

УДК 331.5

И. В. ЗАГОРЕЦ, В. С. ЗАГОРЕЦ

СЕГМЕНТИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА БЕЛАРУСИ КАК ЭЛЕМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЕГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Анализируется ситуация на рынке труда в разрезе отдельных его сегментов. Предложены соответствующие рекомендации по совершенствованию государственного регулирования рынка труда, предлагается корректировка мер миграционной политики.



**ЗАГОРЕЦ
Ирина Викторовна,**
кандидат географических наук, доцент кафедры управления региональным развитием Академии управления при Президенте Республики Беларусь



**ЗАГОРЕЦ
Владимир Семенович,**
кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры налогов и налогообложения Белорусского государственного экономического университета

I. ZAHARETS, U. ZAHARETS

MARKET SEGMENTATION OF LABOUR IN BELARUS AS ELEMENT OF STATE POLICY OF ITS REGULATION

The authors of the article analyze the situation on the labor market in the context of its individual segments. They propose appropriate recommendations for the improvement of state regulation of labor market. Adjustment measures of migration policy are offered.

Рынок труда является важным элементом национальной экономики, одним из индикаторов уровня ее развития и состояния. Он представляет собой систему социально-экономических и юридических отношений в обществе, норм и институтов, призванных обеспечить нормальный непрерывный процесс общественного воспроизводства. При этом должен обеспечиваться не только непрерывный характер производства в экономике в целом и конкретных субъектах хозяйствования, но и воспроизводство самой рабочей силы, человеческих и трудовых ресурсов общества.

На рынке труда, как и на других рынках, встречаются продавцы и покупатели товара, в данном случае – товара рабочая сила. Продавцами выступают работники, предлагающие свою рабочую силу (способность к труду) и имеющие право выбирать, кому и на каких условиях ее продать, а покупателями – организации, которые также могут самостоятельно решать, сколько и каких работников им требуется и на каких условиях осуществлять покупку рабочей силы. Соответственно в системе отношений на рынке труда основными являются отношения между нанимателями и продавцами наемной рабочей силы. Третья сторона на этом рынке – государство, устанавливающее «правила игры». С одной стороны, роль государства – защитить интересы наемного работника от чрезмерной эксплуатации, неблагоприятных условий труда, возможной недобросовестности нанимателя (кроме государства данную функцию выполняют профессиональные союзы работников). С другой стороны, государство защищает интересы нанимателя от аналогичной недобросовестности работников, предусматривает санкции к ним в случае нарушения технологического процесса, правил техники

безопасности, причинения материального ущерба нанимателю, действий по дискредитации имиджа организации. Кроме регулирования отношений покупателей и продавцов рабочей силы важной функцией государства является регулирование процесса воспроизводства рабочей силы, трудовых и человеческих ресурсов в масштабах страны.

Рынок рабочей силы отличается от рынков других факторов производства в силу специфики самого товара на этом рынке и перечисленных выше его участников. Прежде всего, рабочая сила как товар данного рынка принципиально отличается от других рыночных товаров. Эти отличия связаны со следующими чертами рабочей силы.

1. Собственником и носителем рабочей силы как товара является работник, живая личность, со всеми правами человека и гражданина. Соответственно наниматель не может использовать данный товар по своему усмотрению, он должен соблюдать требования законодательства, общественные нормы права и морали.

2. Ценность товара рабочая сила для его собственника – исключительно в возможности продажи. Если работник не продал свою способность к труду, то этот товар не принесет ему никакой пользы или дохода. Тем не менее способность к труду будет требовать все новых жизненных средств для ее поддержания. Это особенность вызывает необходимость непрерывной продажи работником своей рабочей силы.

3. После купли-продажи любого товара меняется его собственник, а продавец и покупатель прекращают отношения. Работник как собственник рабочей силы продает нанимателю пользование своей рабочей силой на определенное время, продолжая оставаться ее собствен-

ником. Подобная сделка в отношении имущества называется арендой. В отношении купли-продажи рабочей силы данная особенность проявляется в том, что отношения между работником и нанимателем сохраняются от момента найма, т. е. заключения с ним трудового договора до его расторжения.

