

СЕКЦІЯ 1

Соціально-трудові відносини за нової глобальної соціоекономічної реальності: пошук нової парадигми розвитку

УДК 331.1

Колот А. М.

д-р екон. наук, професор,
проректор з науково-педагогічної роботи,
професор кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ДО ФІЛОСОФІЇ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ РЕАЛЬНОСТІ — XXI

Науковці, дослідники, наукова еліта, яка присутня на цій конференції, покликані виконувати надзвичайно відповідальну суспільну місію, сутність, зміст якої — формувати нове економічне мислення, новий світогляд, нову культуру і передусім — економічну, соціальну, морально-етичну. Прагнучи повноцінно, відповідально виконувати свою суспільну місію, наукова школа трудовиків нашого університету намагається зберегти і примножити свої традиції, маємо бажання звітувати про свої здобутки (після останньої конференції) та поділитися баченням щодо подальшого виконання своєї місії та наукового забезпечення передумов стійкого соціально-трудового розвитку.

Назва моєї доповіді не є випадковою, а скоріше цілком виправданою. По-перше, цей виступ є початком роботи конференції і він має носити не локальний, а заголовний характер. По-друге, якщо проаналізувати тематику досліджень останніх років (і моїх, і колег по науковій школі), то переконаємося, що вона була орієнтована на опрацювання філософських засад нової економіки і нової соціально-трудової реальності. Ці два феномени сьогодення (нова економіка і соціально-трудова реальність — XXI) настільки складні, гібридні, нетрадиційні, вибухові за походженням, що зрозуміти, усвідомити, опанувати їх маємо перш за все на філософському рівні.

Слід засвідчити, що опанувати цю філософію ми розпочинаємо не з чистого аркуша. Маємо незаперечні досягнення, визнані успіхи, оскільки спромоглись усвідомити самі та донести до членів суспільства судження, концепти щодо природи, причин, змістовних компонент, тенденцій новітніх трансформацій і становлення світу праці — ХХІ у контексті перетворень у світі природи, світі технологій, світі інститутів і світі власне людей [1-18].

Образно кажучи, поки що книга під назвою «Філософія нової економіки і нової соціально-трудової реальності — ХХІ» ще не написана, але всі ми маємо уявлення про її структуру, розгорнену анотацію, є рукопис окремих глав і найголовніше — бажання спільними зусиллями написати цю книгу та розробити «дорожню карту» розвитку соціально-трудової сфери за умов, що притаманні першій половині ХХІ ст.

Ще раз наголошуємо, що саме економічна наука у тандемі з іншими суспільними науками покликана сформувати у представників мережевого суспільства нове економічне мислення, нову економічну культуру, сучасне розуміння філософії розвитку світу економіки і світу людей.

Акцентуємо увагу на тому, що отримані нами попередні наукові результати можна звести до трьох укрупнених груп.

Перша група — це ті, що підтверджують раніше зроблені розвідки, розширюють або поглиблюють горизонт бачень щодо тенденцій, доміант розвитку соціально-трудової сфери; розкривають природу, першопричини і наслідки соціально-трудових трансформацій.

Друга група отриманих результатів і відповідних висновків — це ті, що заперечують домінуючі уявлення щодо розвитку світу праці, перекреслюють відвічні істини, а отже, потребують відмови від багатьох постулатів, внесення змін у панівні ментальні моделі.

Третя група отриманих результатів — це свідчення того, що залишається «тромбом» на шляху опанування нової філософії соціально-трудового розвитку, що має стати домашнім завданням, визначати вектори подальших наукових досліджень. Йдеться про те, що недооцінювалося нами, де ми помилялися, де наші прогнози та попередні оцінки були завищеними або виявилися неадекватними реаліям сьогодення.

Повертаємося до першої групи здобутків нашої наукової школи.

В узагальненому вигляді до здобутків наукової школи, які справили чи не найбільший позитивний вплив на формування сучасного економічного мислення, світогляду, культури суспільно-

го буття, утвердження нової філософії економічного і соціально-трудового розвитку, слід віднести такі:

наукова аргументація мегапричин розбудови нової платформи соціально-трудового розвитку першої половини XXI ст. [3; 12; 13];

наукове обґрунтування авторської «ментальної моделі», що віддзеркалює нові можливості, обмеження і виклики у царині соціально-трудового розвитку у першій половині XXI ст. [12; 13];

наукове обґрунтування конструкту та компонент нової ментальної моделі праці і зайнятості як соціально-трудової реальності початку XXI ст. («Праця 4.0») [3; 6];

наукове обґрунтування конструкту економіки нестандартної зайнятості, наукова аргументація детермінант формування гігекономіки [14];

науковий конструкт соціально-трудових відносин цифрової доби у контексті теорії поколінь [8];

теоретико-методологічне обґрунтування природи, сутності та трендів розвитку нової економіки та її складових (підсистем) [12; 14; 17].

Наведеним вище не обмежується спектр інноваційних продуктів, що отримані за результатами проведених наукових досліджень останніх років. До наведеного переліку нових наукових здобутків не ввійшли зокрема, піонерні дослідження наукової школи у царині довіри як провідного інституту регулювання відносин між суб'єктами нової економіки та мережевого суспільства [4]; науковий конструкт глобальних трендів і домінант розвитку інститутів зайнятості та трудових доходів [2; 5; 7; 18]; науково-прикладні сценарії глобальних зрушень у царині соціальної нерівності [1; 7; 11; 18]; наукова аргументація природи та мегапричин становлення нової моделі соціальної держави [9; 10; 16].

З об'єктивних обставин (через часові обмеження) означена вище проблематика не буде предметом моїх розвідок, концептів міркувань, які представлені на конференцію.

Повертаючись до одного з основних наших здобутків — наукової аргументації мегапричин розбудови нової платформи соціально-трудового розвитку, акцентуємо увагу на такому. Як впливає з результатів виконаних досліджень, нова економіка і мережеве суспільство, трансформуючись, змінюючись на очах, постають у новому форматі. Економіка і суспільство сучасної доби — це, образно кажучи, нова тканина, що зіткана з потенційних можливостей, асиметрій, непізнаних або неусвідомлених тенденцій, домінант розвитку.

Нові можливості, що відкриває для людини праці нова економіка (вона ж і цифрова, і мережева, і знаннева, й інформаційна тощо), продовжують межувати з фундаментальними обмеженнями матеріального, соціального, психологічного, соціокультурного характеру. Людина праці не стала впевненіше почувати себе на ринку праці, вона часто-густо ще більше і швидше втомлюється, щоденно стикається з фізичними, психологічними, техногенними небезпеками. Постає низка проблем, пов'язаних зі здатністю адаптуватися до великомасштабних, різновекторних змін, які стають нормою сьогодення.

Симбіоз нових технологій, інститутів організації праці, виробництва та управління, нова структура ресурсів і чинників набуття незаперечних конкурентних переваг і багато іншого докорінно змінюють усі складові соціально-трудої сфери. Йдеться, без перебільшення, про формування нової платформи соціально-трудоого розвитку.

У ментальній конструкції, якої дотримується автор, кардинальні зміни у світі праці та зайнятості, мимовільними свідками яких є нинішнє покоління, в останній час виявилися наслідком двох планетарних вивержень, або ж двох «великих вибухів»⁵, які іменуємо як «великий вибух-1» і «великий вибух-2».

Розпочнемо з природи та наслідків «великого вибуху-1», який стався на рубежі двох століть і двох тисячоліть. Перший «великий вибух», що мав місце у світовій практиці впродовж останніх десятиліть і викликав зрушення у світі праці та зайнятості, став наслідком нашарування у часі й просторі низки феноменів сьогодення, якими є надмасштабні та надглибокі демографічні зрушення, новий формат глобалізації, технологічні зрушення та інновації, організаційні зрушення, глобальна ідеологія (рис. 1).

Настання 2020 р. слід розглядати початком нової віхи в історії суспільств, принаймні першої половини XXI ст. Саме у цей час спочатку в Китаї, а згодом і по всьому світу соціум стикнувся з пандемією COVID-19. Прийнято вважати, що людина одночасно перебуває у чотирьох світах — природи, техніки, економіки та її інститутів й у світі людей. З настанням планетарного лиха, про яке йдеться, усі чотири світи, у яких перебуває людина, набули кардинальних змін. Саме ця глобальна подія (вона ж глобальна травма) в авторській «ментальній моделі» має назву «великий вибух-2».

⁵ За аналогією з Великим вибухом, що стався свого часу у галактиці та змінив увесь світ Космосу.



Рис. 1. Мегапричини розбудови нової платформи соціально-економічного і соціально-трудового розвитку

До чинників невірусного характеру — демографічних, технологічних, інституціональних, політико-економічних, глобалізаційних, що обумовили «великий вибух-1» і створили на межі тисячоліть нову соціально-економічну реальність, додався епідеміологічний чинник, який на очах змінює світ праці і зайнятості. За повного, чи хоча б перманентного, припинення нинішньої коронавірусної пандемії, на що сподівається кожна свідома людина, повернення людства до того формату життєдіяльності, в якому воно перебувало до лютого-березня 2020 р., уже не буде.

Що ж буде? Життєдіяльність кожної людини, домогосподарства, колективу, соціальних груп, спільнот аж до планетарного масштабу буде відбуватися за іншими, поступідеміологічними сценаріями, у яких лише частково збережеться те, що було до COVID-19 і його подальших мутацій (проявів).

