

РИСКИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА БЕЛАРУСИ

В. А. РАЧКЕВИЧ¹⁾

¹⁾Институт экономики НАН Беларуси, ул. Сурганова, 1, корп. 2, 220072, г. Минск, Беларусь

Аннотация. Обобщены изменения на рынке труда, происходящие вследствие цифровой трансформации. Представлены потенциальные риски для рынка труда, которые могут сопровождать процесс цифровизации. Приведены эмпирические данные, отражающие актуальные риски для рынка труда Беларуси на данном этапе социально-экономического развития.

Ключевые слова: рынок труда; цифровизация; цифровая трансформация; риски; социальное неравенство; прекаризация занятости.

RISKS OF DIGITAL TRANSFORMATION OF THE LABOUR MARKET OF BELARUS

V. A. RACHKEVICH^a

^a*Institute of Economics, National Academy of Sciences of Belarus,
1 Surganova Street, 2 building, Minsk 220072, Belarus*

Abstract. The changes in the labour market due to digital transformation are summarised. Potential risks for the labour market that may accompany the process of digitalisation are presented. Empirical data reflecting what risks are relevant for the labour market of Belarus at this stage of socio-economic development are presented.

Keywords: labour market; digitalisation; digital transformation; risks; social inequality; precarisation of employment.

Введение

Современный рынок труда претерпевает ряд изменений, происходящих вследствие цифровой трансформации. Среди отечественных исследователей, изучающих данную проблематику, можно выделить Г. Г. Головенчик, Е. В. Ванкевич, О. В. Зайцеву, Н. Н. Морозову, Н. Л. Кулик и др. Анализ научных работ позволил систематизировать происходящие на рынке труда в результате цифровизации экономики изменения по четырем направлениям: 1) увеличение роли цифровой грамотности; 2) изменения структуры занятости; 3) повышение гибкости рынка труда; 4) организационные изменения.

Увеличение роли цифровой грамотности подразумевает необходимость формирования в современных условиях новых знаний и навыков, прежде всего в области работы с цифровыми технологиями. Как отмечает Г. Г. Головенчик, «новые условия труда требуют новых навыков – цифровых» [1, с. 29].

Образец цитирования:

Рачкевич ВА. Риски цифровой трансформации рынка труда Беларуси. *Журнал Белорусского государственного университета. Экономика.* 2025;2:42–52.
EDN: FLTOEH

For citation:

Rachkevich VA. Risks of digital transformation of the labour market of Belarus. *Journal of the Belarusian State University. Economics.* 2025;2:42–52. Russian.
EDN: FLTOEH

Автор:

Виктория Александровна Рачкевич – младший научный сотрудник сектора социально-демографической политики Центра человеческого развития и демографии.

Author:

Viktoryia A. Rachkevich, junior researcher at the section of social and demographic policy, Center of Human Development and Demography.
zvonovavika5592@mail.ru
<https://orcid.org/0009-0001-2320-5549>

Изменения в структуре занятости, наблюдаемые в ходе цифровой трансформации, связаны с появлением новых профессий и потенциальным исчезновением существующих профессий в результате автоматизации труда в будущем. Повышение гибкости рынка труда подразумевает возможность быть занятым посредством использования цифровых платформ труда, а также самостоятельно определять режим рабочего времени и место выполнения работы благодаря удаленной форме занятости. Так, Е. В. Ванкевич отмечает, что для современного рынка труда характерно «появление новых моделей занятости – нестандартных» [2, с. 162]. По мнению О. В. Зайцевой, «одной из новых и быстро развивающихся форм занятости является платформенная занятость» [3, с. 105]. Как подчеркивает Н. Н. Морозова, «трансформационные процессы, связанные с цифровизацией экономики, ведут к расширению нестандартной занятости» [4, с. 102]. Организационные изменения на рынке труда включают в себя модернизацию трудовых функций благодаря использованию новых технологий, а также изменения в процессе поиска работы, в частности использование онлайн-сервисов по поиску работы или сотрудников. Н. Л. Кулик отмечает, что в современных условиях наблюдается развитие электронного рынка труда, под которым понимается «единая база трудовых ресурсов страны и имеющихся вакансий» [5, с. 71].

Данные изменения не только предоставляют различные возможности для социально-экономического развития страны, но и сопровождаются рисками, которые могут им препятствовать. Целью настоящего исследования является определение актуальных рисков цифровой трансформации для рынка труда Беларуси на данном этапе социально-экономического развития.

Теоретические основы исследования

Согласно представленной систематизации изменений на рынке труда, происходящих вследствие цифровой трансформации, могут быть выделены потенциальные риски (табл. 1).

Таблица 1

Потенциальные риски цифровой трансформации рынка труда

Table 1

Potential risks of digital transformation of the labour market

Направления изменений, происходящих на рынке труда	Потенциальные риски
Увеличение роли цифровой грамотности	Усугубление проблемы социального неравенства из-за цифрового разрыва
Повышение гибкости рынка труда	Прекаризация занятости, усугубление проблемы социального неравенства из-за неравного доступа к рабочим местам с гибкими условиями труда, виртуальная «утечка умов»
Изменения в структуре занятости	Рост безработицы, кадровый голод из-за несоответствия структуры подготовки кадров потребностям экономики

Ввиду увеличения роли цифровой грамотности повышается риск усугубления проблемы социального неравенства в связи с тем, что люди, обладающие менее развитыми цифровыми навыками, оказываются менее востребованными и конкурентоспособными на рынке труда в определенных сферах экономики. Цифровое неравенство может повысить и другие риски: рост безработицы, неравный доступ к рабочим местам с гибкими условиями труда. Так, цифровая трансформация приводит к автоматизации рабочих мест, для которых часто не требуется высокий уровень квалификации, но новые рабочие места, которые будут созданы в процессе цифровизации, будут предназначены для людей с высоким уровнем образования и цифровой грамотности, что приведет к повышению риска безработицы для некоторых слоев населения. Ограничение доступа к рабочим местам с гибкими условиями работы определено тем, что такие рабочие места предполагают использование современных технологий для осуществления трудовых функций.