Своеобразие товара рабочая сила проявляются и в определении его цены. Вообще работник выходит на рынок при условии, что основным или единственным способом получения им средств существования является продажа своей рабочей силы. Следовательно, цена его рабочей силы должна быть достаточной для ее воспроизводства или для того, чтобы купить на рынке потребительских товаров и услуг все необходимое:

- для поддержания работоспособности (простое воспроизводство) и повышения профессионально-квалификационного уровня (расширенное воспроизводство);
- создания смены, содержания семьи и воспитания детей, т. е. для воспроизводства рабочей силы в будущем;
- поддержания нормального для своей среды социального и культурного уровня.

Таким образом, в условиях рыночной экономики стоимость рабочей силы фактически сводится к стоимости необходимых наемному работнику жизненных средств. Денежное выражение стоимости этих средств и проявляет себя как цена рабочей силы, т. е. заработная плата.

Спрос на рабочую силу определяется потребностями нанимателей в приеме на работу определенного количества работников необходимой квалификации для производства товаров и услуг. Он находится в обратной зависимости от величины заработной платы: при росте заработной платы при прочих равных условиях спрос на труд сокращается, а при снижении – возрастает.

Предложение рабочей силы определяется потребностями людей трудоспособного возраста в нормальном воспроизводстве своих способностей и поддержании достаточного уровня благосостояния, а поэтому оно, как и спрос, зависит от величины заработной платы. Но зависимость здесь прямая – с ростом общего уровня заработной платы предложение труда увеличивается. При превышении предложения над спросом возникает безработица.

Еще одной важной характеристикой рынка труда, оказывающей существенное влияние на его функционирование, является понятие «рабочее место», или «место приложения труда отдельного работника». Оно имеет строго определенное предназначение для выполнения той или иной производственной функции, содержит только ему присущие предметы и средства труда и, что самое важное, связано с определенной величиной заработной платы. Последняя характеристика, как отмечалось выше, отражается на соотношении спроса и предложения на рынке рабочей силы. Рабочее место «покупается» наемным работником одновременно с продажей им своей рабочей силы. Если рабочее место не пользуется спросом, неконкурентоспособно на рынке труда, оно остается вакантным.

Кроме влияния на спрос и предложение рабочей силы величина заработной платы на конкретных рабочих местах является одним из определяющих факторов сегмен-

тации рынка труда. Другими критериями сегментации могут быть:

- различия в технике и технологии производства в различных отраслях;
- различия в требованиях к уровню квалификации работников, их образования и профессиональной подготовки;
- особенности самого труда на данном рабочем месте (его творческий или, наоборот, рутинный, монотонный характер).

На основе вышеперечисленных факторов осуществляется деление, или сегментация, рынка труда по статусу рабочих мест. Данная сегментация наряду с его разделением на отдельные отрасли и виды экономической деятельности, территориально-региональные части имеет важное значение при разработке комплекса мер государственного регулирования рынка труда.

В соответствии со статусом рабочих мест можно выделить три сегмента рынка труда: дискриминационный (маргинальный), общественно нормальный и элитарный. Главным критерием сегментации и определения границ между отдельными сегментами является уровень заработных плат работников данного сегмента. Граница между сегментами достаточно подвижна и в разных странах и регионах соответствует совершенно разному уровню цены труда, поскольку расходы на воспроизводство рабочей силы существенно различаются.

Дискриминационный сегмент рынка труда. Верхней границей его служит размер заработной платы, обеспечивающий простое воспроизводство рабочей силы. Эта граница также связана с понятиями «черта бедности» и «минимальный прожиточный уровень» в данном обществе. На дискриминационном рынке точка равновесия между спросом и предложением рабочей силы устанавливается на низком уровне цены, не обеспечивающем общественно нормальных условий воспроизводства рабочей силы.

