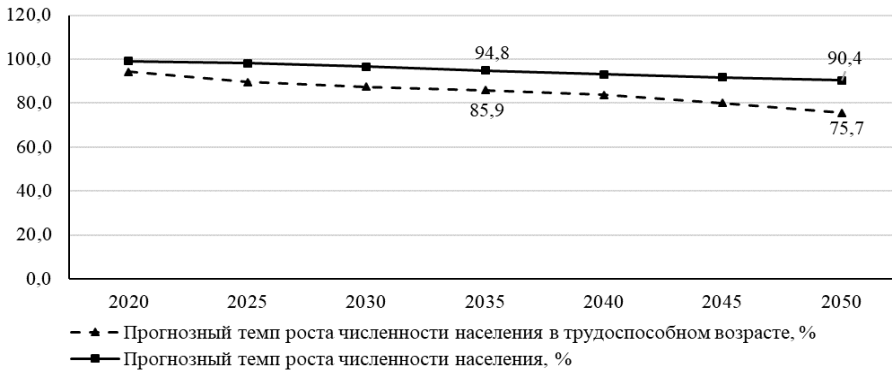


Рисунок 2.3.7 – Прогнозные темпы роста общей численности населения и населения в трудоспособном возрасте в Республике Беларусь за 2020–2050 гг. по методике ООН, % к 2015 г.

**Примечание.** Рассчитано на основе [11].

По мнению профессора Шахотько Л. П., являвшейся руководителем проекта по составлению демографического прогноза в Институте экономики Национальной академии наук Беларуси, в рамках «реалистического» сценария развития численности населения в трудоспособном возрасте в Беларуси будет уменьшаться и в 2030 г. составит около 5000 тыс. человек, что в целом близко к прогнозам ООН [10, с. 57]. С выводом об уменьшении численности трудовых ресурсов в Республике Беларусь согласуется прогноз Боровик Л. С. и Приваловой Н. Н., рассчитанный до 2020 г. – сокращение составит 52,2 тыс. человек по сравнению с 2017 г. [12, с. 9].

В настоящее время в Республике Беларусь действует уже третья национальная стратегия (Национальная стратегия устойчивого развития Беларуси на период до 2030 года НСУР-2030) и Программа социально-экономического развития до 2020 года. В названных программных документах используются понятия «достойная оплата труда», «достойный уровень доходов», «достойный уровень пенсий», «достойные условия жизни», «достойное качество жизни», «достойные уровень и качество жизни». Все эти понятия служат основой для достижения стратегической цели – обеспечения высоких жизненных стандартов населения. По

нашему мнению, все эти категории, включая категорию «высоких жизненных стандартов», должны быть определены теоретически, а также иметь определенные экономические параметры.

Пока же на международном уровне определены только категории уровня жизни и достойного труда. В частности, в статье 25 Всеобщей декларации прав человека указывается, что «каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходимо для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, и право на обеспечение на случай безработицы, болезни, инвалидности, вдовства, наступления старости или иного случая утраты средств к существованию по независящим от него обстоятельствам» [13].

Что касается индикаторов для уровня жизни, то их перечень выведен и утвержден Организацией Объединенных Наций:

- 1) рождаемость, смертность и продолжительность жизни;
- 2) санитарно-гигиеническая обстановка;
- 3) количество потребляемого продовольствия;
- 4) жилищные условия;
- 5) качество образования и культуры;
- 6) уровень занятости, условия труда;
- 7) баланс доходов и расходов;
- 8) цены для потребителей;
- 9) состояние транспортной инфраструктуры;
- 10) рекреационная система;
- 11) уровень социального обеспечения;
- 12) права и свободы людей.

Согласно Концепции достойного труда, активно продвигаемой в жизнь Международной организацией труда, достойный труд выступает в качестве стержня социального, экономического и экологического развития, играет главную роль в деле обеспечения сбалансированности и социальной справедливости. Достойный труд характеризуется высокой эффективностью результатов и достойной оплатой, правовой и социальной защищенностью, возможностью развития личности в условиях социального партнерства и отсутствия любых форм дискриминации. Экспертами МОТ разработана система показателей достойного труда. Она характеризует:

### 2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала

---

- 1) возможности трудоустройства;
- 2) адекватные заработки и производительный труд;
- 3) достойную продолжительность рабочего времени;
- 4) установление баланса между работой и семьей и личной жизнью;
- 5) труд, который должен быть упразднен;
- 6) стабильность и безопасность работы;
- 7) равенство возможностей и условий в занятости;
- 8) безопасные условия труда;
- 9) социальную защиту;
- 10) социальный диалог между работниками и работодателями;
- 11) экономический и социальный аспекты достойного труда [14].

