

**НЕКОТОРЫЕ ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ
АСПЕКТЫ АНАЛИЗА ДИНАМИКИ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ
ЭКОНОМИКИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Богатырева В.В., д.э.н., профессор, ректор
Витебский государственный университет имени П.М. Машерова
г. Витебск, Республика Беларусь

В случае использования исключительно количественных методов при анализе динамики трудовых отношений в условиях цифровизации экономики возникает риск излишней формализации и морализации предмета исследования, когда рассмотрение сложнейшего процесса эволюции трудовых отношений под воздействием становления и развития информационной экономики в Республике Беларусь, в ряде случаев сопровождается усилением противоречий интересов между традиционными, новыми и новейшими организационно-технологическими укладами, сводится к упрощенным, излишне оптимистичным и идеализированным обобщениям.

Идеализация динамики трудовых отношений между работником и нанимателем в условиях цифровой экономики приводит к тому, что отношения собственности на материальные и финансовые факторы производства отходят на задний план, оказывая незначительное влияние на распределение прибавочной стоимости. В этом «информационном коммунизме» исчезает частная собственность на средства производства. Вместе с тем названный тезис является скорее мечтой отдельных ученых-философов и экономистов, а никак не реалиями рыночной экономики, основанной на частной и смешанной формах собственности, в связи со следующими обстоятельствами. Во-первых, собственник на средства производства (факторы производства) всегда стремится к увеличению своего персонифицированного дохода, как правило в форме прибыли, а значит его готовность передавать большую долю добавленной стоимости наемному работнику ограничивается многими субъектными факторами, в том числе и альтернативными способами получения дохода собственником финансового капитала – например, покупкой им акций более доходных компаний, размещением их на депозитах в банках. Во-вторых, как

показывает практика, значительное количество работников цифрового хозяйственного уклада обладают навыками и компетенциями, получение которых требует незначительного времени. В-третьих, удаленная занятость, как показывает практика, в ряде случаев оказывает негативное влияние на производительность труда. В-четвертых, опыт дистанционной работы программистов в период коронавирусной пандемии пока-зал, что достаточно часто работнику со стороны нанимателя доводятся такие задания (которые он может выполнять, когда захочет, но если они не будут выполнены в срок, то трудовые отношения с ним будут прерваны), для выполнения которых он тратит намного больше времени, чем если бы он работал сорок часов в неделю в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (при этом в условиях дистанционной работы для контроля пребывания на рабочем месте и работы на компьютере в течение оговоренного в трудовом договоре времени используются специальные компьютерные программы). В-пятых, дифференциация в оплате труда между цифровой элитой и большинством работников цифровой экономики, обладающих средней и низкой квалификацией, достигает колоссальных размеров, практически не имеющих аналогов в традиционных организационно-технологических укладах.

Таким образом, правомерно говорить о новых формах организации и эксплуатации наемного труда в условиях цифровой экономики, а не о переходе к эре «равных возможностей» даже в рамках цифровой сферы.