Рабочая сила воспроизводится в полном объеме, если работник в состоянии удовлетворить свои минимальные потребности и минимальные потребности хотя бы одного ребенка, который придет ему на смену. Таким образом, верхняя граница данного сегмента – это заработная плата на уровне минимального прожиточного уровня и минимальный прожиточный уровень одного ребенка-иждивенца.

В Республике Беларусь с 1 августа 2015 г. бюджет прожиточного минимума (БПМ) в среднем на душу населения составил 1 569 130 бел. руб. БПМ для отдельных групп населения: трудоспособное население – 1 719 890 бел. руб.; дети в возрасте до 3 лет – 1 001 040 бел. руб.; дети в возрасте от 3 до 6 лет – 1 403 260 бел. руб.; дети в возрасте от 6 до 18 лет – 1 718 010 бел. руб. [1]. Таким образом, средняя цена минимального воспроизводства рабочей силы равна: $1\,719\,890 + (1\,001\,040 + 1\,403\,260 + 1\,718\,010) : 3 = 3\,093\,993$ (бел. руб.).

Следовательно, работники с заработной платой (по состоянию на середину 2015 года) менее 3 млн 94 тыс. руб. в месяц не могут за счет данного источника доходов обеспечивать даже простое воспроизводство своей рабочей силы в полной мере. В статистической отчетности по распределению численности работников, занятых в экономике Беларуси, по размерам начисленной заработной

платы, публикуемой Белстатом, принята шкала с градацией 3,0 млн руб. [2], поэтому считаем возможным установить верхнюю границу дискриминационного сегмента рынка труда именно этой величиной.

Традиционно в мире данный сегмент рынка труда заполняют представители нацменьшинств, «гастарбайтеры», полукриминальные и частично люмпенизированные элементы (поэтому его называют маргинальным сегментом рынка труда), лица с частичной или ограниченной трудоспособностью. Часть работников из общественно нормального сегмента рынка становится неконкурентоспособной и в случае потери работы не может найти новую с тем же уровнем дохода. Причинами этого могут быть частичная потеря трудоспособности по состоянию здоровья, потеря квалификации, семейные обстоятельства. Они не могут быть востребованы на традиционном рынке и переходят в нижний сегмент. В нашей стране на дискриминационном сегменте кроме данных категорий работают также получатели социальных трансфертов. Это в первую очередь пенсионеры по возрасту и инвалидности, а также семьи, повышающие свой уровень доходов за счет социальных пособий и выплат по малообеспеченности. Таким образом, нагрузка по воспроизводству рабочей силы в данном сегменте рынка труда частично перераспределяется от нанимателя к государству.

Общественно нормальный сегмент рынка является наиболее многочисленным. Уровень заработной платы на нем позволяет работнику обеспечивать расширенное воспроизводство своей рабочей силы, тратить часть доходов на обучение, повышение квалификации и духовное развитие. Рабочие места в данном сегменте характеризуются более благоприятными условиями труда, возможностью продвижения по службе. Этот сегмент отличается стабильной занятостью и минимальной мобильностью рабочей силы.

Нижней границей общественно нормального сегмента служит верхняя граница дискриминационного сегмента, а верхней – нижняя граница элитарного сегмента. Эта граница условно определена нами как величина заработной платы, которую получали 10 % наиболее обеспеченных работников – 10 млн руб. в месяц. В данном сегменте целесообразно выделить два подсегмента:

– 2а – с уровнем заработной платы ниже среднего по стране, но выше уровня бедности. Поскольку среднемесяч-

ная заработная плата в январе – июле 2015 г. составляла 6542,1 тыс. руб. в месяц [3], а в статистике Белстата по распределению численности работников, занятых в экономике Беларуси по размерам начисленной заработной платы, установлена градация 6,0 млн руб., считаем возможным принять для данного подсегмента рынка труда именно эту величину;

– 2б – с уровнем заработной платы выше среднего по стране (от 6000 до 10 000 тыс. руб.).