В связи с повышением гибкости рынка труда и появлением новых форм занятости может возникнуть риск ее прекаризации. Под прекаризацией занятости понимается процесс, при котором трудовая деятельность становится менее надежной из-за отсутствия ряда социальных гарантий, что может быть особенно актуально для сотрудников, выполняющих работу удаленно. Удаленная занятость подразумевает не только дистанционную работу и надомный труд, регулируемый Трудовым кодексом Республики Беларусь, но и занятость с помощью цифровых платформ труда (фриланс) [6, с. 248]. Отсутствие их законодательного регулирования является одной из причин повышенного риска прекаризации занятости для данной категории работников.

Возможность работать удаленно приводит к возникновению проблемы виртуальной «утечки умов», являющейся одним из негативных последствий виртуальной трудовой миграции. В классическом

понимании трудовая миграция определяется как физическое перемещение человека в другой регион (страну) для выполнения трудовых обязанностей. Однако в новых реалиях физически местный житель может находиться в своей стране и при этом быть сотрудником организации, которая находится за рубежом, работая на нее удаленно. Для стран-доноров данная проблема дополнительно усугубляется тем обстоятельством, что удаленная форма работы чаще применяется для специалистов с высоким уровнем образования.

Быстрое развитие технологий и связанная с этим растущая потребность в специалистах, обладающих новыми навыками, приводят к отставанию системы образования, что обуславливает необходимость актуализации учебных программ. В итоге может возникнуть риск кадрового голода, т. е. дефицита высококвалифицированных кадров.

Представленные риски являются потенциальными, т. е. в определенной стране в результате цифровизации они могут как наблюдаться, так и не наблюдаться. В связи с этим возникает потребность в исследовании влияния цифровизации на рынок труда конкретной страны.

Результаты и их обсуждение

Цифровой разрыв. Одной из причин разного уровня владения современными технологиями среди населения может являться неравный доступ к ним. В Беларуси на протяжении последних 30 лет увеличилась доля домашних хозяйств, имеющих персональный компьютер, однако на протяжении 1998–2022 гг. сохранялся дисбаланс между населением городской и сельской местности по данному показателю (рис. 1).

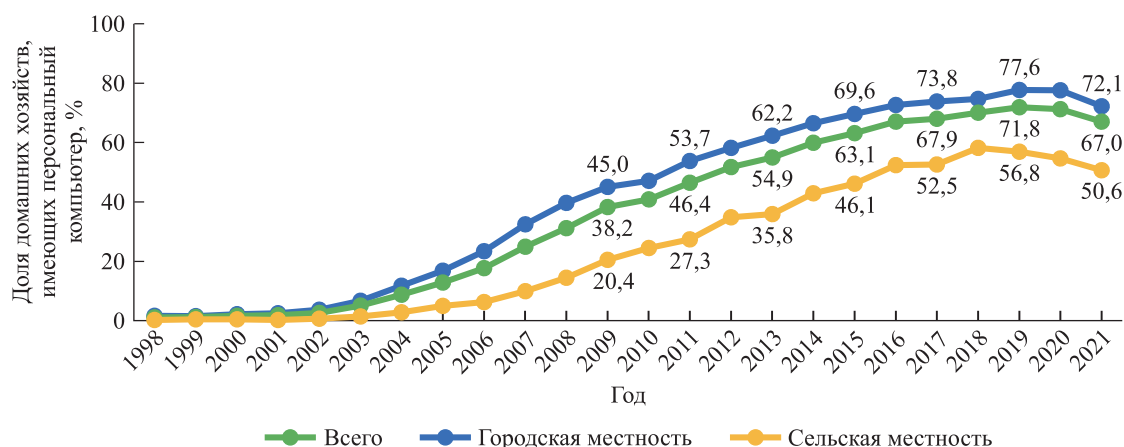


Рис. 1. Изменение доли белорусских домашних хозяйств, имеющих персональный компьютер (составлено на основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь)

Fig. 1. Change in the share of Belarusian households with a personal computer (compiled on the basis of data from the National Statistical Committee of the Republic of Belarus)

Существует несколько причин, которые могут обуславливать данный дисбаланс. Во-первых, жители городской и сельской местности имеют разный уровень доходов, в связи с чем для жителей городской местности покупка персональных компьютеров является более доступной. Во-вторых, в городской местности лучше развита инфраструктура (например, имеется доступ к высокоскоростному интернету), что повышает востребованность данных устройств. В-третьих, среди жителей городской и сельской местности могут наблюдаться отличия в уровне цифровой грамотности. В-четвертых, в городской местности сосредоточено больше рабочих мест, предполагающих наличие развитых цифровых навыков, что может стимулировать спрос на персональные компьютеры. Специфика занятости сельской местности способна приводить к уменьшению потребности в использовании и, соответственно, покупке данной техники.

На протяжении 2016–2022 гг. в Беларуси наблюдается рост доли интернет-пользователей. В то же время более активными пользователями интернета по месту проживания являются жители городской местности; по возрасту – люди в возрасте от 16 до 24 лет; по уровню образования – люди, имеющие высшее или послевузовское образование (табл. 2). Наименьшая доля интернет-пользователей наблюдается среди людей в возрасте от 65 до 72 лет, что может быть обусловлено несколькими факторами: отсутствием мотивации в связи с удовлетворением повседневных потребностей (например, общение, досуг) без использования глобальной сети; трудностями в освоении современных технологий ввиду недостатка доступных образовательных программ или поддержки со стороны родственников и др. Высокая доля пользователей интернета с высшим образованием может быть объяснена более развитыми цифровыми навыками, которые необходимы в процессе получения образования. Кроме того, люди с высшим образованием чаще заняты в профессиях, требующих постоянного использования интернета.