Пандемія COVID-19 спричинила величезні зміни на всіх рівнях: від розвитку економіки на рівні окремих підприємств і приватного життя, аж до глобальної економіки. Перед бізнесом пос-

тали нечувані виклики: як підлаштуватися під нові обставини, зберегти власну справу та клієнтів.

Українське суспільство, як і людство на всіх континентах, зіштовхнулося з новим глобальним викликом. Усі ми стали свідками того, як пандемія коронавірусу COVID-19 змінює на очах життя мільярдів людей, а світова економіка занурюється у нову кризу, масштаби якої важко прогнозувати. За цих умов життєво важливо опанувати мистецтво балансувати між збереженням життя людей і відновленням, запуском, економіки, не боятися змін і бачити не лише втрати, а й нові можливості для розвитку, шукати нові, нетрадиційні, опори економічного і суспільного поступу.

За нашою оцінкою, нинішня світова криза не буде V-вимірною, коли має місце різке падіння вниз і швидке відскакування, відновлення докризових масштабів економічного розвитку. Водночас вважаємо, що світова криза не буде і U-подібною, тобто коли має місце перебування певний час внизу (завмерлий період) з подальшим стрімким відновленням розвитку економіки.

Навіть якщо вакцину буде винайдено і глобальне оздоровлення населення розпочнеться з кінця наступного року за використання медичних засобів, у тому числі вакцинації, криза, яка водночас є й економічною, й соціальною, й епідеміологічною, набуде, за нашим баченням, застійного характеру. А це означає, що уряд, бізнесові структури, усі соціальні партнери мають орієнтуватися на розробку і реалізацію довготермінової стратегії економічного, соціально-трудового розвитку.

Якщо це не полум'я, не пожежа, які можна раптово загасити, а тривале тління із загрозою загорання і неконтрольованого поширення, якщо горизонт викликів тривалий і неочевидний, то маємо не обманювати себе й оточення та готуватися до глобальних перетворень, до сценарію життєдіяльності не катастрофічного, але великомасштабного, різновекторного, багатовимірного.

Дійсно, якщо за висновками найавторитетніших епідеміологів імовірність життєдіяльності в умовах коронавірусу збережеться як мінімум на рік, то маємо по-іншому переосмислити усе, що здійснювали, продукували дотепер.

Авторська ментальна конструкція соціально-трудової реальності — ХХІ у загальному трактуванні є такою. Економічна діяльність, суспільна організація праці, сфера безпосереднього докладання праці, ринок праці та багато-багато іншого, що стосується людини, її життєдіяльності, добробуту, набуде нового формату під впливом явищ, процесів, чинників, які обу-

мовили «великий вибух-1» і «великий вибух-2» (він же — велика травма-2). При цьому відбудеться посилення взаємовпливу, взаємообумовленості, взаємодії двох глобальних феноменів. Передбачаємо, що вірусний, епідеміологічний, чинник суспільного поступу — XXI змінить усі складові життєдіяльності людей, спільнот, соціуму в цілому. Набуде нового формату глобалізація, докорінно зміняться ланцюги створення суспільних продуктів, трансформуються ціннісні орієнтації учасників суспільного виробництва.

Висловимо власні передбачення щодо деяких аспектів глобалізації, і зокрема, її нового формату під впливом потрясіння світового масштабу — пандемії COVID-19. В останні десятиліття глобалізація була однією з мегапричин, що визначали новий формат світу економіки та світу людей. При цьому глобалізація як явище, процес, тренд розвитку світової економіки поставала як моноліт, незаперечне майбутнє глобальної економіки та постіндустріального, мережевого суспільства. Перші збої у глобалізаційних процесах розпочалися лише кілька років тому. Свідченням цього став вихід Великої Британії з ЄС, перманентні заяви Президента США Д. Трампа на кшталт «американізм має бути вищим за глобалізацію», прояви посилення протекціонізму з боку окремих країн, у тому числі США, відновлювано затухаючі торговельні війни між США та Китаєм, а також з низкою інших країн. Черговим випробуванням для глобалізації світової економіки у її сучасному форматі стала світова економічна криза, початок якої припадає на початок весни 2020 р.. Можна передбачати, що у більшості країн, якщо не у всіх, подолання наслідків коронавірусної кризи буде процесом складним і довготривалим.

За нашою гіпотезою, увесь ландшафт глобальної економіки під впливом чинників, які обумовили «великий вибух-1», з одного боку, та чинників, що пов'язані з пандемією COVID-19, котрі спричинили «великий вибух-2», зазнає кардинальних змін. Слід очікувати перетворення векторів перенесення виробництва та його мобільності, переміщення робочої сили, у тому числі й у зворотному напрямі. Іншими, гібридними, будуть комбінації як у ланцюгах створення доданої вартості, так і в поєднанні стадій розробки, проектування та технічного обслуговування продукції.

Зробимо деякі узагальнення та акцентуємо увагу на такому. Симбіоз нових явищ і процесів, а саме — зростання ризиків у розбудові ланцюгів доданої вартості у зв'язку з пандемією COVID-19, підвищення вартості робочої сили в країнах, до яких масово

переводилися виробництва з Заходу, зниження вартості роботи-зації та інших техніко-технологічних новацій «Індустрії 4.0» (які до того ж не страждають від нових / старих вірусів), створюють вагомі передумови для повернення провідними компаніями багатьох виробничих потужностей.

Можна очікувати нову хвилю роботизації у період постпандемії COVID-19, а отже, й зниження попиту на працю та подальшу трансформацію світу праці та зайнятості. Ці зміни торкнуться багатьох країн Старого світу, які дотепер уже накопичили значний досвід роботизації виробництва.

Тенденція посилення роботизації буде мати найбільший прояв у секторах глобальної економіки (частково вже колишньої), які найбільше підпали під вплив змін у світових ланцюгах доданої вартості. У Німеччині, наприклад, це виробництво автомобілів і транспортного обладнання, електронна техніка, текстильна промисловість. Зазначені галузі покривали близько 12 % своїх потреб за рахунок імпорту із країн з дешевою робочою силою (загалом економіка Німеччини імпортувала до останнього часу майже 6,5 % виробничих ресурсів).

За наявними даними, великі компанії світу вже нині збільшили активність у поверненні виробництва до країни його походження. У Франції, США, Італії, Німеччині найактивніше повертаються на батьківщину виробництва у сфері хімічної, фармацевтичної промисловості, електроніки, металообробки.

Зазначений загальносвітовий тренд створює серйозну загрозу для подальшого розвитку як окремих галузей, так і в цілому національних економік країн, що розвиваються, які залежать від виробництва з низьким рівнем витрат і експорту некінцевих товарів. Це стосується низки країн, включно Китаю, Індії, В'єтнаму, Філіппін та деяких інших. Саме ці країни стали центрами з низьким рівнем витратності та посіли вагоме місце у багатьох глобальних ланцюгах доданої вартості. Подальші можливості економічного зростання у цих країнах залежатимуть від їх здатності перейти на виробництво продукції з вищою доданою вартістю та збільшення внутрішнього споживання.

Є вагомі підстави стверджувати, що найрозвиненіші країни світу, перебуваючи у рамках обмежень, що пов'язані зі зростаючим протекціонізмом, досягненням стратегічних меж підвищення, глобальними епідеміологічними проблемами, збільшенням зарплатомісткості на світових фабриках і передусім — у Китаї, готуються покінчити з деіндустріалізацією та розпочати епоху відродження промисловості на новій технологічній основі. Така

промислова і в цілому економічна політика, ймовірно, знизить ризики для провідних компаній, однак під великим питанням залишаються позитивні наслідки для ринку праці як у країнах, що розвиваються (через виведення виробництва), так і в розвинених країнах (через зниження попиту на працю під впливом роботизації та інших техніко-технологічних новацій).

Повертаючись до першопричин розбудови нової платформи соціально-трудового розвитку, до природи «великого вибуху-1» та філософії змін у сфері праці і зайнятості, привертаємо увагу до ланцюга змін, який знайшов системне обґрунтування у попередніх публікаціях автора та віддзеркалює авторську «ментальну модель» щодо нових трендів у ресурсах, технологіях, витратності, продуктивності у контексті можливостей та обмежень соціально-трудового розвитку: інтенсивне насичення нової економіки новітніми технологіями, системами, мережами ↔ суттєве зниження трудомісткості суспільного виробництва ↔ спад відносних цін на засоби виробництва ↔ зростання продуктивності (не за К. Марксом) ↔ новий формат мотивації роботодавців ↔ концентрація зисків у постачальників, носіїв інтелектуального капіталу (креативні працівники, інвестори, винахідники, власники одночасно потужного людського і фінансового капіталів) ↔ вихолощення економіки ↔ концентрація переваг і доходів у невеликому сегменті економічно активного населення і власників капіталу ↔ зростання технологічного безробіття ↔ скорочення частки середнього класу.

До результатів власних досліджень, які справили суттєвий вплив на формування сучасної філософії розвитку соціально-трудової сфери, є науково-прикладне обґрунтування конструкту та аргументація компонент нової ментальної моделі, яка має назву «Праця 4.0».

Є всі підстави для твердження, що «Праця 4.0» — це нова соціально-трудова реальність початку XXI ст., яка формується під впливом низки реалій сьогодення (рис. 2).