В данном сегменте работает большинство граждан страны и на него приходится основная доля вакантных мест.

Элитарный сегмент рынка труда характеризуется высоким уровнем заработной платы (более 10 млн руб.); творческим, высококвалифицированным характером труда на соответствующих рабочих местах, низкой профессиональной и высокой территориальной мобильностью его участников.

Каждый выделенный сегмент рынка труда Республики Беларусь характеризуется особенностями соотношения спроса и предложения рабочей силы на нем. Исходя из этого, среднестатистические спрос и предложение рабочей силы, а также уровень безработицы в среднем по стране не отражают ситуации на отдельных сегментах рынка, дают искаженную картину и не позволяют выработать адекватных мер воздействия.

Традиционно на дискриминационном сегменте спрос на рабочую силу значительно превышает предложение. Неконкурентоспособные из-за низкой заработной платы и рутинного характера труда рабочие места часто на продолжительное время остаются вакантными. На общественно нормальном сегменте вследствие избытка предложения над спросом возникает обратная ситуация: избыток предложения над спросом и как следствие этого – безработица.

На элитарном рынке нет единой точки равновесия, по отдельным профессиональным группам может наблюдаться значительное расхождение между спросом и предложением рабочей силы.

Между сегментами происходит перманентное перераспределение рабочей силы. Потеря квалификации, асоциальное поведение, прочие перечисленные выше причины обуславливают переход из общественно нормального в дискриминационный сектор. Повышение

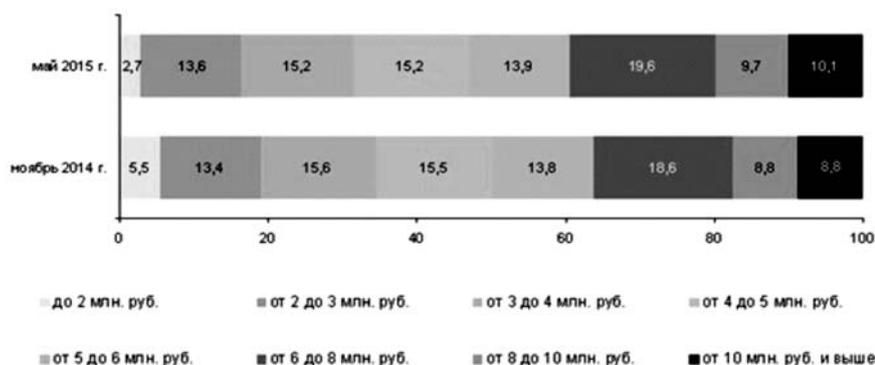


Рисунок – Распределение численности работников, занятых в экономике Беларуси по размерам начисленной заработной платы (в процентах к итогу) [3]

квалификации, опыта практической работы позволяют работникам перейти в элитарный сегмент

В Республике Беларусь работники, занятые в экономике, распределялись по трем вышеуказанным сегментам следующим образом (рисунок).

Распределение работников по выделенным нами сегментам рынка труда неравномерно: основная масса работников находится в подсегменте 2а – 44,3 % от общего числа. Несколько менее третьей части занятых (29,3 %) относится к подсегменту 2б, в котором заработная плата составляла от 6 до 10 млн руб. В целом во 2-м, общественно нормальном сегменте рынка труда работает

практически три четверти занятых в экономике страны. Каждый шестой работник (16,3 %) был занят в дискриминационном сегменте.

Аналогичное исследование было проведено нами в разрезе предлагаемых работникам вакантных рабочих мест. В данной сегментации нами были проанализированы данные трех баз данных: Министерства труда и соцзащиты [4], а также независимых сайтов *rabota.by* [5] и *praca.by* [6]. Поскольку в этих базах имелись вакансии без учета заработной платы, то структура исчислялась без их учета. Результаты анализа представлены в таблице.