Именно в таком виде утвержден Перечень индикаторов достойного труда Приказом Национального статистического комитета Республики Беларусь 28.12.2016 № 246.

Что касается научного рассмотрения данных категорий, то многообразии проблем в сфере достойного труда нашло отражение в дискуссиях российских ученых: Волгина Н. А., Землянухиной С. Г., Колосовой Р. П., Санковой Л. В. и др., украинских: Бринцевой Е., Дорош О. В., Лебедева И. В. В белорусской научной литературе эти вопросы в своих публикациях рассматривают Бабына И. В., Ванкевич Е. В. Категория уровня жизни имеет более долгую историю изучения. Горелов Н. А., Волгин Н. А., Римашевская Н. М и ряд других авторов довольно глубоко работали с этой категорией. Наряду с этим, по нашему мнению, не нашли должного практического применения многие из предложенных индикаторов. Причин тому множество и среди них – сложность определения многих из них, получение данных посредством экстраполяции первичных статистических данных выборочного обследования домашних хозяйств.

В настоящее время страны СНГ находятся на разных этапах внедрения в статистическую практику индикаторов достойного труда. Серьезные проблемы вызывает разработка показателей, характеризующих качество занятости, социальные аспекты достойного труда и вопросы, касающиеся социального партнер-

ства. Кроме того, использование национальных методологий не позволяет провести сопоставления между странами по ряду показателей.

При поддержке МОТ были разработаны национальные программы достойного труда для Казахстана, Молдовы, Таджикистана, Узбекистана, Украины. Составной частью этих программ является создание системы мониторинга и оценки прогресса в области достойного труда. В частности, в Украине на государственном уровне принята Программа достойного труда для Украины на 2016–2019 гг., важными задачами которой является мониторинг показателей достойного труда в Украине по методологии МОТ и дальнейшая разработка предложений по совершенствованию социально-трудовых отношений.

Наиболее объективными индикаторами с точки зрения возможности их измерения являются индикаторы, связанные с уровнем оплаты труда (индикатор 7 уровня жизни населения и индикатор 2 достойного труда, а также опосредовано другие индикаторы). Более того, в историческом аспекте в научных трудах предпринимались попытки раскрыть содержание понятия «достойный труд», связывая его именно с «достойным вознаграждением». Так, П. И. Новгородцев и И. А. Покровский подчеркивали юридическое значение естественного права человека на существование и прямо связывали его с «достойным вознаграждением» за труд на уровне не ниже прожиточного минимума и социальной поддержкой со стороны государства [15].

Это во многом коррелирует с современным восприятием данной категории населением. Определение уровня знаний населения о достойном труде стало целью проведения социологического опроса в 2014 году в г. Перми. На вопрос «Достойный труд, по вашему мнению, это» 97,5 % опрошенных полагают, что достойный труд – это прежде всего справедливая заработная плата, 31,25 % выбрали только этот пункт вопроса [16].

Таким образом, достойный труд требует обеспечения достойной заработной платы, которую рассматривают, как заработную плату, обеспечивающую расширенное воспроизводство человеческого и трудового потенциала, экономическую свободу работающему человеку и его семье.

Оценить уровень достойности заработной платы предлагается через показатели:

- удельный вес работников организаций, получающих заработную плату ниже величины бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, в общей численности работников организаций;

- удельный вес работников организаций с низкой заработной платой (ниже 2/3 медианной заработной платы) в общей численности работников организаций;

- средняя часовая заработная плата работников организаций по отдельным занятиям;

- реальная заработная плата работников организаций;

- минимальная заработная плата в процентах от медианной заработной платы;

- реальная заработная плата работников обрабатывающей промышленности.

При этом обращаю внимание, что сам индикатор назван не достойной заработной платой, а адекватными заработками. Что касается второй части названия индикатора – производительный труд, то среди показателей отсутствуют показатели производительности труда. Незнаванным остался только показатель удельного веса работников организаций, прошедших профессиональное обучение, в общей численности работников организаций. Он не отражает ни достойную (адекватную) заработную плату, ни производительность труда. При этом безусловно, является необходимым для оценки достойного труда в целом.