В авторській теоретичній конструкції «Праця 4.0» постає насамперед як трудова парадигма, що іманентна новій економіці, мережево-цифровим, технологічним базисом якої є «Індустрія 4.0». Водночас «Праця 4.0» розглядається як платформа, як інститут, що забезпечує використання ресурсів праці в координатах, породжених Четвертою промисловою революцією.

Складовою платформи «Праця 4.0» є принципово новий тип процесу праці, складові якого — предмети праці, засоби праці, людина працююча — набувають нових рис і змісту.

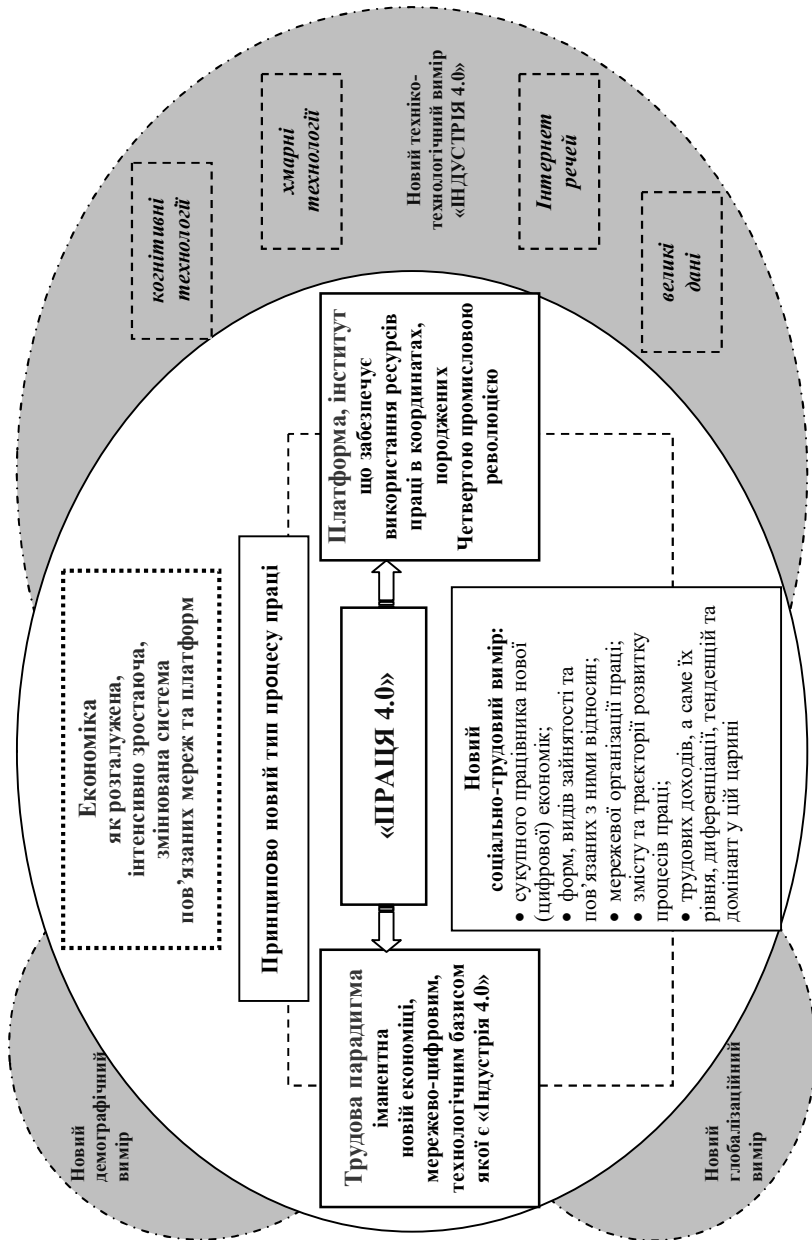


Рис. 2. Зовнішні умови розвитку та окремі внутрішні характеристики моделі «Праця 4.0»

Людина, працююча у процесі праці цифрової доби, постає як носій нових компетентностей, а її діяльність здійснюється в інших, відмінних від дотеперішніх, координатах — мобільності, автономності, самовідповідальності, прозорості, мережевого контролю. Водночас суттєво трансформуються цінності трудового життя.

Цифрові технології, мережеві системи, інші технологічні досягнення «Індустрії 4.0», образно кажучи, пронизують і заповнюють усі ніші суспільного виробництва, включно й виробництва індустріальної доби. Новими, а то й принципово новими стають усі складові світу праці та зайнятості, трансформуються профіль працівника, до нього змінюються вимоги.

«Праця 4.0» та «Індустрія 4.0» — це дві сторони однієї медалі, що представляє нову економіку, одна сторона якої — соціально-трудова, а друга — техніко-технологічна.

Якою ж у реальному вимірі постає платформа «Праця 4.0»? Що перебуває за кадром і обумовлює як новий формат, так і характеристики, змістове наповнення нового світу праці?

Перш за все акцентуємо увагу на тому, що цей феномен, ця платформа не є сукупністю лінійних, одновекторних перетворень, трансформацій і мегазмін. У дійсності «Праця 4.0» — це симбіоз великомасштабних, різновекторних, неоднозначних за наслідками перетворень. Одні з них відкривають нові можливості та не можуть не радувати, не надихати; другі — потребують реакції усіх суб'єктів соціально-трудових відносин, зміни мотиваційних настанов, ціннісних орієнтацій; треті — без перебільшення лякають. Отже, постають закономірні запитання: Чому нинішній капіталізм і завтрашній посткапіталізм не хочуть, щоб соціум був щасливим? Чи є дійсними, достеменними ті цінності, якими продовжує керуватися лєвова частка населення? Чому людинецентризм стає не винятком, а повсякденною нормою глобального капіталізму? Хто або що змушує нас розбудовувати «економіку зайвих людей?». Для того щоб мати якщо й не повне, а більш-менш релевантне уявлення про феномен майбутнього, що вже настало, — «Праця 4.0» — автором у низці попередніх публікацій здійснено спробу з допомогою не гасел, не абстрактних словосполучень, а саме наукових засновків розкрити нинішнє і недалеке майбутнє світу праці крізь призму та соціально-трудовий вимір: сукупного працівника нової (цифрової) економіки; глобалізаційних процесів; форм, видів зайнятості та пов'язаних з ними відносин; мережевої організації праці; змісту та траєкторії розвитку процесів праці; трудових доходів, а саме

— їх рівня, диференціації, тенденцій і домінант у цій царині; нового формату соціально-трудових відносин.

Наступний наш інноваційний продукт — науково-прикладне обґрунтування конструкту економіки нестандартної зайнятості, наукова аргументація та подальший розвиток попередніх розвідок щодо детермінант формування гіг-економіки під впливом цифровізації економічного і суспільного розвитку та появи нових бізнес-моделей, які кардинально змінюють усі складові світу праці.

Нові грані економіки та соціально-трудової реальності сучасної доби вдалося відкрити за розгляду тріади, складовими якої є цифровізація — нові (цифрові) бізнес-моделі — формування економіки нестандартної зайнятості. Зазначена проблематика поставла предметом однієї з останніх публікацій, що дозволило упорядкувати дотеперішні уявлення про розбудову гіг-економіки та дістати вагоме прирощення знань у цій царині.

Означена тріада потребує деталізації і врахування обставини, яка науково доведена в процесі виконаних досліджень. Наполягаємо на тому, що діджиталізація, як проникнення цифрових технологій у всі сфери та види економічної діяльності, не є драйвером перших десятиліть ХХІ ст., оскільки цей процес (цифровізація) розпочався ще в останній чверті минулого століття.

Що ж можна вважати драйвером початку ХХІ ст., так це переосмислення того, як компанії мають вести бізнес, яким має бути вектор розвитку бізнес-моделей. І хоча на цьому шляху ще немало перешкод економічного, управлінського, психологічного характеру, все ж дедалі більше інноваційно налаштованих, соціально відповідальних суб'єктів підприємницької діяльності свідомі того, що конкурентоспроможність — ХХІ пов'язана передусім з новими бізнес-моделями, способами ведення бізнесу, підґрунтям яких є технології «Індустрії 4.0» та інших за порядком індустрій, які вже на підході.

З'являється новий ланцюг подій і взаємозалежностей, а саме: інформаційно-комунікаційні та інші проривні технології як уособлення «Індустрії 4.0» → цифрова трансформація бізнесу → платформові бізнес-моделі, які забезпечують створення цінності для споживачів за широкого використання цифрових та інших проривних технологій «Індустрії 4.0» → цифрова організація праці (віртуальні форми взаємодії роботодавців з працівниками, мережеві форми поділу та кооперації праці, реалізація проєктів трудової мобільності тощо) → економіка нестандартної зайнятості.

Ланцюг формування економіки нестандартної зайнятості формалізовано подано на рис. 3.

