УДК 331.104(476)

# Тенденции развития трудовых отношений в Республике Беларусь

**Богатырёва В.В.[1], Сергиевич Т.В.[2]**
*[1]Учреждение образования «Витебский государственный университет имени П.М. Машерова»*
*[2]Белорусский национальный технический университет*

*Статья посвящена исследованию тенденций развития трудовых отношений в Республике Беларусь, складывающихся под влиянием большого количества факторов, которые действуют не обособленно, а дополняют друг друга, усиливая или ослабляя свое влияние на трудовые отношения, иногда противореча друг другу, снижая влияние иных факторов или, напротив, увеличивая его. В числе этих факторов – цифровизация экономики, становление информационного общества, геймификация общественной жизни вообще и геймификация трудовых отношений в частности, а также большое количество внешних по отношению к экономической системе факторов, в том числе порождаемых экономикой рисков, усилением роли идеологии в современной хозяйственной деятельности и других.*

*Цель работы – выявить и содержательно описать современные тенденции развития трудовых отношений в Республике Беларусь.*

***Материал и методы.*** *Материалом для написания данной статьи послужили труды отечественных и зарубежных ученых-экономистов, результаты предыдущих исследований авторов, данные отчетов НИР, выполняемых авторами. При осуществлении исследования использовались такие научные методы, как системный и институциональный подходы, анализ, синтез, единство исторического и логического.*

***Результаты и их обсуждение.*** *В процессе работы были выявлены современные тенденции развития трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях становления цифровой экономики, которые в ряде случаев носят разнонаправленный и даже противоположный характер: повышение значения человеческого капитала в новых и новейших технологических укладах и в традиционных укладах в той мере, в которой в них используются цифровые и современные сетевые технологии, приводящее к формированию нового типа работника-инноватора; эмансипация труда и рост доли «белых воротничков» в структуре занятого населения; повышенный динамизм социально-трудовых отношений и усиление конкуренции между наемными работниками на рынке труда; усиление конкуренции между работодателями за получение работников-инноваторов, способных решать творческие производственные задачи; сокращение доли физического и умственного человеческого труда в общем объеме трудовых операций, что создает предпосылки для роста безработицы; постоянный рост доли лиц, быстро меняющих свое место в социально-трудовых, имущественных и статусных структурах, сопровождаемый пауперизацией значительной части участников этого сегмента; затруднение перемены труда для индивидов, находящихся в различных квалификационно-профессиональных группах и хозяйственных укладах; изменение логики поведения индивидов в цифровом обществе за счет использования современных цифровых технологий (интернет-ресурсов), которое может порождать деструктивное социально-трудовое поведение.*

***Заключение.*** *На основании проведенного исследования были выявлены и охарактеризованы современные тенденции развития трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях становления цифровой экономики. Сделан вывод о том, что усилить позитивные тенденции развития трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях развития цифровой экономики и адекватно ответить на вызовы и угрозы в этих отношениях можно только при условии наличия сильного социального белорусского государства и эффективно функционирующей системы общественно-государственно-частного партнерства.*

***Ключевые слова:*** *трудовые отношения, человеческий капитал, мотивация труда, цифровые технологии, цифровая экономика, динамика трудовых отношений.*

# Labor Relations Development Trends in the Republic of Belarus

**Bogatyreva V.V.[1], Sergiyevich T.V.[2]**
*[1]Education Establishment "Vitebsk State P.M. Masherov University"*
*[2]Belarusian National Technical University*

*The article deals with the study of the labor relations development trends in the Republic of Belarus. These trends are under the influence of a lot of factors acting not separately but complementing each other, reducing or increasing their influence on labor relations, sometimes contradicting each other, reducing or increasing the influence of other factors. These factors include digitalization of the economy, maturation of the information society, social life and labor relations gamification, as well as a lot of externalities to the economic system, including factors generated by the risk economy, strengthening the role of ideology in current economic activities and many others.*

*The purpose of the paper is to research the essence of the current labor relations development trends in the Republic of Belarus.*