Возникает вопрос синонимичности понятий «достойная заработная плата» и «адекватные заработки». Определение достойной заработной платы дано выше. Ее связывают именно с возможностью расширенного воспроизводства, а поэтому оценивают через соотношение с бюджетом прожиточного минимума. Показатели соотношения с бюджетом прожиточного минимума включены в приведенный перечень показателей «адекватных заработков». Последняя категория в научной литературе отсутствует. А адекватность требует указания чему именно должна быть адекватна заработная плата. Если исходить из полного названия критерия, то – производительности труда. И это понятно и объективно отражено в общей экономической науке о труде

через требование опережения темпов роста производительности труда в сравнение с темпами роста средней заработной платы. Однако такой показатель предложен для оценки критерия «экономический и социальный аспекты достойного труда».

Национальный статистический комитет Республики Беларусь (Белстат) отражает располагаемые денежные доходы населения и именно по этому показателю проводит анализ малообеспеченности населения, т. е. оценивает именно уровень жизни. Оценка достойного труда выделена в отдельной рубрике и произведен расчет показателей для оценки индикаторов достойного труда начиная с 2015 г. На основе данных Белстата нами представлено их изменение по сравнению с 2015 годом (табл. 2.3.6).

**Таблица 2.3.6 – Изменение показателей критерия «Адекватные заработки и продуктивный труд» оценки достойного труда за 2015–2018 годы**

Показатели	2015	2016	2017	2018	Изменение показателя	
					2018г. к 2015г.	2018г. к 2017г.
1	2	3	4	5	6	7
Удельный вес работников организаций, получающих заработную плату ниже величины бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, в общей численности работников организаций, % (за май)	1,7	2,0	2,4	1,9	+0,2	-0,5
Удельный вес работников организаций с низкой заработной платой (ниже 2/3 медианной заработной платы) в общей численности работников организаций, % (за май)	23,8	23,9	23,8	23,7	-0,1	-0,1

2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала

Продолж. табл. 2.3.6

1	2	3	4	5	6	7
Средняя часовая заработная плата работников организаций по отдельным занятиям, рублей (с 2016 года – с учетом деноминации)						
всего		3,86				
мужчины		4,47				
женщины		3,37				
Реальная заработная плата работников организаций, %						
всего	97,7	96,2	107,5	112,6	×	×
мужчины (за декабрь)	97,9	93,3	123,0	108,9	×	×
женщины (за декабрь)	97,2	96,0	116,9	106,2	×	×
Минимальная заработная плата в процентах от медианной заработной платы, % (за май)	40,1	42,0	44,3	43,0	+2,9	-1,3
Реальная заработная плата работников обрабатывающей промышленности, %	94,5	97,9	109,1	110,8	×	×

Источник: [14].

В 2018 году наблюдается улучшение показателей достойного труда по критерию адекватной заработной платы. Имеет место значительный рост реальной заработной платы при его снижении в 2015–2016 годах. Некоторое ухудшение показателя удельного веса работников организаций, получающих заработную плату ниже величины бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, в общей численности работников организаций, находится в пределах погрешности.

Средняя часовая заработная плата работников организаций по отдельным занятиям показывает существенную степень дифференциации условий достойности труда по надёжности социально-экономического состояния. Наиболее высокая часовая заработная плата наблюдается у законодателей, руководителей органов государственного управления, общественных организаций



(объединений), коммерческих и некоммерческих организаций (5,99 белорусских рублей в 2016 году) и специалистов-профессионалов (5,58 белорусских рублей). Из приведённых в таблице данных следует, что наиболее высокий уровень заработной платы имеют работники с высшим образованием, что даёт основание считать их труд наиболее высоко оцениваемым с позиций достойности. Квалифицированные рабочие промышленности, строительства и рабочие родственных профессий получали в том же году 4,24 рубля в час, а квалифицированные рабочие сельского, лесного хозяйства, рыболовства и рыбоводства только 2,4 рубля при средней по стране 3,86 рубля. Это создаёт дополнительные предпосылки дефицита достойности труда в отраслях, призванных обеспечивать продовольственную безопасность страны [14].

В Российской Федерации для оценки данного критерия используют только два показателя, идентичных первым двум показателям табл. 2.3.6. Поэтому будем использовать названия показателей первой таблицы при построении табл. 2.3.7.