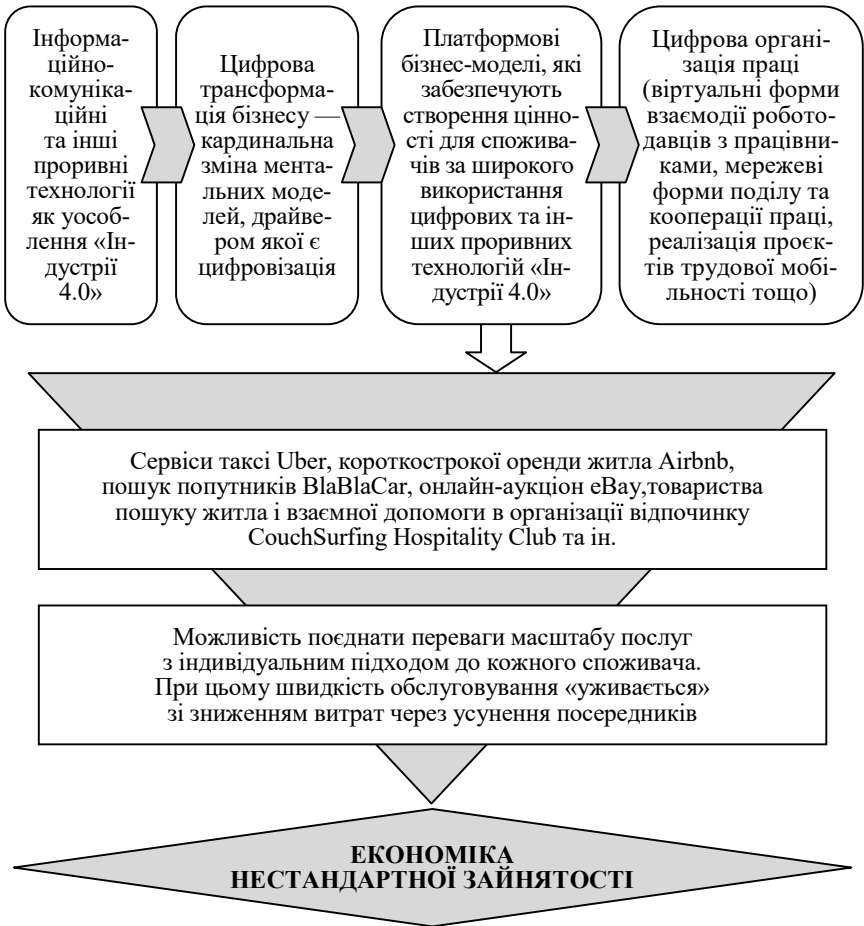


Рис. 3. Ланцюг формування економіки нестандартної зайнятості

Цифрова трансформація вже зараз докорінно змінила і продовжує змінювати світ праці і зайнятості. Основа основ дотеперішньої соціально-трудової сфери — робоче місце — раптово втратила свій колишній статус, параметри, місцезнаходження тощо. Той простір, у якому здійснюються трудові функції, відбувається процес праці, часто-густо поєднується з простором, в якому ми спимо, харчуємося, вчимося, тренуємося, проводимо дозвілля.

Однак яким буде довготривалий вплив старих-нових чинників і життєдіяльність людини в цілому і трудову зокрема, лишається все ще нез'ясованим. Необхідні глибокі, системні, міждисциплінарні дослідження теоретичного та прикладного характеру. Наукові розвідки впливу цифровізації на трудову діяльність, її організацію залишаються скоріше винятком, аніж правилом і потребують значного прирощення.

Авторську ментальну конструкцію економіки нестандартної зайнятості через призму цифрової трансформації бізнесу та зумовлених нею нових (платформових) бізнес-моделей наочно подано на рис. 4.

Новий формат суспільного виробництва, суспільної організації праці, сфери безпосереднього докладання праці, ринку праці і багатьох-багатьох інших аспектів, що стосуються людини, її життєдіяльності, добробуту під впливом явищ, процесів, чинників, формуватиметься під системним впливом чинників, які спричинили «великий вибух-1». При цьому відбудеться посилення взаємовпливу, взаємообумовленості, взаємодії глобальних феноменів, що сприятиме формуванню нового тренду розвитку екосистеми — економіки нестандартної зайнятості.

Ще і ще раз наголошуємо на тому, що цифровізація економіки, впровадження інших проривних технологій «Індустрії 4.0» → запровадження нових бізнес-моделей → виникнення нового феномену — цифрових платформ → поява нових типів компаній і систем управління → поява та розширення спектру нових форм зайнятості — це єдиний ланцюг взаємопов'язаних, взаємообумовлених процесів і явищ, які є породженням Четвертої промислової революції та Шостого технологічного укладу. Технології Четвертої промислової революції у поєднанні з мегазінами, які мають демографічне, глобалізаційне, політико-економічне походження, докорінно трансформують світ праці та зайнятості.

Конструювання моделі економіки нестандартної зайнятості, на наше переконання, має базуватись на тій закономірності, що за умов цифровізації та віртуалізації життєдіяльності робота уособлюється з певним заняттям, зі справою в цілому, а не з прив'язаністю до конкретного робочого місця або певної організації, до регламентованого режиму робочого часу та організаційної субординації. На відміну від стандартних форм зайнятості, які передбачають зайнятість за наймання на умовах повного робочого часу за використання довгострокового трудового договору, під прямим керуванням роботодавця або уповноваженого ним менеджера, нестандартній зайнятості характерна багатовимірна гнучкість.

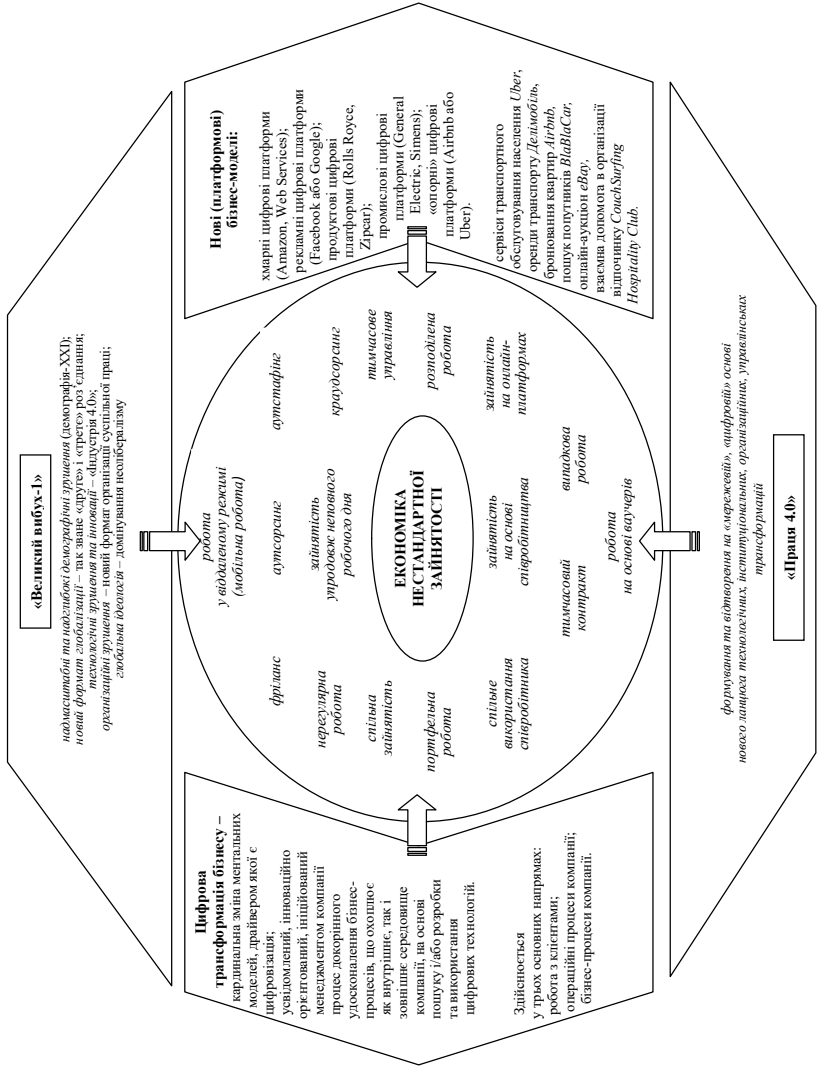


Рис. 4. Схеми ментальної конструкції моделі економіки нестандартної зайнятості

Набір нестандартних форм зайнятості вже нині строкатий і з кожним днем розширюється — мобільна робота на основі ІКТ, робота на основі ваучерів, фриланс, робота на платформах, портфельна робота, групова зайнятість, зайнятість на основі співробітництва, тимчасовий контракт, аутстафінг, спільне виконання роботи, випадкова робота, тимчасове управління та ін.

Нові грані філософії нової економіки і соціально-трудової реальності — ХХІ відкрили для себе за опрацювання наукового конструкту соціально-трудових відносин цифрової доби у контексті теорії поколінь.

Є вагомі підстави твердити, що сучасне і майбутнє світу праці та зайнятості стає більш зрозумілим, виваженим за наукової аргументації узгодженості, односпрямованості і суперечностей розвитку двох суспільно значимих інститутів — покоління Z і соціально-трудової платформи «Праця 4.0». Науковий пошук у цій царині розглядаємо як важливий поступ в усвідомленні трендів і домінант трансформації сучасного світу праці.

У розвиток попередніх досліджень трансформації світу праці і зайнятості здійснено розвідки нових можливостей і викликів, що чекають на представників покоління Z, які усе частіше потрапляють на платформу «Праця 4.0».

Безперечно, що представники усіх поколінь у майбутньому будуть перебувати під пресом масового впровадження техніко-технологічних новацій Четвертої промислової революції, а отже, стійкий тренд до скорочення попиту на працю слід розглядати як один із основних викликів, що постають перед економічно активним населенням у цілому і поколінням Z зокрема.