***Material and methods.*** *Papers of domestic and foreign economic scientists, the findings of our previous research, our science work reports were used as the research materials. We used such scientific methods as systemic and institutional approaches, analysis, synthesis, unity of historical and logical.*

***Findings and their discussion.*** *Current labor relations development trends in the Republic of Belarus in the conditions of maturation of the digital economy were identified. These trends are in some cases multidirectional and even opposite in their character. We describe the essence of such trends as improving the importance of human capital in new and the latest technological stages and in traditional stages to the extent in which they use digital and modern network technologies, leading to the formation of a new type of an innovator employee; labor emancipation and the growth of the share of "white collars" in the structure of the employed population; increased dynamism of social-labor relations and strengthening competition between employees in the labor market; strengthening competition between employers for receiving innovative workers capable of solving creative production tasks; reduction of physical and mental human labor share in the total volume of labor operations, which creates prerequisites for unemployment; constant growth of the share of individuals who quickly change their place in social-labor, property and status structures, accompanied by significant pauperization of a big number of participants in this segment; difficulty of labor change for individuals located in various qualifications and professional groups and economic structure; the change in the logic of the behavior of individuals in a digital society through the use of modern digital technologies (the Internet resources), which can generate destructive social-labor behavior.*

***Conclusion.*** *On the basis of the study, the current trends in the development of labor relations in the Republic of Belarus in the context of the maturation of digital economy were identified and characterized. It is concluded that it is possible to strengthen the positive labor relations development trends in the Republic of Belarus in the context of the development of the digital economy and adequately respond to the challenges and threats in these relations only if there is a strong social Belarusian state and an efficiently functioning system of public-state-private partnership.*

***Key words:*** *labor relations, human capital, labor motivation, digital technologies, digital economy, labor relations dynamics.*

Тенденции развития трудовых отношений в Республике Беларусь складываются как под воздействием быстрого роста цифровой экономики, так и под влиянием иных, зачастую не менее важных факторов. Причем все эти факторы действуют не обособленно, а напротив – дополняют друг друга, усиливая или ослабляя свое влияние на трудовые отношения, иногда противореча друг другу, снижая влияние иных факторов или, напротив, увеличивая его. В данном случае следует говорить о целостности процесса развития трудовых отношений в Республике Беларусь. Напомним, что «целостность процесса развития противоречива, она включает взаимодействия разнонаправленных и противоположных тенденций, одна из которых, как правило, преобладает (в целом же направленность развития правомерно рассматривать как суммарный вектор взаимодействующих тенденций)» [1, с. 9]. Рассмотрение развития трудовых отношений как целостного процесса возможно только на основе системного подхода, под которым в экономической литературе сегодня понимается «последовательное и комплексное рассмотрение объекта не как изолированной от внешнего воздействия, а как полузакрытой, но с приближением к открытой системы, в которой постоянно происходит изменение соотношения упорядоченных и хаотических процессов, оказывающих значительное влияние на усиление или ослабление жизненности самой этой системы, экономики, общества в целом и его отдельных сфер (социальной, духовной, культурной, политической, демографической и т.д.)» [2, с. 116]. Таким образом, при выявлении тенденций развития трудовых отношений в Республике Беларусь нами будет учитываться не только влияние на этот процесс цифровой экономики (цифровизация, как нами отмечалось ранее, «кардинальным образом меняет социально-трудовой ландшафт экономики, связанный, прежде всего, с появлением новых и трансформацией традиционных форм человеческого капитала» [3, с. 8]) и даже не только воздействие на эти тенденции становления информационного общества (порождающего, помимо всего прочего, такое новое социальное явление, как геймификация общественной жизни вообще, что само по себе примитивизирует поведение, мышление и мотивацию достаточно большого количества индивидов, и геймификация трудовых отношений), но и большое количество внешних по отношению к экономической системе факторов, в том числе порождаемых экономикой рисков, усилением роли идеологии в современной хозяйственной деятельности и т.д.