Распределение предлагаемых вакантных рабочих мест по уровню заработной платы

Уровень предлагаемой заработной платы	Менее 3 000 000 руб.		3 000 000 – 5 999 999 руб.		6 000 000 – 9 999 999 руб.		10 000 000 руб. и более		Вакансии, где размер зарплаты не указан	
	Вакансий	%	Вакансий	%	Вакансий	%	Вакансий	%	Вакансий	%
Общереспубликанский банк вакансий	7452	33,63	12511	56,47	2069	9,35	124	0,55	–	–
<i>rabota.by</i>	141	9,94	678	47,73	433	30,50	167	11,77	750	34,58
<i>praca.by</i>	266	10,31	1394	54,03	813	31,51	107	4,15	609	19,10
Итого	7859	30,05	14583	55,76	3315	12,67	398	1,52		
Справочно: доля в численности работников		16,3		44,9		29,3		10,1		

Как видно из данных таблицы, структура вакантных мест по сегментам рынка существенно отличается от существующей структуры занятых в этих сегментах. Ситуация, складывающаяся на них в соотношении спроса и предложения на рабочую силу, также резко отличается.

Максимальное количество вакантных рабочих мест наблюдается в дискриминационном (маргинальном) сегменте. В нем занято 16,3 % от общей численности работающих (см. рисунок), а доля этого сегмента в общем количестве вакансий почти в два раза больше.

Чем выше уровень заработной платы, тем более неблагоприятным становится соотношение количества вакансий к рабочим местам. Соответственно поиск новых рабочих мест не представляет труда только на маргинальном сегменте рынка, не обеспечивающем воспроизводства рабочей силы.

Наиболее трудным является поиск рабочих мест в элитарном сегменте рынка труда. В общереспубликанском банке вакансий Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, размещенном на портале государственной службы занятости, количество этих вакансий минимально. Как правило, это вакансии директоров, начальников отделов, главных бухгалтеров. Имеется несколько вакансий штукатуров и кровельщиков. Сам характер требований к кандидатам с наиболее высоким уровнем заработной платы (20–50 млн руб. в месяц) позволяет предполагать, что эти вакансии предназначены не для национальных, а для иностранных специалистов. Практически все они предъявляют особые требования к кандидатам: опыт работы в международных компаниях, знание нераспространенных иностранных языков (китайского, турецкого, литовского). Практически все подобные вакансии открыты на иностранных предприятиях. Можно

предполагать, что у нанимателя уже имеются возможные кандидаты на вакантные должности, а объявление на сайте – формальная дань существующим правилам привлечения на работу иностранца. На других сайтах, хотя предложений с заработной платой более 10 млн руб. несколько больше, но в элитарный сегмент попали вакансии таксиста, менеджера по продажам, штукатура, заявленная заработная плата которых не гарантирована, а лишь теоретически достижима при определенных условиях (величина продаж, объем работы). Соответственно реальных предложений с данным уровнем заработной платы оказывается еще меньше.

Таким образом, можно предполагать, что, потеряв высокооплачиваемую работу на элитарном секторе рынка, работник почти не имеет шанса найти аналогичную новую в Республике Беларусь. В других условиях это могло бы привести к переходу работника на более низкий сегмент рынка. Но в современных условиях единого рынка рабочей силы Евразийского экономического союза (ЕАЭС) высококвалифицированная и территориально мобильная рабочая сила может и, скорее всего, будет искать применение за пределами страны. По данным специалистов НИЭИ Минэкономики, четверть белорусов, которые в этом году уволились с предприятий, связали свое решение с трудовой миграцией [7]. Эта тенденция подтверждается статистикой учета трудовых мигрантов стран – реципиентов белорусских трудовых мигрантов и рядом исследований миграционных потоков в постсоветской миграционной системе, в частности исследованием А. И. Лученка и И. В. Колесниковой [8].