Попри це, як і дотепер, так і у майбутньому, головною продуктивною силою залишатиметься людина праці, яка створює нове покоління техніки, забезпечує її використання, охоплює «полум'ям праці» усе суспільне виробництво. Висококваліфікована праця у більшості сфер економічної діяльності, й особливо у найбільш проривних — прогресивних, буде існувати і за низки негативних трендів, описаних вище. Передбачаємо, що в багатьох, якщо не в більшості, сферах економічної діяльності необхідні будуть працівники, спроможні вирішувати складні завдання, продукувати та впроваджувати новітні бізнес-процеси, бути інноваторами в усіх сферах суспільного буття. Маємо переконання, що конкуренція за креативні, творчі, висококваліфіковані ресурси праці буде зберігатися, а то й посилюватися, і молоді (не)дорослі мають скористатися шансом посісти свою нішу на ринку інтелектуальної, інноваційної праці.

За такого сценарію розвитку світу праці та зайнятості представникам різних поколінь, а покоління Z особливо, вже нині варто мати чітке уявлення про те, які нові вимоги будуть поставати перед зайнятими у суспільному виробництві. За нашим концептом, збережеться попит на працівників не вузького, а багатофункціонального спрямування, здатних змінювати спеціалізацію діяльності, готових навчатися і перенавчатися з метою постійного удосконалення своїх компетентностей і можливостей. Цінувати роботодавці будуть працівників, які зможуть продемонструвати високі результати за короткий проміжок часу, швидко адаптуватися до змін. У розвиток попередніх досліджень трансформації світу праці і зайнятості та формування соціально-трудової платформи «Праця 4.0» нами здійснено розвідки нових можливостей і викликів, які чекають на представників покоління Z.

Теорія поколінь, як випливає з результатів проведених досліджень, належним чином не оцінена, а її прикладне значення могло б бути набагато більшим. Цілком очевидно, що, не знаючи головних психофізіологічних, ментальних особливостей сучасних школярів і студентів, політикуму, фахівці не можуть запропонувати суспільству дієву програму заходів з їхнього навчання, виховання і соціалізації. Не маючи повного портрету молодих (не)дорослих, які виходять на ринок праці, ці ж суб'єкти не в змозі запропонувати роботодавцям ефективну програму дій з їхнього добору, розвитку, мотивації, забезпечення умов гідної праці, підвищення ефективності праці.

Теорію поколінь і прикладні засади її використання нами пропонується розглядати як HR-інструмент, який має наповнити новим змістом кадрову політику в цифрову епоху. Це дослідження переконує в архіважливості для роботодавців, менеджменту всіх рівнів мати чітке уявлення про зв'язок між місією компанії та цінностями поколінь, представники яких утворюють її кадрове ядро.

В умовах, коли представники покоління Z в основній масі лише на підході до ринку праці, важливо не втратити час, не згаяти можливість підготуватися до роботи з молодими (не)дорослими, розробити методи, інструменти впливу на ціннісні орієнтації цих представників для формування організаційної культури компанії, орієнтованої на стійкий розвиток.

Виконане нами дослідження спрямоване на подолання обмеженості наявних наукових публікацій, у яких не знайшов належного відображення, з одного боку, симбіоз нової соціально-трудової реальності, яку, за нашим баченням, можна подати як

модель «Праця 4.0», і життєвих настанов і ціннісних орієнтацій, які формують соціально-трудоий профіль представників покоління Z, а з другого — їх відповідність, узгодженість, наявність симетрії розвитку згаданих феноменів сьогодення.

Як впливає з результатів дослідження, платформа «Праця 4.0» висуває нові вимоги до усіх представників сукупної робочої сили і насамперед — до молодих (не)дорослих, які мають посісти своє місце на ринку праці, сформувати та реалізувати власну трудову стратегію. Для того щоб вписатися у вимоги платформи «Праця 4.0», молодий мережевий працівник будь-якої професії має бути інтелектуально розвиненим, відповідальним, самостійним, здатним працювати у команді (проекті), готовим до змін, володіти професійними компетентностями, що іманентні вимогам нової (цифрової) економіки.

Реалії лишаються такими, що платформа «Праця 4.0» відкриває перед молодими (не)дорослими не тільки нові можливості, простір для самовираження і самореалізації. Необхідно бути готовим до численних змін місця роботи, сфер трудової діяльності, а то й професійного спрямування. За таких умов однією з пріоритетних і життєво важливих настанов має стати настанова на безперервне навчання протягом життя.

У складній взаємодії двох феноменів сьогодення — платформи «Праця 4.0» і покоління Z — маємо бачити прояв різновекторних драйверів і констатувати, що молоді (не)дорослі впевненіше, порівняно зі старшими поколіннями, почувають себе на означеній платформі, швидше адаптуються до щоденних змін, які є не винятком, а нормою.

Нестандартність, атиповість, нестійкість на ниві соціально-трудоого розвитку, яку представники старших поколінь розглядають як аномалію, відхилення від нормальності та сприймають часто-густо з осудом, в інтерпретації покоління Z має інші, переважно позитивні оцінки.

Провідною складовою авторських досліджень, які заклали основи філософії економічної та соціально-трудоого реальності — ХХІ, є наукове опрацювання природи нової економіки, її сучасних рис, особливостей, гібридних наслідків для світу самих людей.

Неупереджений аналіз переконує, що у багатьох представників соціуму, включно й тих, хто має статус науковців, домінує утилітарне, обмежене, одновимірне уявлення стосовно того, як насправді функціонує нова економіка, якими є її рушійні сили, якою є її філософія розвитку. Прикро про це говорити і писати,

але, перебуваючи вже два десятиліття в ХХІ ст., продовжуємо сприймати оточуючі нас світи за логікою, методологією, коріння якої сягає у ґрунт індустріальної епохи. Оперуємо новими термінами, поняттями, запозичуємо (доречно і недоречно) зарубіжний лексикон, але ментальні моделі при цьому зорієнтовані у минуле, йдемо вперед з головою, поверненою назад. Отже, звернення до проблематики філософії нової економіки і нової соціально-трудової реальності є і виправданим, і актуальним, і значущим як у теоретичному, так і в прикладному планах.

Перш за все зауважимо, що нині наукова література переповнена новими, близькими за значенням, утім суперечливими, еклектичними, неупорядкованими визначеннями, що стосуються сучасної системи господарювання; новітніх форм, типів економічної діяльності. Назвемо лише найпоширеніші визначення — «нова економіка», «цифрова економіка», «інформаційна економіка», «економіка спільного споживання», «шерингова економіка», «однорангова економіка», «гіг-економіка», або «гігономіка», «економіка за запитом», «економіка розподіленого користування».

Змушені констатувати, що сутність зазначених категорій, понять трактується в економічній літературі настільки неоднозначно, суперечливо, неконкретно, що туман, образно кажучи, не розсіюється, а навпаки, за нашою оцінкою, стає ще гущішим. Постійно відчувається нерозуміння багатьма авторами наукових публікацій самої філософії нових форм і видів економічної діяльності, природи карколомних трансформацій.

Не потребує особливих доведень, що цифровізація, інші проривні технології «Індустрії 4.0» обумовили глибокі, масштабні зміни у бізнес-процесах, які сприяють формуванню нових видів і форм зайнятості, нових видів і форм економічної діяльності. При цьому економічна діяльність усе більше базується на нових, постіндустріальних засадах.

За умов поширення нових моделей економічної активності існує нагальна потреба наукового осмислення цих феноменів сьогодення, упорядкування термінологічного апарату, наукового опрацювання його змістового наповнення.

Економіка як система господарювання на усіх рівнях — від нано- до глобального — являє собою надскладний організм, у якому, за аналогією з людським, відбуваються взаємообумовлені, взаємопов'язані процеси; здійснюється кругообіг ресурсів, факторів, результатів економічної діяльності; працює інститут потреб, мотивів, інтересів; здійснюються відтворювальні процеси; як

і у житті людини мають місце етапи народження, зрілості, постаріння тощо.

Економічна система, яка сформувалася на рубежі двох тисячоліть, без перебільшення є новою: за ресурсами, чинниками набуття конкурентних переваг, мотиваціями, швидкістю і глибиною змін, механізмами регулювання, наслідками функціонування тощо.

Цілком очевидно, що введення категорії «нова економіка» справляє вплив на всю термінологічну конфігурацію, перебираючи на себе характеристики вже існуючих термінів і/або відкриває простір для розширення понятійного апарату. Водночас цілком виваженим залишається й таке. Введення нової категорії має диктуватися необхідністю і доцільністю, а це означає, що та сукупність відносин, які вона описує, репрезентує, має володіти певною специфічністю, достатньою новизною, які не можна розкрити, використовуючи потенціал існуючого категоріального апарату. Простіше кажучи, гратися в термінологічну еквілібристику, придумувати нові терміни на злобу дня — недоцільно.

Для нас очевидною лишається й така вимога до правомірної появи тієї чи іншої нової категорії. Йдеться про неприпустимість штучного ускладнення термінологічної структури, яка дотепер себе виправдала. Натомість новації у цій сфері мають бути логічним, гармонійним доповненням, працювати на унормування, формалізацію нових відносин, які де-факто вже займають свою нішу в системі суспільних відносин.

Чи правомірним є введення у науковий обіг категорії «нова економіка», чи дотягує вона до тих вимог, про які вже йшлося?