Таблица 2

Распределение интернет-пользователей Беларуси по типу местности, возрасту
и уровню образования в зависимости от года, %

Table 2

Distribution of internet users in Belarus by type of location, age
and level of education depending on the year, %

Критерии	Год						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<i>Тип местности</i>							
Городская местность	76,1	78,8	83,1	86,9	89,3	89,9	92,5
Сельская местность	56,9	61,8	67,9	71,3	73,0	76,9	79,7
<i>Возраст</i>							
От 6 до 15 лет	85,8	86	90,8	91,4	91,8	91,3	94,6
От 16 до 24 лет	98,1	98,6	98,7	99,1	97,7	98,9	98,8
От 25 до 54 лет	83,3	87,3	90,4	93,3	94,4	96	97,2
От 55 до 64 лет	44,7	52,3	60	67,8	72,6	80,3	84,5
От 65 до 72 лет	22,6	27,9	33,4	39,3	48,5	58	64,8
<i>Уровень образования</i>							
Общее среднее образование	54,5	58,7	62,1	70,3	74,9	76,3	80,6
Профессионально-техническое образование	57,9	61,3	68,2	72	75,3	79,2	82,4
Среднее специальное образование	69,5	73,6	78,2	81,4	84,1	85,3	87,7
Высшее, послевузовское образование	86,7	89,2	91,7	94,5	95,1	95,8	97,2

Примечания: 1. Доля интернет-пользователей в 2016 г. составляла 71,1 %, в 2017 г. – 74,4 %, в 2018 г. – 79,1 %, в 2019 г. – 82,8 %, в 2020 г. – 85,1 %, в 2021 г. – 86,9 %, в 2022 г. – 89,5 %. 2. Составлено на основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь. 3. Использована градиентная шкала: оттенки красного цвета соответствуют минимальным значениям, оттенки зеленого цвета – максимальным значениям. Эта шкала нормируется отдельно для каждой категории (тип местности, возраст, уровень образования).

В Беларуси также наблюдаются отличия в уровне цифровой грамотности среди представителей разных слоев населения. Так, согласно результатам республиканского мониторинга цифровой грамотности населения Беларуси 2022 г., проведенного Институтом социологии НАН Беларуси, люди в возрасте от 50 лет обладают менее развитыми цифровыми навыками. Почти половина респондентов (51 %) в возрасте от 50 лет и старше ответили, что они не обладают цифровыми навыками (не могут делать электронные копии печатных материалов, формулировать поисковые запросы в интернете и др.). Среди людей в возрасте от 18 до 29 лет таких оказалось 9 %, а среди людей в возрасте от 30 до 49 лет – 17,5 %. Также 62,7 % опрошенных в возрасте от 50 лет указали, что они не обладают навыками для обеспечения безопасности личных данных в цифровом пространстве (не умеют изменять пароли и настройки доступа в социальных сетях, проверять компьютер на вирусы и др.). Данный вариант ответа выбрали 9,6 % людей в возрасте от 18 до 29 лет, 19,9 % людей в возрасте от 30 до 49 лет. Авторы исследования приходят к выводу о том, что население Беларуси не обладает высоким уровнем развития цифровой грамотности, а наименее подготовленными к цифровой трансформации общества оказываются люди старше 50 лет [7, с. 15, 19].

Сходные результаты наблюдаются и в странах ЕС: чем старше возрастная группа, тем меньше входящих в ее состав людей обладают базовыми цифровыми навыками¹. Зарубежные исследователи приходят к выводу о том, что сложившаяся ситуация создает барьеры для сохранения работы и трудоустройства для людей старших возрастных групп, в связи с чем необходимо проведение государственной политики, направленной на поддержание цифрового равенства [8, с. 75; 9, с. 84].

¹Digital skills in 2023: impact of education and age // Eurostat : website. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240222-1> (date of access: 01.07.2025).

Неравный доступ к рабочим местам с гибкими условиями труда. Согласно результатам исследования «Поколения и гендер», проведенного в Беларуси в 2023 г., наиболее высокая доля сотрудников, выполняющих работу удаленно (здесь и далее под сотрудниками, выполняющими работу удаленно, понимаются люди, имеющие удаленную оплачиваемую работу, невзирая на их статус (наемный работник, самозанятый и др.), если не указано иное), по сравнению с сотрудниками, выполняющими работу очно, наблюдается среди людей в возрасте от 20 до 29 лет, наименьшая доля – среди людей в возрасте от 50 до 59 лет. Это обстоятельство может быть связано с разным уровнем цифровой грамотности. Вместе с тем среди опрошенных в возрасте от 60 лет и старше значимых различий не наблюдается (табл. 3). Данные результаты согласовываются с результатами анализа конъюнктуры рынка удаленной работы в Беларуси за первое полугодие 2024 г., проведенного по данным сервисов по поиску работы и сотрудников *rabota.by* и *praca.by*. В среднем среди соискателей удаленной работы, по сравнению с общей возрастной структурой соискателей, выше доля лиц в возрасте от 18 до 30 лет и ниже доля лиц в возрасте от 50 лет и старше [10, с. 379].