Цель работы – выявить и содержательно описать современные тенденции развития трудовых отношений в Республике Беларусь.

**Материал и методы.** Материалом для написания данной статьи послужили труды отечественных и зарубежных ученых-экономистов, результаты предыдущих исследований авторов, данные отчетов НИР, выполняемых авторами. При осуществлении исследования использовались такие научные методы, как системный и институциональный подходы, анализ, синтез, единство исторического и логического.

**Результаты и их обсуждение.** В настоящее время в мировой системе хозяйствования наблюдается ряд глобальных трендов в развитии трудовых отношений, во многом характерных и для Республики Беларусь. Первый тренд, порождаемый развитием сервисной экономики (сервисного технико-экономического хозяйственного уклада) и широко пропагандируемый представителями постиндустриальной парадигмы и либеральными учеными-экономистами в целом, выступает как одна (далеко не единственная) из объективных тенденций развития экономических отношений вообще и трудовых отношений в частности. Названный тренд заключается в повышении значения человеческого капитала в новых и новейших технологических укладах, порождаемых Новой промышленной революцией, и в традиционных

укладах в той мере, в которой в них используются цифровые и современные сетевые технологии. Как справедливо отмечают по этому поводу белорусские экономисты, «сегодня правомерно говорить о существовании устойчивой тенденции к увеличению значения ординационного управления в экономических системах по сравнению с субординационным и росту разнообразия форм этого управления. Такая тенденция является закономерным следствием изменения промышленного производства в сторону повышения гибкости и специализированности, развития сферы услуг, а также увеличения роли знаний как фактора экономического развития» [4, с. 32]. Естественно, что данные процессы значительно трансформируют трудовую мотивацию, изменяя ее от рыночной (когда при трудоустройстве для работника определяющим является материальное вознаграждение, как правило, оцениваемое в денежной форме) к пострыночной. Это обусловливается тем, что «более независимые, индивидуалистичные и автономные работники уже не воспринимают материальные факторы и стимулы в качестве доминирующих над своей деятельностью» [5, с. 30].

Т.В. Кузьмицкая подчеркивает, что «условием трансформации трудовых отношений послужил произошедший под влиянием развития информационно-коммуникативных технологий и глобализации радикальный сдвиг от сферы материального производства к сфере услуг, сопровождавшийся феминизацией рабочей силы и ростом "белых воротничков", под которыми понимаются служащие (инженеры, бухгалтеры, секретари и т.д.), т.е. наемные работники, занятые нефизическим трудом в промышленности, в торговле и в сфере услуг» [6, с. 59]. Вместе с тем процесс эмансипации рабочей силы ставит перед индивидами новые вызовы, обусловленные тем, что по мере продолжающегося ускорения научно-технического прогресса все быстрее и быстрее меняются и требования к квалификации и компетенциям работников, особенно занятых в новых и новейших технологических укладах. «Рабочая сила в цифровой экономике превращается в глобальную и сложносоставную, а трудовые отношения становятся гибкими, частичными, индивидуализированными и неустойчивыми» [7, с. 42]. В этих условиях работодатели предъявляют к персоналу все новые и новые требования, втягивая последних в непрерывную конкурентную борьбу за сохранение / получение высокооплачиваемых рабочих мест. Призом в этой борьбе становится возможность еще какое-то время быть занятым на престижной и высокооплачиваемой работе, а в случае поражения для индивида вполне реален риск оказаться внизу социальной структуры, физически и психически истощенным. В таком случае для большинства восстановить свой социально-профессиональный статус становится практически невозможным.

Среди работодателей также усиливается борьба за получение работников-инноваторов, способных решать творческие производственные задачи. При этом спрос на работников, занятых низкоквалифицированным умственным трудом, становится очень волатильным. Так, например, сегодняшняя высокая потребность сферы информационных технологий в «тестировщиках», которые получают достаточно высокую оплату за очень простые (можно даже сказать примитивные) интеллектуальные функции, связанные не с созданием нового продукта на основе креативных идей и творчества, а с адаптацией уже существующих программных продуктов, может очень быстро исчезнуть. В результате большое количество людей, занятых низкоквалифицированным трудом в информационной сфере, может оказаться на социальной периферии, поскольку они не могут (в результате недостаточных профессиональных навыков и компетенций) решать творческие, сложные производственные задачи в сфере информационных технологий.