Відповідаючи на це запитання, звертаю вашу увагу на таке. Масштабні техніко-технологічні зміни, які суттєво розширюють можливості людства у царині суспільного виробництва, продукують зміни у структурі і змісті економічних відносин, а отже, можуть викликати появу нових термінів, категорій, понять. Циклічно-кардинальні зміни у техніко-технологічному базисі дістали свого часу назву промислових революцій — поява парових двигунів у середині XVIII ст., електрифікація наприкінці XIX ст., автоматизація виробництва, що значно прискорилося у другій половині XX ст.

Результатом Четвертої промислової революції і технологій, що мають містку назву «Індустрія 4.0», є формування нової економіки, яка базується на цифровізації у найширшому її розумінні. Цифрові технології застоприли, образно кажучи, своє місце в історії технологічного розвитку.

Проведені дослідження дозволили не гаслами, а науковою аргументацією довести, що нова економіка (вона ж і цифрова, і мережева, і знаннева, і інформаційна та ін.) — це не прояв механічного приросту технічних, організаційних, інноваційних та інших якостей дотеперішньої економічної системи, це не екстраполяція закономірностей останньої на економічне буття нового століття. В економічній системі, що інтенсивно формується, цілі її пласти, сегменти, кластери починають функціонувати за іншими принципами, розвиваються за іншими, аніж дотепер сценаріями, рухаються в іншому ритмі та з іншими швидкостями. Вже сьогодні реальністю є небачені раніше мережеві зв'язки, нові форми власності, нові форми кредитування, паралельні валюти, самоуправлінські структури тощо. Новий капіталізм стає одночасно і глобальним, і фрагментарним, і мережевим; частково ринковим, принаймні таким, що покладає шлях відходу від суто ринкової системи. Не буде перебільшенням твердження, що для нової економіки характерним є феномен поєднання віртуального і реального світів.

Наголошуємо на тому, що нова економіка водночас є і теоретичною концепцією, і реальністю початку ХХІ ст., коли відбувається розбудова економічної системи на знанневих, інформаційно-комунікаційних, інноваційно-інтелектуальних ресурсах і чинниках розвитку.

Провідна, засаднича думка щодо сутності нової економіки є такою: на відміну від економіки індустріального типу, яка живиться традиційними факторами виробництва — землею, капіталом і працею, нова економіка живиться знаннями, інформацією, інноваціями та інтелектом. При цьому має місце нечувана концентрація згаданих чинників і синергетичний ефект від їхнього використання.

Безумовно, що в реальній дійсності економічна система ще тривалий час залишатиметься симбіозом економіки індустріальної доби та нової економіки, яка буде заповнювати все нові й нові ніші та формувати новий світ і економічний, і позаекономічний.

Фрагменти взаємодії і разючих відмінностей індустріальної та нової економіки, що є складовою нашої ментальної моделі, подано на рис. 5, який наочно демонструє, що симбіоз індустріальної та постіндустріальної економік — це не проста, не механічна зміна в потребах та ресурсах.

У процесі комплексних і системних трансформацій за траєкторією становлення нової економіки відбувається взаємопроникнення матеріальної та нематеріальної компонент у потребах суб'єктів економічної діяльності, переплетення основних ресурсів індустріальної та постіндустріальної доби. У напрямі руху від

ресурсів до факторів виробництва та від потреб — до благ, що їх задовольняють, чітка межа між матеріальними і нематеріальними компонентами стирається. Натомість в умовах мережизації економіки, коли втрачають актуальність ієрархічність і підпорядкованість між суб'єктами економічної діяльності, домінантна роль і першочергове значення закріплюється за нематеріальними потребами. Серед останніх актуалізуються довіра, соціальний діалог, співучасть, соціальна відповідальність як інститути, що сприяють прозорості та ефективності горизонтальних зв'язків у плоских моделях комунікацій між стейкхолдерами. Відбувається прирощення у ресурсах, зокрема, традиційні ресурси доповнюються новими елементами — інноваційною працею, інтелектуальним капіталом, інформацією.

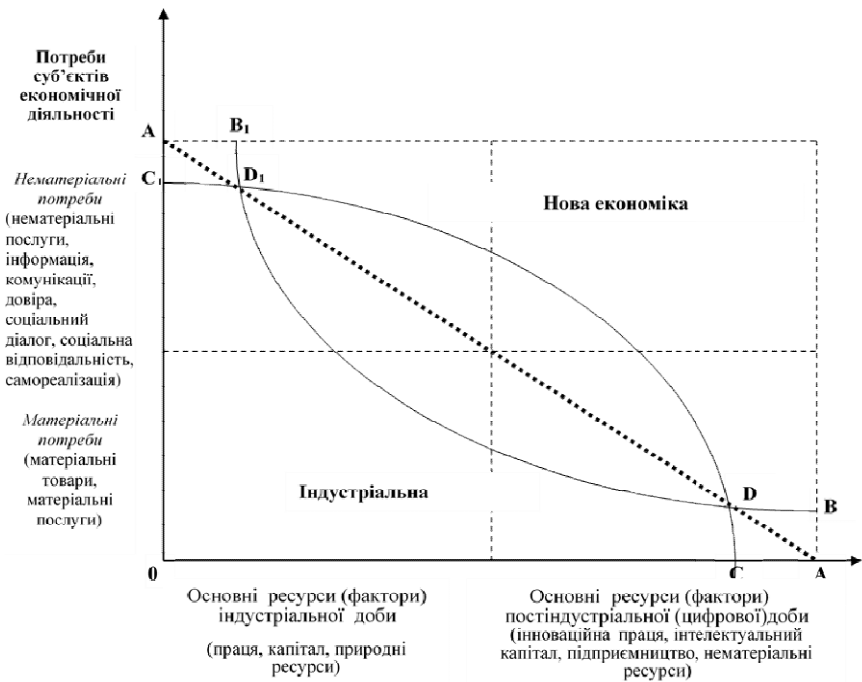


Рис. 5. Взаємозв'язок індустриальної та нової економіки через призму потреб і ресурсів

Як видно з рис. 5, залежність динаміки потреб суб'єктів економічної діяльності від динаміки ресурсів — тренд нелінійний.

Так, збільшення ресурсів у масштабах (прирошення ресурсів індустріальної доби ресурсами доби постіндустріальної) і поліпшення їх структури (збільшення частки ресурсів постіндустріальної доби) приводить до позитивної динаміки задоволення потреб (пряма AA1). При цьому темпи задоволення потреб у період постіндустріальної доби (крива CC1) суттєво пришвидшуються порівняно з індустріальною добою (крива BB1).

За становлення нової (цифрової) економіки якісно нового значення набуває нематеріальна сфера останньої. За нашим баченням це пов'язано з двома обставинами. Першу вбачаємо у підвищенні ролі і значущості задоволення нематеріальних потреб, а отже, нова місія нематеріальної сфери полягає у розширеному відтворенні традиційних і продукуванні усе нових і нових товарів і послуг, які покликані задовольняти зростаючі потреби нематеріальної характеру. Друга обставина зростаючої ролі нематеріальної сфери пов'язана з розширеним формуванням, перетворенням і використанням інтелектуально-інформаційних ресурсів.

Коли відбувається процес насичення матеріального і нематеріального виробництва, матеріальної і нематеріальної сфери новітніми технологіями, які є уособленням Четвертої промислової революції, іншими техніко-технологічними новаціями, що знаменують зародження наступних революційних змін в екосистемі, і виникає цифрова економіка та інші підсистеми як провідні компоненти економічної системи сьогодення.

У нашій «ментальній моделі» нова економіка постає як узагальнена характеристика сучасної економічної системи, а отже, вбирає сутнісні детермінанти і знаннєвої, і цифрової, і однорангової, інноваційної економіки, як і низки інших підсистем.

З огляду на зазначене, принципового значення набуває наукове опрацювання складових (підсистем) нової економіки (рис. 6).

Для розуміння трендів, домінант розвитку світу праці і зайнятості принципове значення мав проведений нами аналіз природи, особливостей, механізмів функціонування окремих складових нової економіки, наведених на рис. 6.

Науково-прикладне опрацювання цієї проблематики засвідчило, що виокремлені підсистеми нової економіки функціонують значною мірою не за Марксом, не за домінуючими неокласичними та неоліберальними економічними постулатами, а за мережевими, постіндустріальними принципами. При цьому іншими є все або майже усе:

- природа та факторіальний зріз продуктивності праці;
- механізми та інструменти формування ланцюгів створення доданої вартості;

- природа та формат конкуренції, яка усе більше трансформується у мережеву конкуренцію;
- співвідношення, місце, роль довиробничої, виробничої і післявиробничої стадій відтворення суспільного продукту;
- змістові характеристики та вся парадигма функціонування процесу праці.