Полученные результаты соотносятся с данными других стран. Так, в России среди дистанционных работников выше доля лиц в возрасте от 30 до 39 лет (35,0 %) и ниже доля лиц в возрасте от 50 до 59 лет (15,7 %). Сходная ситуация наблюдается и среди сотрудников цифровых платформ: более высокой является доля лиц в возрасте от 30 до 39 лет (37,6 %) и более низкой – доля лиц в возрасте от 50 до 59 лет (13,3 %)². Согласно данным опроса работников в США, проведенного компаниями *Owl Labs* и *Global Workplace Analytics*, представители поколения экс и бумеры чаще предпочитают работу из офиса, чем миллениалы и зумеры³.

Таблица 3

**Распределение респондентов по возрасту
в зависимости от формы занятости, %**

Table 3

**Distribution of respondents by age
depending on the form of employment, %**

Возраст, лет	В целом по массиву	Форма занятости		
		Очная форма	Удаленная форма	Смешанная форма
От 18 до 19	0,7	0,8	0	0
От 20 до 24	6,6	6,2	14,3	7,9
От 25 до 29	10,1	9,2	14,3	18
От 30 до 34	13,0	12,8	11,7	16,5
От 35 до 39	13,1	12,6	15,6	15,8
От 40 до 44	12,6	12,7	10,4	13,7
От 45 до 49	11,9	12,1	11,7	8,6
От 50 до 54	11,2	11,9	5,2	6,5
От 55 до 59	11,6	12,5	5,2	5,8
От 60 до 64	6,5	6,8	5,2	3,6
От 65 до 69	1,7	1,5	5,2	1,4
От 70 до 74	0,4	0,4	1,3	0
От 75 и старше	0,6	0,6	0	2,2

Примечания: 1. Рассчитано на основе данных второй волны национального исследования «Поколения и гендер» (2023). 2. На этот вопрос было получено 1835 ответов. 3. Использована градиентная шкала: оттенки желтого цвета соответствуют минимальным значениям, оттенки зеленого цвета – максимальным значениям. Эта шкала нормируется отдельно для каждой возрастной категории.

²Цифровая экономика: 2024 : крат. статист. сб. / В. Л. Абашкин [и др.] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М. : Ин-т статист. исслед. и экономики знаний Высш. шк. экономики, 2024. 124 с.

³State of Remote Work 2022 // Global Workplace Analytics : website. URL: <https://globalworkplaceanalytics.com/downloads/state-of-remote-work-2022> (date of access: 01.07.2025).

Среди респондентов, имеющих высшее образование, выше доля лиц, работающих удаленно (табл. 4). Данный факт может быть объяснен тем, что такие условия работы применимы в основном к профессиям, требующим наличия высшего образования. Об этом свидетельствуют и результаты анализа онлайн-сервисов по поиску работы и сотрудников: среди соискателей удаленной работы выше доля лиц с высшим образованием и ниже доля лиц со средним специальным или общим средним образованием [10, с. 380].

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос «Какой у Вас наивысший окончанный уровень образования?» в зависимости от формы занятости, %

Table 4

Distribution of answers to the question «What is your completed highest level of education?» depending on the form of employment, %

Уровень образования	В целом по массиву	Форма занятости		
		Очная форма	Удаленная форма	Смешанная форма
Начальное образование, неполное базовое образование	0,2	0,2	0	0
Базовое образование или неполное среднее (8 или 9 классов)	1,3	1,5	0	0
Полное среднее образование	7,3	7,0	9,0	10,0
Профессионально-техническое образование на основе полного среднего образования	1,8	1,8	1,3	1,4
Профессионально-техническое образование с полным средним	9,1	9,6	5,1	5
Среднее специальное образование	37,9	38,4	33,3	34,3
Полное высшее образование	40,0	39,4	47,4	44,3
Послевузовское образование (магистратура)	1,8	1,8	2,6	2,1
Послевузовское образование (аспирантура, докторантура)	0,5	0,3	1,3	2,9

Примечания: 1. Рассчитано на основе данных второй волны национального исследования «Поколения и гендер» (2023). 2. На этот вопрос было получено 1855 ответов. 3. Использована градиентная шкала: оттенки желтого цвета соответствуют минимальным значениям, оттенки зеленого цвета – максимальным значениям. Эта шкала нормируется отдельно для каждого уровня образования.

Распределение респондентов по месту выполнения работы в зависимости от их рода занятости также подтверждает вывод о том, что гибкие условия работы (в частности, удаленная работа) чаще применимы к работникам с высоким уровнем квалификации. Так, более высокая доля сотрудников, выполняющих работу удаленно, наблюдается среди руководителей, специалистов-профессионалов, а более низкая доля – среди неквалифицированных работников. Вместе с тем различия обусловлены не только этой причиной, но и спецификой самого труда, так как не для всех профессий доступна данная форма работы. В связи с этим наблюдается разница для таких категорий сотрудников, как специалисты-техники и иной средний персонал, работники сферы обслуживания и торговли (табл. 5).

Согласно исследованию распространенности удаленной работы в странах ЕС больше всего удаленных работников в 2019–2021 гг. наблюдалось в таких сферах, как информация и коммуникация, финансовая и страховая деятельность, образование, а также профессиональная, научная и техническая деятельность. Исследователи приходят к выводу о том, что наличие высшего образования является значимым фактором возможности удаленной работы⁴. Результаты опроса американских работников, проведенного компаниями *McKinsey* и *Ipsos* в 2022 г., также продемонстрировали наличие следующей закономерности: чем ниже уровень образования, тем меньше вероятность получить удаленную работу⁵.

Несмотря на то что удаленная работа предполагает возможность трудоустройства в организацию, находящуюся за пределами региона проживания, доля сотрудников, выполняющих работу удаленно,

⁴Özgüzel C., Luca D., Wei Z. The new geography of remote jobs? Evidence from Europe // OECD : website. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/11/the-new-geography-of-remote-jobs-evidence-from-europe_08d989f6/29f94cd0-en.pdf (date of access: 01.07.2025).