Развитие цифровизации вообще и Индустрии 4.0 в частности позволяет говорить о такой важной глобальной закономерности, как сокращение доли физического и умственного человеческого труда в общем объеме трудовых операций. Ю.В. Мелешко обращает внимание, что «в 2019 г. появляется термин Труд 4.0, описывающий, какими характеристиками должны обладать трудовые отношения в Индустрии 4.0» [8, с. 87]. В экономической литературе приводятся такие данные об этой динамике в мировой экономике: «Это (*такие технологические достижения, как повсеместное распространение мобильного высокоскоростного Интернета, искусственный интеллект, широкое использование больших объемов аналитических данных и облачные технологии. – Прим. В.Б., Т.С.*) приведет к сдвигу границы между объемами работы, выполняемой человеком и машинами, на 13% с 2018 г. по 2022 г., и еще на 10% с 2022 г. по 2025 г. Если в 2018 г. в общем объеме выполняемых операций доля человеческого труда составляла 71%, то в 2022 г. она сократится до 58%, а в 2025 г. – до 48%» [9, с. 56]. Поскольку Республика Беларусь успешно двигается в рамках названной тенденции, то становится актуальной проблема увеличения в общей структуре занятых во всем народном хозяйстве и в том числе в IT-секторе доли высококвалифицированных специалистов, обладающих новыми (современными) знаниями и компетенциями. Как результат этого, под воздействием развития цифровой экономики

появляется такая тенденция развития трудовых отношений в Республике Беларусь, как достаточно жесткая альтернатива перед работниками, занятыми в этой экономике, – либо постоянно повышать свою квалификацию, либо быстро терять свои конкурентные преимущества на рынке труда и, соответственно, ухудшать размеры вознаграждения за свой труд и его условия. В результате этот сегмент белорусского рынка труда, связанный с цифровой экономикой, в ближайшие годы и десятилетия будет обладать, во-первых, повышенным динамизмом, а во-вторых, очень высокой долей лиц, быстро меняющих свое место в социально-трудовых, имущественных и статусных структурах, что сопровождается пауперизацией значительной части участников этого сегмента. Последнее может стать угрозой национальной и экономической безопасности Республики Беларусь, поскольку люди, длительное время занимающиеся профессиональной деятельностью, характеризующейся высокой степенью алгоритмизации трудовых процессов, привыкли мыслить в рамках императива «черное или белое», заниматься низкоквалифицированным умственным трудом, получая при этом высокое (по нашему мнению, значительно завышенное) вознаграждение за свой труд, могут стать источником социальных протестов, организуемых через Интернет. Эти эффекты будут усиливаться на фоне того, что, как нами подчеркивалось ранее, «в результате эволюции трудовых отношений в контексте развития цифровой экономики в Республике Беларусь возникнет дополнительная социально-экономическая напряженность как следствие значительной структурной безработицы» [10, с. 10]. Российские экономисты А.С. Волкова, Д.С. Константинова, М.М. Кудаева и Ю.А. Масалова отмечают по этому поводу: «Ученые, отслеживающие текущую конъюнктуру мирового рынка труда, практически все сходятся во мнении, что повсеместное использование в экономике организаций информационных и коммуникационных технологий формирует глобальные вызовы в части их влияния на занятость человеческих ресурсов» [11, с. 1493].