Внешняя трудовая миграция также присутствует в маргинальном сегменте рынка труда, но она имеет обратное для страны направление. С помощью внешней миграции

из экономически менее развитых стран заполняются вакантные рабочие места на дискриминационном сегменте рынка труда Беларуси. Данная тенденция характерна и для других стран мира. Иммигранты, имеющие более низкий уровень потребностей, способны воспроизводить рабочую силу при меньшем заработке. По этой причине такой характер миграционного обмена наблюдается и на российском, и на европейском, и на американском рынках труда. Не является исключением и наша страна, активно привлекающая не самую квалифицированную рабочую силу в первую очередь из менее развитых стран мира.

В структуре трудовых мигрантов, прибывающих в нашу страну, преобладают специалисты невысокой квалификации, а на долю руководителей и квалифицированных специалистов приходилось только 21,2 % в первой половине 2015 года и 17,0 % в 2014 году [9]. К подобным тенденциям в сфере внешней трудовой миграции приводит не только экономическая ситуация в стране и ее окружении. Этому способствуют и некоторые аспекты проводимой в настоящее время в стране государственной демографической политики. В частности, эти аспекты закреплены в ныне действующей Национальной программе демографической безопасности Республики Беларусь на 2011–2015 годы. В ней в качестве одного из главных направлений использования внешних трудовых мигрантов было выделено сельское хозяйство, рабочие места в котором зачастую относятся к маргинальному сектору рынка труда. Тем не менее в программе было отмечено, что «Потенциал белорусского сельского хозяйства, а также наличие благоустроенного жилья в сельской местности обеспечат рациональное расселение мигрантов в регионах, имеющих дефицит трудовых ресурсов, что будет способствовать снижению диспропорций в территориальной структуре населения» [10].

По нашему мнению подобный подход, в котором:

- с одной стороны, сохраняется дискриминационный сектор рынка труда, низкооплачиваемые рабочие места, заполняемые мигрантами невысокой квалификации,
- с другой стороны, не развивается элитарный сегмент рынка труда с соответствующими ему рабочими местами, в результате чего высококвалифицированные специалисты покидают страну и находят применение своей рабочей силы за ее пределами, – наносит существенный ущерб экономическому развитию страны.

Помимо экономического ущерба привлечение низкоквалифицированных внешних мигрантов с отличными от белорусского образовательным, культурным уровнем, религиозными и ментальными характеристиками, плохо владеющих государственными языками, ведет к росту социально-экономической нестабильности в стране. Это убедительно подтвердил опыт ряда европейских стран и России. Очевидно, не стоит наступать на те же грабли, т. е. данный негативный опыт повторять.

Мы полностью солидарны с выводами уже упоминавшегося исследования процессов внешней миграции трудовых ресурсов Беларуси, что в «современных условиях

миграционные процессы стимулируют экономический рост только в случае привлечения в страну квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силы, производящей величину добавленной стоимости большую, чем потребляют их домашние хозяйства» [8]. Дальнейшее сохранение существующих сегодня тенденций оттока из Беларуси высококвалифицированных мигрантов при обратном притоке низкоквалифицированных, несомненно, скажется на снижении темпов экономического развития страны, приведет к падению размеров ВВП на душу населения. По расчетам авторов исследования, сохранение или усиление этих неблагоприятных тенденций в сфере внешней трудовой миграции может привести к снижению величины ВВП на душу населения Беларуси к 2020 году на 1,8–2,2 % по сравнению с существующим уровнем [8].

Таким образом, анализ рынка труда страны в разрезе его отдельных сегментов позволяет сделать следующие выводы и предложить соответствующие рекомендации по совершенствованию его государственного регулирования.

1. Общая статистика по соотношению спроса и предложения на рынке труда не вполне отражает имеющиеся на нем проблемы. Необходимо учитывать соотношение и анализировать количество претендентов и количество вакансий по отдельным сегментам этого рынка.