⁵Americans are embracing flexible work – and they want more of it // McKinsey & Company : website. URL: <https://www.mckinsey.com/industries/real-estate/our-insights/americans-are-embracing-flexible-work-and-they-want-more-of-it> (date of access: 01.07.2025).

согласно данным исследования «Поколения и гендер», выше в Минске и крупных городах (за исключением областных центров). Так, в Минске трудятся 21,8 % сотрудников, выполняющих работу очно, 30,3 % сотрудников, выполняющих работу удаленно, и 40,7 % сотрудников, выполняющих работу в смешанной форме, а в городах с населением от 100 тыс. человек – 7,8, 11,8 и 12,9 % соответственно. Для сравнения отметим, что в сельской местности трудятся 19,2 % сотрудников, выполняющих работу очно, 17,1 % сотрудников, выполняющих работу удаленно, и 12,1 % сотрудников, выполняющих работу в смешанной форме. В городах с населением до 10 тыс. человек трудятся 5,3 % сотрудников, выполняющих работу очно, 3,9 % сотрудников, выполняющих работу удаленно, и 2,9 % сотрудников, выполняющих работу в смешанной форме, а в городах с населением от 10 до 50 тыс. человек – 14,8, 15,8 и 5 % соответственно.

Таблица 5

**Распределение ответов на вопрос «Кем Вы работаете в настоящее время?»
в зависимости от формы занятости, %**

Table 5

**Distribution of answers to the question «What is your current job?»
depending on the form of employment, %**

Род занятий	В целом по массиву	Форма занятости		
		Очная форма	Удаленная форма	Смешанная форма
Руководители	7,2	6,8	2,6	13,7
Специалисты-профессионалы (специальности, требующие высшего образования)	30,1	29,3	40,3	34,5
Специалисты-техники и иной средний специальный персонал	17,3	18,1	11,7	12,2
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом	4,8	4,9	6,5	4,3
Работники сферы обслуживания и торговли	8,9	9,5	2,6	5,8
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйств, рыбоводства	3,3	3,1	10,4	2,2
Квалифицированные рабочие промышленности и рабочие родственных специальностей	12,2	12,2	10,4	13,7
Операторы и сборщики промышленных установок и машин, водители	7,1	6,7	11,7	5,8
Неквалифицированные работники	5,7	6,4	1,3	0,7
Военнослужащие	1,6	1,6	1,3	1,4
Индивидуальные предприниматели	0,3	0,1	1,3	1,4

Примечания: 1. Рассчитано на основе данных второй волны национального исследования «Поколения и гендер» (2023). 2. На этот вопрос было получено 1856 ответов. 3. Использована градиентная шкала: оттенки желтого цвета соответствуют минимальным значениям, оттенки зеленого цвета – максимальным значениям. Эта шкала нормируется отдельно для каждого рода занятий.

Прекаризация занятости. В исследованиях, посвященных изучению данного феномена, используются различные индикаторы прекаризации труда: работа на основе устной договоренности без документального оформления; вынужденные неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя; отсутствие оплачиваемого отпуска; сокращение заработной платы или рабочего времени работодателем; вынужденная временная или неполная занятость (нет возможности найти постоянную работу на полный рабочий день); несоответствие образования или квалификации выполняемой работе; зарплата «в конверте»; вынужденные подработки в связи с низким уровнем оплаты труда на основной работе и др. [11, с. 240; 12, с. 65]. Для удаленных работников дополнительными маркерами прекаризации являются неопределенность и непрозрачность новых правовых форм трудовой деятельности, что приводит к непрозрачной системе оплаты труда, социальной защиты и др. [13, с. 93; 14, с. 73; 15, с. 5].

Могут быть определены такие основные виды удаленной работы, как дистанционная работа, надомная работа и фриланс [6, с. 248]. Первые две категории законодательно регулируются во многих странах, в том числе и в Беларуси. Так, под надомной работой, согласно Трудовому кодексу Республики Беларусь, понимается «работа, которую работник-надомник выполняет по месту его жительства или в других помещениях по его выбору вне помещений нанимателя»⁶. Дистанционная работа представляет собой работу, которую «работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий»⁷. Данные виды удаленной работы относятся к сфере трудовых отношений, в то время как фриланс охватывает остальные категории сотрудников, выполняющих работу удаленно. Например, в Беларуси можно выполнять некоторые виды удаленной работы с помощью цифровых платформ труда в качестве самостоятельной профессиональной деятельности (самозанятость). Как уже упоминалось ранее, под сотрудниками, выполняющими работу удаленно, в рамках данного исследования понимаются люди, имеющие удаленную оплачиваемую занятость, невзирая на их статус (наемный работник, самозанятый), если не указано иное. Соответственно, при таком подходе охватываются упомянутые выше виды удаленной работы.

Рассмотрим несколько черт прекаризации занятости для наемных работников, выполняющих работу по трудовому договору, гражданско-правовому договору или устному соглашению.

1. Неформальность занятости (отсутствие официального оформления трудовых отношений), которая приводит к ее нестабильности и, соответственно, нестабильности доходов, а также к отсутствию социальных гарантий. Несмотря на то что в Беларуси создано соответствующее правовое поле, не все работники и работодатели могут действовать в его рамках. Согласно результатам опроса «Поколения и гендер» в Беларуси среди наемных сотрудников, выполняющих работу удаленно, отсутствует письменно оформленный договор с работодателем в 13,7 % случаев, в то время как среди наемных сотрудников, выполняющих работу очно, это значение составляет 1,1 %.