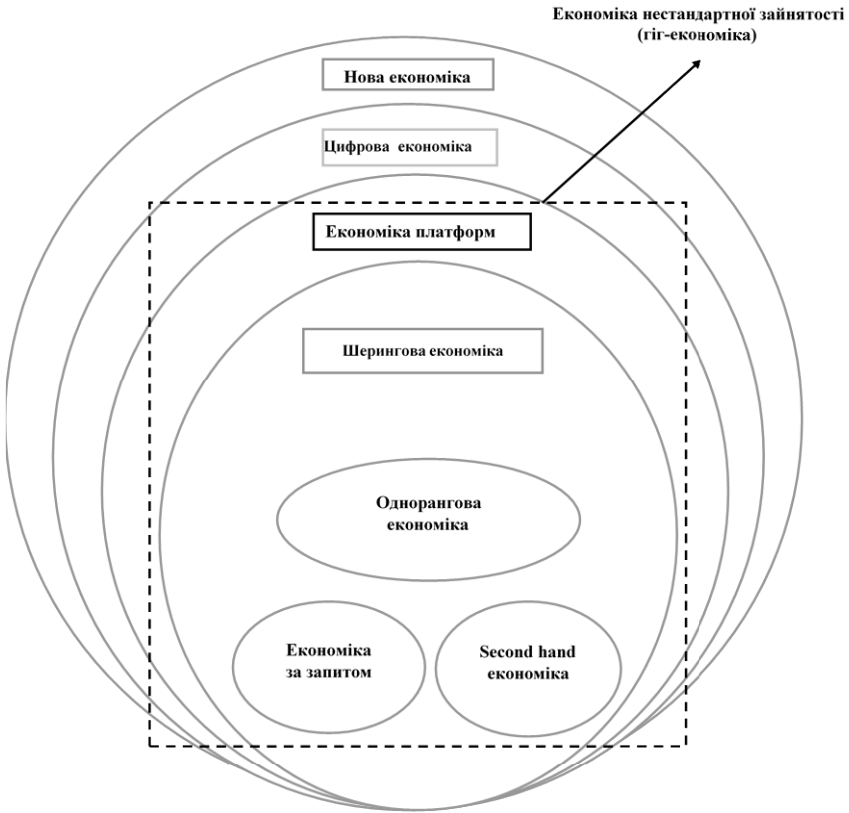


Рис. 6. Поняття, що пов'язані з дискурсом нової економіки

У розвиток оприлюдненого звернімося до трансформації такого явища, інституту як процес праці за умов нової економіки. Останній, за Марксом, — це засоби праці, предмети праці і сама праця (акцентуємо, що у цьому процесі, за Марксом, немає людини, є праця).

Процес праці цифрової, мережевої доби у нашій ментальній моделі постає як симбіоз:

- людини працюючої як суб'єкта доцільної діяльності;
- предметів праці (того, на що спрямовані зусилля працівника);
- знарядь праці (засобів, за допомогою яких працівник діє на предмети праці);
- технологій (сукупності способів впливу на предмет праці для зміни його форми чи надання бажаних інших властивостей);
- організації (економічно й соціально обґрунтованого поєднання в оптимальних пропорціях суб'єктів доцільної діяльності, знарядь і предметів праці та створення умов для їх ефективного використання і досягнення мети виробництва).

При цьому важливим є усвідомлення того, що йдеться про принципово новий тип процесу праці, усі елементи якого набувають інших рис та змісту.

Що стосується предметів праці, то за умов нової економіки, цифровий, мережевий сегмент якої стрімко зростає, вони (предмети праці) дедалі більше набувають електронної форми. Принципово іншими стають і засоби (знаряддя) праці, що дедалі частіше представлені хмарними технологіями, цифровими устроями, мережевими кіберсистемами тощо. Людина, працююча у процесі праці цифрової доби, постає як носій нових компетентностей, а її діяльність здійснюється в інших, відмінних від теперішніх, координатах — мобільності, автономності, самовідданості, прозорості, мережевого контролю. Водночас суттєво трансформуються цінності трудового життя, трудові установки.

Як уже зазначалось, друга група отриманих результатів і відповідних висновків — це ті, що заперечують раніше домінуючі уявлення щодо розвитку світу праці, перекреслюють так звані «вічні» істини, потребують відмови від багатьох постулатів, внесення змін у панівні ментальні моделі.

Очікуваними за трендом розвитку, але не очікуваними за темпами, глибиною зрушень виявилися для представників наукової школи карколомні зміни у ланцюгах створення доданої вартості.

Глибоко переконані, що для нас — представників усіх наукових шкіл трудовиків — ця проблематика не є «не нашою». Насправді вона навіть дуже «наша», оскільки йдеться про суттєві зрушення в суспільному поділі та кооперації праці, про інший формат співвідношення довиробничої, виробничої і післявиробничої стадій відтворення суспільного продукту, зміну їхньої ролі (внеску) у створення доданої вартості.

В економічних теоріях, починаючи з класичної й аж до середини 60-х років ХХ ст., обстоювався примат виробничої стадії, її

домінуючої ролі у створенні суспільного продукту та його вартості. І такі теоретичні постулати в цілому узгоджувалися з практикою господарської діяльності, реальним станом у ланцюгах створення доданої вартості. У подальшому цифровізація внесла суттєві зміни у глобальні ланцюги вартості. Складовою цих змін є трансформація внеску окремих стадій у створення нових продуктів і формування доданої вартості. Йдеться про кардинальні перетворення у виробничій, науково-дослідній, маркетинговій, торговельній, транспортній діяльності, сферах післяпродажного обслуговування. При цьому нових рис і структури набувають суб'єкти глобальної економіки, модифікуються способи взаємодії між ними, формат міжнародного поділу праці та її кооперації.

Наголошуємо й на тому, що реалії «цифрового» світу є такими, що компанії, які йдуть у фарватері цифровізації, мають можливість отримувати нові конкурентні переваги. Вони посідають провідні позиції на ринку проектування, дослідження, розширюється їхній доступ до все більшої кількості потенційних покупців, їм належать логістичні, маркетингові центри.

У своїх попередніх дослідженнях автор наголошував на тому, що зміни, які відбуваються у співвідношенні виробничих і поза-виробничих процесів (підготовчі, після продажу) і в ланцюгу створення доданої вартості, можуть бути подані у вигляді певної теоретичної конструкції (рис. 7), що запропонована Стеном Ші, засновником і генеральним директором фірми Acer.

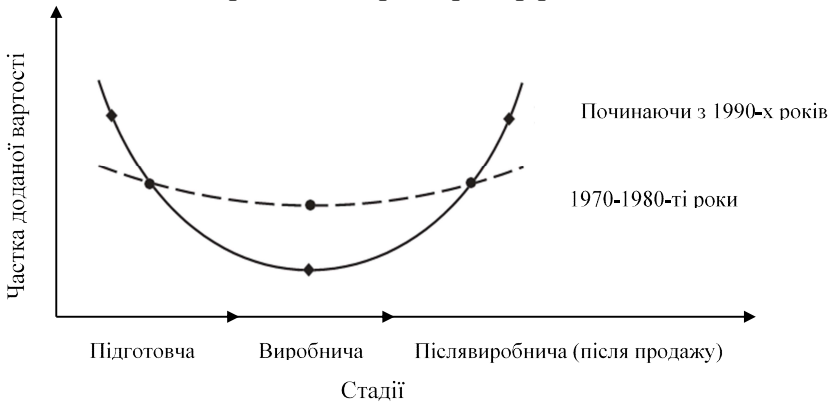


Рис. 7. Частка доданої вартості залежно від життєвого циклу виробів

Джерело: Peace, R. (2001). Social Exclusion: A Concept in Need of Definition? URL: https://www.researchgate.net/publication/253921414_Social_exclusion_A_concept_in_need_of_definition

Що означає ця «посмішка» з рис. 7 для різних країн? У найрозвиненіших країнах, як правило, залишаються «хороші» робочі місця, на яких створюється переважна більшість доданої вартості, а до країн, що розвиваються, перекочують переважно «погані» робочі місця (з низьким коефіцієнтом доданої вартості).

Зауважимо, що виведення виробництва за кордон, яке на практиці провадиться переважно з країн «Великої сімки» та низки інших найрозвиненіших держав, породжує явище, назване «поляризація робочої сили», або «вимивання середнього сегмента».

Результати новітніх досліджень автора у цій царині не лише підтвердили тренд до підвищення значущості довиробничої і післявиробничої стадій у відтворювальних процесах і формуванні вартості, а й засвідчили трансформацію так званої посмішки в інше графічне зображення, яке претендує на назву «римаси смутку».

На останок ще раз наголошуємо на тому, що неочікувана нами реальність у цій царині — різке скорочення частки виробничої стадії у формуванні доданої вартості. З огляду на новітні тренди у цій царині можна передбачити, що у подальшому довиробнича і післявиробнича стадії будуть завойовувати усе нові позиції у створенні та відтворенні суспільного продукту та формуванні вартості. Це означає, що трудовий вимір нової економіки має формуватися з урахуванням підвищення значущості у відтворювальному процесі проектних, дослідних, конструкторських, технологічних робіт, маркетингових досліджень, післяпродажного обслуговування.

Водночас маємо визнати, що виявилися завищеними наші колишні оцінки щодо масштабів і домінування у новій економіці інноваційної, інтелектуальної праці.

До завищених очікувань і відповідних висновків маємо віднести й прогнози недалекого майбутнього щодо гуманізації праці за нової економіки, масштабні очікувані зрушення у царині соціалізації відносин між працею і капіталом. Названі, як і деякі інші, передбачення та очікування не виправдалися, а, отже, ера комунізму в соціально-трудовій сфері, образно кажучи, відтермінується.

Означені щойно завищені оцінки тісно корелюють ще з одним неочікуваним трендом. Так, складовою отриманих результатів і висновків, які мають принципово важливе значення для розуміння природи соціально-трудових трансформацій і водночас виявилися дещо неочікуваними, недооціненими дотепер, принаймні такими, що перебували на вторинному плані у прогнозуванні майбутнього світу праці та зайнятості, є переконливі підтвердження дії феномену, що дістав назву вихолощення економіки.