2. Требуется дифференцировать тактические и стратегические задачи регулирования рынка труда. Решение сиюминутных задач по закрытию вакансий на дискриминационном секторе за счет мигрантов лишь консервирует, а не решает существующие социально-экономические проблемы, не способствуют гармоничному развитию страны на долгосрочную перспективу. Привлечение низкоквалифицированных мигрантов и членов их семей приведет к опережающему росту потребления общественных фондов по сравнению с производством ими добавленной стоимости, за счет которых данные фонды формируются.

Лишь структурная перестройка, создание новых, конкурентоспособных рабочих мест, на которых и создается максимальная добавочная стоимость, будет способствовать ускорению социально-экономического развития страны увеличению ВВП в целом и в расчете на одного жителя, занятого в экономике.

3. Усилия государства по повышению общеобразовательного и профессионального уровня граждан, формированию системы непрерывного образования, повышения социальной и территориальной мобильности трудовых ресурсов без структурной перестройки рабочих мест и повышения их конкурентоспособности приведет к усилению оттока наиболее продуктивной части общества в другие страны.

4. Необходима корректировка миграционной политики страны, увязка ее с экономическим развитием и политикой в социальной сфере. Льготы и преференции для иностранных трудовых мигрантов должны способствовать привлечению в страну высококвалифицированной рабочей силы, создающей при ее использовании максимальную величину добавленной стоимости.

Список использованных источников

1. Бюджет прожиточного минимума [Электронный ресурс] / Министерство финансов Беларуси. – Режим доступа: <http://myfin.by/stati/view/5020-byudzhnet-prozhitochnogo-minimuma-vyrastet-v-belarusi-na-64>. – Дата доступа: 25.09.2015.
 2. Распределение численности работников по размерам начисленной заработной платы (в процентах к итогу) [Электронный ресурс] / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: http://belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/otrasli-statistiki/naselenie/trud/operativnaya-informatsiya_8/raspredelenie-chislennosti-rabotnikov-po-razmer_2/o-raspredelenii_v-mae-2015-g/. – Дата доступа: 10.09.2015.
 3. О начисленной средней заработной плате работников Республики Беларусь в июле 2015 г. [Электронный ресурс] / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: http://belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/otrasli-statistiki/naselenie/trud/operativnaya-informatsiya_8/o-nachislennoi-srednei-zarabotnoi-plate-rabotnikov/o-nach_sred_zarabotnoi-plate-rabotnikov_v-iyule-2015-g/. – Дата доступа: 07.09.2015.
 4. Общереспубликанский банк вакансий. Актуальные вакансии и резюме [Электронный ресурс] / Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. Портал государственной службы занятости. – Режим доступа: <http://www.vacancy.mintrud.by/>. – Дата доступа: 05.10.2015.
 5. Каталог вакансий и резюме [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rabota.by/>. – Дата доступа: 05.10.2015.
 6. Работа в Минске и других городах Беларуси [Электронный ресурс] / Praca.by. – Режим доступа: <https://praca.by/>. – Дата доступа: 08.09.2015.
 7. Демографическая ситуация и рынок труда [Электронный ресурс] / Экономический бюллетень. – № 8. – 2015. – Режим доступа: <http://rabota.by/>. – Дата доступа: 09.10.2015.
 8. Лученок, А. И., Колесникова, И. В. Влияние миграционных потоков на социально-экономическое развитие Беларуси [Электронный ресурс] / ДемоскопWeekly – демографический еженедельник. – № 649-650. – 1 июля – 23 авг. 2015 г. – Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2015/0649/analit05.php>. – Дата доступа: 25.09.2015.
 9. Учет трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов / Департамент по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mvd.gov.by/ru/main.aspx?guid=174673>. – Дата доступа: 25.09.2015.
 10. Национальная программа демографической безопасности Республики Беларусь на 2011–2015 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mintrud.gov.by/min_progs/prog22/. – Дата доступа: 30.09. 2014.
- 14.10.2015