Для наемных работников возможно заключение гражданско-правовых договоров. Среди наемных сотрудников, выполняющих работу удаленно, чаще встречается оформление договора подряда, чем среди сотрудников, выполняющих работу очно (9,8 и 3,1 % соответственно). Данный договор не подразумевает соблюдение таких социальных гарантий, как предоставление оплачиваемых больничных и отпусков, так как часто они заключаются для выполнения временной работы, что приводит к необходимости ее постоянного поиска.

2. Нестабильность занятости (отсутствие гарантий занятости со стороны работодателя, защиты от необоснованных увольнений). Однако, по данным опроса наемных сотрудников, выполняющих работу удаленно и в смешанной форме, доля лиц, считающих, что потеря работы для них маловероятна в ближайший год (74,9 и 69,0 %), значимо не отличается от доли лиц, выполняющих работу очно (74,9 %).

3. Нечеткие границы рабочего времени, что может приводить к проблеме сверхзанятости. Так, среди сотрудников, выполняющих работу в смешанной форме, в отличие от сотрудников, выполняющих работу очно, чаще встречается занятость более 40 часов в неделю (33,3 и 24,9 % соответственно). В связи с отсутствием данных о том, является ли данное обстоятельство вынужденным для этих работников, нет возможности констатировать наличие соответствующего риска.

Стоит отметить, что сотрудники, выполняющие работу удаленно, демонстрируют немного большую удовлетворенность своей занятостью, а также более высокий уровень дохода. Так, по данным исследования «Поколения и гендер», средняя оценка удовлетворенности работой по шкале от 1 до 10 среди всех респондентов равнялась 7,64 баллам. Среди сотрудников, выполняющих работу очно, это значение составило 7,6 балла; среди сотрудников, выполняющих работу удаленно, – 7,87 балла; среди сотрудников, выполняющих работу в смешанной форме, – 7,96 балла. Сотрудники, выполняющие работу в смешанной форме, чаще отмечали, что им легко покрывать текущие расходы в сравнении с сотрудниками, выполняющими работу очно (54,7 и 49,5 % соответственно). Сотрудники, выполняющие работу удаленно, могут чаще позволить себе ежегодную недельную поездку на отдых (51,9 %), замену старой мебели (73,7 %), а также регулярное посещение различных досуговых мероприятий (68,4 %) в отличие от сотрудников, выполняющих работу очно (41,1, 65,6 и 61,9 % соответственно).

Данные различия связаны прежде всего с тем, что удаленная форма работы чаще доступна для специалистов-профессионалов с высшим образованием. К тому же вакансии, в рамках которых предлагается удаленная форма работы, чаще предлагаются в отрасли информационных технологий, для которой характерен наиболее высокий средний уровень заработных плат. Эти сведения дополнительно

⁶Трудовой кодекс Республики Беларусь // Нац. правовой интернет-портал Респ. Беларусь. URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk9900296> (дата обращения: 14.07.2025).

⁷Там же.

подтверждают риск усугубления проблемы социального неравенства, так как для работников, претендующих на более высокий уровень доходов, открыт доступ к рабочим местам с гибкими условиями. На наличие проблемы социально-экономической поляризации рабочих мест сотрудников, выполняющих работу удаленно, и сотрудников, выполняющих работу очно, также указывают результаты работы зарубежных исследователей⁸.

Виртуальная «утечка умов». Виртуальная трудовая миграция позволяет принимающим странам сократить расходы на оплату труда сотрудников и оснащение рабочих мест, а также значительно расширить географию поиска рабочей силы. Вместе с тем существуют и риски, связанные с информационной безопасностью. Для стран-доноров, как и в случае с традиционной трудовой миграцией, потенциальной проблемой может оказаться «утечка умов» [16, с. 127; 17, с. 522; 18, с. 23; 19, с. 478].

Возможность работать на зарубежную компанию и получать от нее более высокий доход, оставаясь в своей стране, может снизить мотивацию к физической миграции. Однако данное предположение пока не подтверждается на практике. Так, по данным исследования «Поколения и гендер», почти четверть сотрудников, выполняющих работу удаленно (27 %), заявили, что намерены в ближайшие три года переехать в другую страну, в то время как среди сотрудников, выполняющих работу очно, это значение составило 5,8 %.

Для выявления проблемы виртуальной «утечки умов» необходимо прежде всего проводить оценку масштабов виртуальной трудовой миграции, что на сегодняшний день ввиду отсутствия статистических данных остается нерешенной задачей, о чем сообщают и российские исследователи [20, с. 853]. В связи с этим нет возможности определить, является ли этот риск актуальным для Беларуси на данном этапе социально-экономического развития.

Рост безработицы и кадровый голод. По данным выборочного обследования домашних хозяйств, в Беларуси на протяжении 2014–2023 гг. уровень безработицы снижается (рис. 2). Соответственно, риск цифровизации рынка труда не является актуальным для Беларуси на данном этапе. В стране отмечается другая проблема – кадровый голод, выражающийся в дефиците кадров. С 2021 г. на фоне снижения безработицы наблюдается тенденция к росту числа свободных рабочих мест (вакансий) (рис. 3).