С.Ю. Солодовников справедливо подчеркивает: «Усиление многоукладности в постиндустриальном обществе, сопровождаемое увеличением количества периферийных социально-экономических укладов и ускорением трансформации доминирующих укладов, ведет к значительному усложнению социально-экономических отношений. При этом наблюдается усиление профессионально-квалификационного расслоения общества, затрудняется перемена труда между различными квалификационно-профессиональными группами, между индивидами, занятыми в информационной и традиционной экономиках и т.д.» [12, с. 304]. Названные закономерности значительно влияют на формы и направления развития трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях развития цифровой экономики. Прежде всего, это затруднение перемены труда для индивидов, находящихся в различных квалификационно-профессиональных группах и хозяйственных укладах. Кроме этого, в условиях влияния быстрой цифровизации общественной жизни и хозяйственной деятельности на развитие трудовых отношений, в том числе в части возникновения и решения трудовых конфликтов, начинают значительно влиять такие новые формы общественно-функциональных технологий, как сетевые механизмы управления социально-трудовыми процессами. Под этими механизмами сегодня понимаются «принципиально новые формы общественно-функциональных технологий, отличающиеся значительным ускорением процессов управления, получения и обмена информацией за счет использования новейших интернет-технологий, что приводит к изменениям логики поведения субъектов сетевой экономики, усилению экономической, политэкономической и идеологической конкуренции» [13, с. 90]. Использование этих технологий позволяет в ряде случаев целенаправленно влиять на логику поведения индивидов, как занятых в цифровой экономике, так и просто находящихся в цифровом обществе, т.е. активно представленных в цифровых социальных сетях, изменяя мотивацию субъектов трудовых отношений, подменяя их объективно сформировавшиеся экономические интересы и мотивы мотивацией, нужной манипулятору. Причем это может быть использовано и в деструктивных целях. Таким образом, в качестве одной из тенденций развития трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях становления цифровой экономики следует считать значительное усиление внешнего влияния на социально-трудовую мотивацию индивидов за счет использования современных цифровых технологий (интернет-ресурсов). Последнее может значительно усиливаться в условиях роста безработицы, чему могут способствовать цифровизация и автоматизация экономики. «Теперь мы живем в гораздо менее определенном мире, – пишет Л.С. Сагдеева, – где автоматизация и искусственный интеллект вызывают угрозу массового перемещения работников. В современном обществе могут возникнуть экономические риски, связанные с массовой безработицей, обусловленной полной автоматизацией производства, что приведет к системному кризису современной модели экономики» [14, с. 1509]. Адекватно ответить на эти негативные тенденции развития трудовых отношений в Республике Бела-

русь в контексте развития цифровой экономики можно только при условии наличия сильного социального белорусского государства и эффективно функционирующей системы общественно-государственно-частного партнерства.

**Заключение.** В результате исследования выявлены тенденции развития трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях становления цифровой экономики, которые в ряде случаев носят разнонаправленный и даже противоположный характер: во-первых, повышение значения человеческого капитала в новых и новейших технологических укладах и в традиционных укладах в той мере, в которой в них используются цифровые и современные сетевые технологии, приводящее к формированию нового типа работника-инноватора; во-вторых, эмансипация труда и рост доли «белых воротничков» в структуре занятого населения; в-третьих, повышенный динамизм социально-трудовых отношений и усиление конкуренции между наемными работниками на рынке труда; в-четвертых, усиление конкуренции между работодателями за получение работников-инноваторов, способных решать творческие производственные задачи; в-пятых, сокращение доли физического и умственного человеческого труда в общем объеме трудовых операций, что создает предпосылки для роста безработицы; в-шестых, постоянный рост доли лиц, быстро меняющих свое место в социально-трудовых, имущественных и статусных структурах, сопровождаемый пауперизацией значительной части участников этого сегмента; в-седьмых, затруднение перемены труда для индивидов, находящихся в различных квалификационно-профессиональных группах и хозяйственных укладах; в-восьмых, изменение логики поведения индивидов в цифровом обществе за счет использования современных цифровых технологий (интернет-ресурсов), которое может порождать деструктивное социально-трудовое поведение.

Усилить позитивные тенденции развития трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях развития цифровой экономики и адекватно ответить на вызовы и угрозы в этих отношениях можно только при условии наличия сильного социального белорусского государства и эффективно функционирующей системы общественно-государственно-частного партнерства.