**Таблица 2.3.7 – Показателей критерия «Адекватные заработки и продуктивный труд» оценки достойного труда за 2015–2017 годы в Беларуси и России**

Показатели	Беларусь		Россия		Разница между показателями России и Беларуси	
	2015 г.	2017 г.	2015 г.	2017 г.	2015 г.	2017 г.
1	2	3	4	5	6	7
Удельный вес работников организаций, получающих заработную плату ниже величины бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, в общей численности работников организаций, %	1,7	2,4	8,0	7,2	+6,3	+4,8

### 2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала

Продолж. табл. 2.3.7

1	2	3	4	5	6	7
Удельный вес работников организаций с низкой заработной платой (ниже 2/3 медианной заработной платы) в общей численности работников организаций, %	23,8	23,8	27,3	26,4	+3,5	+2,6

Источники: [14, 17].

Удельный вес работающих бедных (такое название первого показателя дают российские органы статистики) и занятых с низким уровнем заработной платы (соответственно, второй показатель табл. 2.3.2) ниже в Беларуси. В двух странах доля работников организаций, получающих заработную плату ниже 2/3 медианной заработной платы, составляет практически четвертую часть занятых в экономике. Причём гендерный разрыв этого показателя свидетельствует о том, что женский труд имеет гораздо более низкую характеристику достойности, чем мужской: по данным Российской Федерации доля мужчин, имеющих низкую заработную плату, в общем числе занятых мужчин составляет 20 %, у женщин такой показатель на 11,9 % выше и составляет 31,9 %. По Беларуси данный показатель не учитывается, но разрыв в уровне оплаты труда мужчин и женщин отражен в показателе средней часовой заработной платы работников организаций: 4,47 белорусских рублей у мужчин и 3,37 белорусских рублей у женщин. Превышение составляет 32,6 %. Отношение номинальной начисленной средней заработной платы женщин к средней заработной плате мужчин в 2018 году составило 72,7 %. При чем эта доля за рассматриваемый период снижается. Названный показатель характеризует индикатор «равенство возможностей и условий в занятости» достойного труда.

Именно в динамике или в сравнении с другими странами можно оценить достойность труда в стране. Это будет в определенной мере отражать уровень экономического развития страны. По областям показатели достойного труда в Беларуси не определяются. По рассматриваемому критерию можно только произвес-

ти сравнение реальной заработной платы по регионам. Ниже всего ее рост в 2018 г. был в Могилевской области. Он на 2 п. п. отклонялся от среднего показателя по стране. Размер реальной заработной платы в этом регионе также невысок.

Таким образом, исследование количественных параметров состояния трудового потенциала в Республике Беларусь позволило сделать следующие выводы:

– имеют место демографические угрозы для динамичного развития рынка труда Беларуси: продолжающиеся депопуляционные процессы, углубление старения населения, половые диспропорции, нерациональные потоки миграции, неравномерность расселения;

– динамика рождаемости и смертности в последние годы в силу инерционного характера демографических процессов, не позволяет ожидать существенного роста численности и доли трудовых ресурсов в структуре населения в ближайшие 10–15 лет;

– нерациональные с позиции направленности и структуры потоки внутренних перемещений населения, в том числе в активном в трудовом и репродуктивном отношении возрасте лиц, что приводит к диспропорциям в расселении (формирование крупных городских агломераций, обезлюдение села), неравномерности экономического развития областей Республики Беларусь, сужению возможностей для развития сельского хозяйства и агропромышленного комплекса;

– существенное влияние на величину предложения рабочей силы на рынке труда оказывают социально-экономические факторы, продуцируя «выход» трудоспособного населения за пределы экономически активных трудовых ресурсов, формируя разрыв между реальной и официальной безработицей, расширяя потоки внешней трудовой миграции;

– понижательные демографические тенденции во второй половине 1990-х и начале 2000-х годов существенным образом влияют на современные объемы подготовки кадров для рынка труда учреждениями профессионально-технического, среднего специального и высшего образования и выпуск молодых специалистов.

Исследование качественных параметров развития трудового потенциала в Беларуси позволяет сделать следующие выводы:

- наблюдается текучесть кадров на фоне сохранения оттока работников из национальной экономики;
- отмечаются тенденции усиления кадрового состава высококвалифицированными специалистами, повышается образовательная составляющая человеческого капитала;
- снижается добавленная стоимость на одного работника в пересчете по паритету покупательной способности, что свидетельствует о падении результативности вовлечения в экономику сформированного трудового потенциала, уменьшении мотивационной заинтересованности работников;
- оценка показателей достойности труда свидетельствует о необходимости их учёта при формировании социально-экономической политики в Беларуси и по регионам.