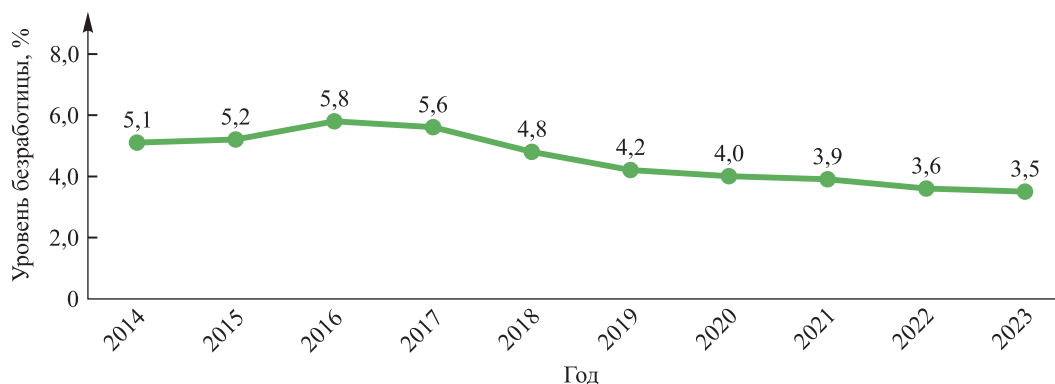


Рис. 2. Динамика уровня безработицы в Беларуси (составлено на основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь)

Fig. 2. The dynamics of the unemployment rate in Belarus (compiled on the basis of data from the National Statistical Committee of the Republic of Belarus)

Согласно Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь от 3 января 2024 г. на проблему дефицита кадров оказывают влияние технологические, демографические, миграционные, организационные тенденции и др. Особое значение в условиях цифровой трансформации рынка труда имеют «несовершенство системы прогнозирования потребности экономики в квалифицированных кадрах, приводящее к дисбалансу образовательных услуг и запросов рынка труда; отставание темпов повышения профессиональных компетенций работников от современных требований рынка труда; дисбаланс спроса и предложения на рынке труда по профессионально-квалификационному составу как в целом по стране, так и в региональном разрезе»⁹.

⁸ Angelucci M., Angrisani M., Bennett D., et al. Remote work and the heterogeneous impact of COVID-19 on employment and health // National Bureau of Economic Research : website. URL: <https://www.nber.org/papers/w27749> (date of access: 18.08.2025); Braesemann F., Stephany F., Teutloff O., et al. The polarisation of remote work // SSRN : website. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3919655 (date of access: 18.08.2025); Pablonia S., Vernon V. Remote work, wages, and hours worked in the United States // U. S. Bureau of Labor Statistics : website. URL: <https://www.bls.gov/osmr/research-papers/2023/pdf/ec230050.pdf> (date of access: 18.08.2025).

⁹ О Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь // Нац. правовой интернет-портал Респ. Беларусь. URL: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=P32400001> (дата обращения: 10.04.2025).

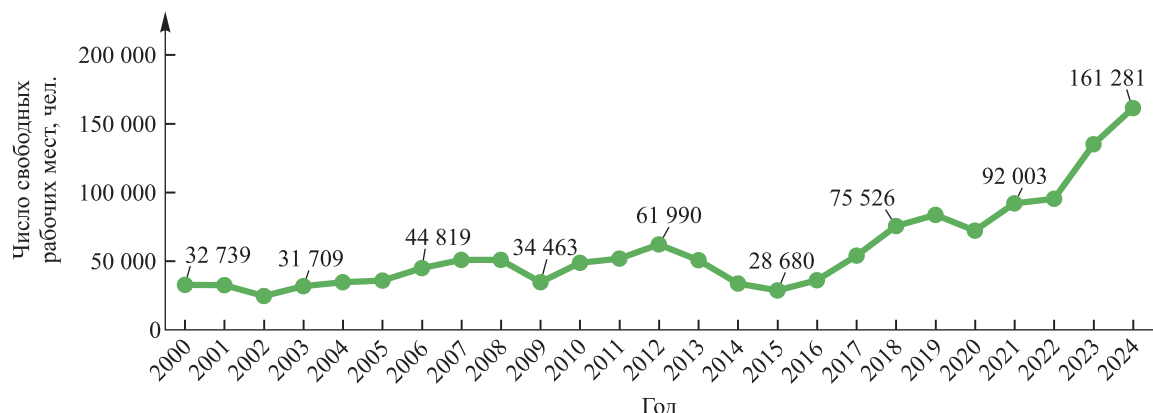


Рис. 3. Изменение числа свободных рабочих мест, заявленных организациями в органы по труду, занятости и социальной защите, в Беларуси (составлено на основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь)

Fig. 3. Change in the number of vacant jobs declared by organisations to the labour, employment and social protection authorities in Belarus (compiled on the basis of data from the National Statistical Committee of the Republic of Belarus)

Однако в Беларуси проблема кадрового дефицита связана не только с нехваткой высококвалифицированных специалистов. Так, на 1 февраля 2025 г. 67 % свободных рабочих мест составили вакансии рабочих специальностей¹⁰. Кроме того, на основе результатов опроса 68 организаций Витебской области Е. В. Ванкевич и И. Н. Калиновская пришли к выводу о том, что рост числа вакансий в Беларуси может быть искусственно завышенным, так как новые рабочие места и трудовые обязанности, возникшие вследствие цифровизации, не заменяют, а дополняют существующие [21, с. 121]. Соответственно, на проблему дефицита кадров в стране оказывают влияние различные факторы, поэтому данная проблема не может рассматриваться как риск, возникший исключительно вследствие цифровой трансформации рынка труда.

Заключение

На данном этапе социально-экономического развития в Беларуси наблюдаются следующие риски цифровой трансформации рынка труда:

- 1) усугубление проблемы социального неравенства из-за цифрового разрыва и неравного доступа к рабочим местам с гибкими условиями труда. В более выгодном положении оказываются молодые люди с высшим образованием, проживающие в столице и крупных городах;
- 2) прекаризация занятости. Наемные сотрудники, выполняющие работу удаленно, имеют повышенный риск столкнуться с отсутствием оформления трудовых или гражданско-правовых отношений с работодателем, что может приводить к ограниченному доступу к некоторым социальным гарантиям (оплачиваемые больничные, отпуска, пенсионные отчисления и др.).