*Выполнено при поддержке БРФФИ (договор с БРФФИ № Г20РА-011 от 04.05.2020 г.).*

## Литература


1. Солодовников, С.Ю. Понятие хаоса и его место в развитии сложных систем / С.Ю. Солодовников // Экономическая наука сегодня: сб. науч. ст. / Белорус. нац. техн. ун-т. – 2018. – Вып. 7. – С. 5–18.
2. Солодовников, С.Ю. Теоретико-методологические основы исследования сетевых механизмов инновационного развития в Республике Беларусь / С.Ю. Солодовников // Наука и техника. – 2020. – № 19(2). – С. 113–118.
3. Богатырева, В.В. Роль социального и человеческого капиталов в формировании и функционировании социально-экономической системы государства / В.В. Богатырева // Экономическая наука сегодня: сб. науч. ст. / Белорус. нац. техн. ун-т. – 2020. – Вып. 11. – С. 5–11.
4. Солодовников, С.Ю. Сетевые механизмы инновационного развития как инструмент перехода к новому качеству экономического роста в условиях экономики рисков / С.Ю. Солодовников // Право. Экономика. Психология. – 2019. – № 4(16). – С. 30–36.
5. Кузьмицкая, Т.В. Факторы эволюции трудовых отношений в сетевой экономике / Т.В. Кузьмицкая // Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. D, Экон. и юрид. науки. – 2018. – № 6. – С. 27–34.
6. Кузьмицкая, Т.В. Эволюция организации труда и управления промышленным производством / Т.В. Кузьмицкая // Экономическая наука сегодня: сб. науч. ст. / Белорус. нац. техн. ун-т. – 2019. – Вып. 9. – С. 50–62.
7. Садовая, Е. Цифровая экономика и новая парадигма рынка труда / Е. Садовая // Мировая экономика и международные отношения. – 2018. – Т. 62, № 12. – С. 35–45.
8. Мелешко, Ю.В. Индустрия 4.0 как инструмент достижения технологического лидерства Германии: эволюция подходов к реализации / Ю.В. Мелешко // Экономическая наука сегодня: сб. науч. ст. / Белорус. нац. техн. ун-т. – 2019. – Вып. 10. – С. 79–93.
9. Кузьмицкая, Т.В. Динамика занятости в процессе осуществления четвертой промышленной революции / Т.В. Кузьмицкая // Экономическая наука сегодня: сб. науч. ст. / Белорус. нац. техн. ун-т. – 2019. – Вып. 10. – С. 55–60.
10. Богатырева, В.В. Эволюция трудовых отношений в Республике Беларусь в контексте цифровизации и роботизации экономики / В.В. Богатырева, М.Ю. Бобрик, Т.В Сергиевич // Экономическая наука сегодня: сб. науч. ст. / Белорус. нац. техн. ун-т. – 2021. – Вып. 13. – С. 6–14.
11. Изменение подходов к использованию человеческих ресурсов под воздействием цифровых технологий / А.С. Волкова [и др.] // Креативная экономика. – 2020. – Т. 14, № 8. – С. 1491–1504.
12. Солодовников, С.Ю. Социально-экономические факторы, определяющие изменение системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях в Беларуси / С.Ю. Солодовников // Экономическая наука сегодня: сб. науч. ст. / Белорус. нац. техн. ун-т. – 2017. – Вып. 5. – С. 296–308.
13. Солодовников, С.Ю. Сетевые механизмы экономического управления как новые формы общественно-функциональных технологий / С.Ю. Солодовников // Экономическая наука сегодня: сб. науч. ст. / Белорус. нац. техн. ун-т. – 2019. – Вып. 9. – С. 84–92.
14. Сагдеева, Л.С. Формирование новых компетенций человеческого капитала в инновационной экономике / Л.С. Сагдеева // Креативная экономика. – 2020. – Т. 14, № 8. – С. 1507–1520.


*Поступила в редакцию 16.02.2022*