Исследование различных прогнозов демовоспроизводственных процессов в Республике Беларусь позволяет сделать вывод о том, что все существующие прогнозы признают сокращение численности белорусского населения в трудоспособном возрасте, что повлияет на уменьшение трудовых ресурсов в национальной экономике. По нашему мнению, в данной ситуации дефицит на рынке труда может быть покрыт за счет привлечения иммигрантов, замены физического труда механическим, повышения производительности, рационального территориального перераспределения населения. Немаловажную роль в развитии трудового потенциала и повышении квалификации работников для внедрения трудосберегающих инновационных методов труда должна сыграть система подготовки кадров в Республике Беларусь.

### **Информационные источники**

1. Демографический ежегодник Республики Беларусь : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь; редкол.: И. В. Медведева [и др.]. – Минск, 2018. – 431 с.
2. Тимошенко М. В. Демографическая ситуация в Республике Беларусь в контексте развития рынка труда / М. В. Тимошенко // Инновационное развитие российской экономики : материалы X Междунар. науч.-практ. конф., Москва, 25–27 окт. 2017 г. : в 5 т. – Москва : ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2017. – Т. 1 : Инновации и российская экономика в контексте глобальных экономических процессов. – С. 201–205.

3. Официальная статистика // Нац. стат. ком. Респ. Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/> (дата доступа: – 18.10.2018). – Название с экрана.
4. Demographic Yearbook 2015. Estimates of population and its percentage distribution, by age and sex and sex ratio for all ages for the world, major areas and regions: 2015 // United Nations Statistics Division [Electronic resource]. – 2017. – Mode of access: <https://unstats.un.org/unsd/demographic/products/dyb/dyb2015/Table02.pdf>. – Date of access: 20.09.2017.
5. Тимошенко М. В. Демографическая безопасность Республики Беларусь: современное состояние и ключевые угрозы / М. В. Тимошенко // Молодежь для науки и кооперации: разработки и перспективы : сб. науч. статей IV междунар. форума молодых ученых, Гомель-Милоград, 13–15 мая 2015 г. / Белорус. торг.-экономический ун-т потреб. Кооперации; редкол.: Н. А. Сныткова [и др.] ; под науч. ред. Н. А. Снытковой. – Гомель : БТЭУ, 2015. – С. 88–91.
6. Демографический ежегодник Республики Беларусь : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь; редкол.: В. И. Зиновский [и др.]. – Минск, 2014. – 412 с.
7. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2010 : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь; редкол.: В. И. Зиновский [и др.]. – Минск, 2010. – 582 с.
8. Образование в Республике Беларусь : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь ; редкол.: И. В. Медведева [и др.]. – Минск, 2017. – 219 с.
9. Гасанова Т. В. Теория человеческого капитала: применение в оценке развития трудового потенциала / Т. В. Гасанова // Потреб. кооперация. – 2010. – № 3. – С. 19–24.
10. Шахотько Л. П. Значение прогнозов населения и перспективы демографического развития Республики Беларусь / Л. П. Шахотько // Экон. наука сегодня. – 2015. – № 3. – С. 47–59.
11. World Population Prospects 2017 // United Nations. DESA. Population Division [Electronic resource]. – 2018. – Mode of access: <https://population.un.org/wpp/Download/Probabilistic/Population>. – Date of access: 20.10.2018.
12. Боровик Л. С. Баланс трудовых ресурсов Республики Беларусь: методология разработки и прогноз / Л. С. Боровик, Н. Н. Привалова // Экон. бюллетень НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь. – 2018. – № 9. – С. 4–15.
13. Всеобщая декларация прав человека: принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/declhr.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml) (дата доступа: 06.02.2020). – Название с экрана.
14. Перечень индикаторов достойного труда [Электронный ресурс] : Приказ Национального статистического комитета Республики Беларусь

### 2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала

---

- 28.12.2016 № 246. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by) (дата доступа: 06.02.2020). – Название с экрана.
15. Новгородцев П. И. О праве на существование: социально-философские этюды / Новгородцев П. И., Покровский И. А. – Москва; Санкт-Петербург : Изд. т-ва М. О. Вольф, 1911. – 48 с.
  16. Кудрин А. С. О проблемах реализации концепции достойного труда в России / Кудрин А. С. // Вестник пермского университета : Юридические науки. – Вып. 2(24). – 2014.
  17. Индикаторы достойного труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [gks.ru/storage/mediabank/ind-dtr\(1\).xlsx](http://gks.ru/storage/mediabank/ind-dtr(1).xlsx) (дата доступа 06.02.2020). – Название с экрана.