Дальнейшие направления исследований могут быть связаны с выявлением и обоснованием новых рисков для рынка труда вследствие цифровизации экономики, а также с изучением международного опыта по их нивелированию.

Библиографические ссылки

1. Головенчик ГГ. Трансформация рынка труда в цифровой экономике. *Цифровая трансформация*. 2018;4:27–43. EDN: YXTOJV.
2. Ванкевич ЕВ. Развитие рынка труда Республики Беларусь в условиях цифровизации экономики: дополнительные направления анализа. В: Муха ДВ, редактор. *Стратегия развития экономики Беларуси: вызовы, инструменты реализации и перспективы. Сборник научных статей. Том 2*. Минск: Право и экономика; 2022. с. 161–168. EDN: VZNOWX.
3. Зайцева ОВ. Платформенная занятость: сущность, тенденции развития и особенности оценки. *Вестник Витебского государственного технологического университета*. 2024;1:105–121. DOI: 10.24412/2079-7958-2024-1-105-121.
4. Морозова НН. Флексибилизация рынка труда с учетом развития современных навыков работника и нестандартных форм занятости. *Научные труды Республиканского института высшей школы. Философско-гуманитарные науки*. 2022; 21(часть 2):102–111. EDN: MSNLLZ.

¹⁰Статистика рынка труда // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь : сайт. URL: <https://www.min-trud.gov.by/printv/ru/statistika-rinka-truda-ru> (дата обращения: 10.04.2025).

5. Кулик НЛ. Влияние цифровой экономики на формирование новых трендов на белорусском рынке труда. *Вести Института предпринимательской деятельности*. 2019;2:69–73. EDN: YSXZFC.
6. Рачкевич ВА. Удаленная занятость на современном рынке труда. В: Институт экономики НАН Беларуси. *Стратегия развития экономики Беларуси: вызовы, инструменты реализации и перспективы. Сборник научных статей; 16–17 ноября 2023 г.; Минск, Беларусь. Том 2*. Минск: Право и экономика; 2023. с. 247–254. EDN: RDXGTR.
7. Симхович ВА. Цифровая грамотность населения Беларуси: социально-демографические характеристики. *Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований*. 2023;4:11–20. DOI: 10.24412/1994-3776-2023-4-11-20.
8. Krueger DC, Stone DL, Lukaszewski KM. Age and the digital divide. *Journal of Strategic Innovation and Sustainability*. 2018; 13(3):75–84.
9. Papi-Gálvez N, la Parra-Casado D. Age-based digital divide: uses of the Internet in people over 54 years old. *Media and Communication*. 2023;11(3):77–87. DOI: 10.17645/mac.v11i3.6744.
10. Рачкевич ВА. Анализ рынка удаленной работы на территории Беларуси. В: Институт экономики НАН Беларуси. *Стратегия развития экономики Беларуси: вызовы, инструменты и перспективы. Сборник научных статей; 14–15 ноября 2024 г.; Минск, Беларусь. Том 2*. Минск: Право и экономика; 2024. с. 371–381. EDN: GDVXVS.
11. Popov A.V. The impact of precarization on the standard of living and the employment situation of Russian youth. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2023;16(6):236–251. DOI: 10.15838/esc.2023.6.90.14.
12. Шевченко ИО, Шевченко ПВ. От прекаризации занятости – к прекаризации жизни? *Социологические исследования*. 2022;7:63–75. DOI: 10.31857/S013216250018913-7.
13. Еремичева ГВ. Прекаризация трудовых отношений в условиях дистанционного режима работы в условиях COVID-карантина. *Семиотические исследования*. 2021;1(2):91–97. DOI: 10.18287/2782-2966-2021-1-2-91-97.
14. Berg J, Furrer M, Harmon E, Rani U, Silberman S. *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*. Geneva: International Labour Office; 2018. 134 p.
15. Pesole A, Urzì Brancati MC, Fernández-Macías E, Biagi F, González Vázquez I. *Platform workers in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2018. 61 p.
16. Белова ЛГ. Виртуальная трудовая миграция высококвалифицированных специалистов и онлайн-рынок труда. *Экономические системы*. 2022;15(4):122–131. DOI: 10.29030/2309-2076-2022-15-4-122-131.
17. Куприна ТВ, Минасян СМ. Виртуальная миграция как новый вид миграционного перехода. В: Козлова ОА, Багирова АП, Бедрина ЕБ, Корнилов ГЕ, Кривенко НВ, Кулькова ИА и др., редакторы. *Устойчивость демографического развития: детерминанты и ресурсы. Сборник научных статей*. Екатеринбург: Институт экономики уральского отделения РАН; 2024. с. 519–524. DOI: 10.17059/udf-2024-5-7.
18. Nikolaiets K. Virtual labor migration. *Foreign trade: economics, finance, law*. 2021;6:16–25. DOI: 10.31617/zt.knute.2021(119)02.
19. Nikolaiets K, Umantsiv Y, Shtunder I, Ozhelevskaya T. Virtual labor migration: current trends and development prospects. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 2023;5(52):471–480. DOI: 10.55643/fcaptp.5.52.2023.4175.
20. Цапенко ИП, Гришин ИВ. Виртуализация трансграничной трудовой миграции. *Вестник Российской академии наук*. 2022;92(9):849–859. DOI: 10.31857/S0869587322090109.
21. Ванкевич ЕВ, Калиновская ИН. Цифровизация и рабочие места: пример организаций Витебской области Республики Беларусь. *Journal of New Economy*. 2024;25(4):106–126. DOI: 10.29141/2658-5081-2024-25-4-6.

Статья поступила в редколлегию 04.10.2025.
Received by editorial board 04.10.2025.