Прояви останнього, за нашою оцінкою, мають негативні наслідки для соціально-трудової сфери.

Маємо констатувати, що ще на початку 2000-х років соціально-економічна, соціально-трудова література була переповнена твердженнями, згідно з якими утвердження нової економіки стане тріумфом інноваційної, інтелектуальної праці, а отже, трендом подальших десятиліть буде стале зростання трудових доходів і збільшення абсолютних та відносних показників середнього класу.

Зазначимо, що такі переконання узгоджувалися з висновками гурту економічної і соціальної думки (З. Баумана, Д. Белла, Е. Тоффлера, М. Кастельса, Ф. Фукуями), які зроблені ще у 70–80-х роках ХХ ст. та які в узагальненому, дещо спрощеному формулюванні є такими:

- праця набуде рис нематеріальної;
- домінантною постіндустріальної економіки стане скорочення до мінімуму важкої фізичної праці;
- у структурі зайнятих переважатимуть професії, пов'язані з інтелектуальною працею;
- небачено розширяться можливості людини праці.

Одна з останніх фундаментальних монографій, підготовлена за участі представників наукових шкіл трудовиків [15], містить розгорнену, аргументовану відповідь на низку запитань і серед них:

- Наскільки виправдалися прогнози видатних мислителів сучасності щодо майбутнього світу праці та зайнятості?;
- Чи спостерігається дрейф нової економіки і постіндустріального суспільства в бік людини праці? Чи справді відбувається дематеріалізація процесів праці в тих масштабах, що їх передбачали видатні вчені?

Висновки, що є результатом власних досліджень та узагальнень, такі:

- основні риси нового світу праці є лише приблизно такими, якими їх уявляли видатні вчені;
- найавторитетніші світила, які робили свої прогнози у середині та другій половині ХХ ст. щодо розвитку світу праці, не змогли передбачити глобальності наслідків надскладних, надрізновекторних змін, що нині прогресують у соціально-трудовій сфері як результат гнучкості, нестандартності всіх складових ринку праці і зайнятості;
- чимало оцінок щодо майбутнього світу праці виявилися занадто райдужними, а тому, образно кажучи, «епоха комунізму» у сфері праці віддаляється;

- твердження про настання ери дематеріалізації праці, перемогу цінностей постіндустріального, інформаційного, мережевого капіталізму межують з фантазмагорією, і соціум чекає на нові, більш зважені оцінки трудової платформи найближчого і віддаленішого періодів, на якій доведеться працювати в подальші десятиліття.

Результати останніх досліджень, що отримані нами та корелюють з висновками багатьох науковців, здебільш зарубіжних, апелюють до необхідності переглянути дотеперішні уявлення щодо впливу нової економіки на змістові характеристики праці.

Ще і ще раз наголошуємо на неприпустимості не зважати на те, що набирають обертів і масштабів явища і процеси, які обумовлюють так зване вихолощення сучасної економіки. Звертаємо увагу на те, що це явище має багато проявів, але новим і таким, що має вкрай негативні наслідки для стабільної, гарантованої, високооплачуваної зайнятості для середнього класу, є трансформація робіт, які до тепер були надскладними і складними, у роботи прості за змістом (з позицій трудових функцій).

Причина такої трансформації — інтенсивне насичення суспільного виробництва інформаційними системами, елементами штучного інтелекту, кіберсистемами, нанотехнологіями, хмарними технологіями тощо, які перебирають на себе комунікативні, аналітичні, інтелектуальні, розумові функції. Іншими словами, раніше технології, технічні устрої були при людині, а нині усе більше людина перебуває при них.

Унаслідок того що технології Четвертої промислової революції, як і інші технології постіндустріальної доби, здатні перебрати на себе виконання і простих, і складних, і надскладних функцій, що їх дотепер виконувала людина, відбудеться (і вже частково це є) багатопланове, великомасштабне вихолощення у сфері зайнятості. Йдеться не тільки і не стільки про зникнення зі штатних розписів окремих посад, заміну посад високооплачуваних на низькооплачувані (з огляду на спрощення трудових функцій), а про вихолощення цілих сегментів, сфер професійної діяльності (юристи, обліковці, у майбутньому — водії вантажних перевезень тощо).

Подамо наші попередні узагальнення.

Проведені нами піонерні дослідження, спрямовані на формування економічної культури епохи цифровізації та пошуку відповідей на низку запитань, які донині не мають однозначності, завершених оцінок, такі:

Стратегія зайнятості на сучасному етапі — це пошук механізмів мінімізації її нестандартності чи відстоювання статусу-кво?

Гнучка зайнятість — це шлях до непередбачуваності на ринку праці чи нова модель стійкості цього ринку?

Прекаризація і гнучкість — це шлях до втрати гарантій соціальної безпеки чи утвердження нового формату стійкого розвитку?

Що краще — нестійка зайнятість чи стійке безробіття?

Не виключаємо, що в недалекому майбутньому інститути економіки та суспільства віднайдуть рецепт розширення сегмента стандартної зайнятості за економіки (не)платформ та інших гібридних її форм. Реалії ж сьогодення такі, що чинники, які викликали феномени початку ХХІ ст. — «великий вибух-1» і «великий вибух-2» — диктують розширення сфери застосування атипових форм зайнятості.

Можемо розраховувати на «великий вибух-3», фундаментальними засадами якого стануть інша структура та інша ієрархія цінностей, домінування людиноцентричності, розбудова етичної економіки.

Звертаємо також увагу на необхідність опанувати нову філософію стандартності та нестандартності. За перспектив підвищення продуктивності, розширення вільного часу, зростання соціальної якості нинішня нестандартність має повністю і не зворотно трансформуватися у звичну, традиційну, соціально-трудову реальність.

Привертаю увагу представників різних наукових шкіл-трудювків до окремих домашніх завдань, з якими маємо впоратися, виходячи при цьому з таких настанов:

— настійливо опанувати міждисциплінарну методологію і водночас розширювати горизонти наукових досліджень, настійливо формувати нову економічну теорію праці;

— суто трудовий підхід до розуміння філософії нової економіки та її соціально-трудової реальності вкрай недостатній;

— без залучення методології, інструментарію, теоретичних досліджень демографів, соціальних філософів, глобалістів, психологів, соціологів нас світи, які нас оточують, виявлятимуться лише фрагментами, клаптиками, а достеменна мозаїка світу самих людей, світу праці і зайнятості буде залишатися за кадром;

— без міждисциплінарного підходу, без комплексних і системних досліджень будемо й надалі знати, усе більше і більше, про усе менше і менше, а світ праці і зайнятості при цьому поставатиме в ментальних моделях у спотвореному вигляді.

Хочу наголосити, що чи не найбільших проривних результатів у дослідженні соціально-трудової проблематики нашої науковій школі вдалося досягти, коли опорами концептів постав міждис-

циплінарний підхід і теоретико-методологічний і прикладний інструментарій:

- демографії — XXI;
- глобалізації — XXI;
- суспільного поділу праці — XXI;
- політикоекономічного конструкту — XXI;
- інституціоналізму — XXI;
- цифровізації, бізнес-моделей та нової економіки.

Вважаємо, що часткова, локальна, суто трудова реальність перестала існувати як певна автономія, як самодостатній інститут. Світ праці, світ людей перестав бути «моносвітом», суто трудовим, він став гібридним, соціокультурним, глобальним.

До складових домашніх завдань, з якими маємо успішно впоратися, слід віднести розвиток теорії і практики управління персоналом за умов, коли на ринок праці усе більше виходять представники покоління Z.

Цілком очевидно видається потреба у перебудові всіх складових системи управління персоналом організацій з урахуванням розширення присутності на робочих місцях персоналу «цифрового покоління». Можна передбачити, що більшість форм і методів добору, розвитку персоналу, матеріальної і нематеріальної мотивації, оцінювання результатів трудової діяльності, які нині домінують у практиці управління персоналом організацій, покоління Z буде сприймати (і вже сприймає) як архаїзм, як рудимент індустріальної доби.

Горизонт подальших наукових розвідок пов'язуємо з пошуком і науковою аргументацією інноваційних HR-технологій, які будуть працювати на усунення асиметрій у взаємодії покоління Z і платформи «Праця 4.0». Об'єктивний аналіз змін, що відбуваються за становлення платформи «Праця 4.0» у контексті міжпоколінного аналізу, — це перший крок на шляху до подолання небажаного розвитку подій на полі праці та зайнятості, створення передумов для підвищення соціальної якості. Маємо зробити усе можливе, щоб не проспати майбутнє, яке вже настало.

На завершення ще і ще раз хочу звернути увагу на принципову позицію, яка має засадниче значення для розуміння філософії нової економіки та соціально-трудова реальності — XXI.

Розглядаючи домашні завдання на прийдешній період, особливий акцент зробимо на такому. Умови нестабільної екосистеми, нова соціоекономічна та епідеміологічна реальність диктують необхідність зосередитися над розробкою прикладних, суспільно корисних проектів життєдіяльності людини праці задля вирішен-

ня двоєдиного завдання — створення умов для безпечної, захищеної від епідеміологічних загроз праці і водночас забезпечення продуктивної зайнятості на основі задіяння узгоджених, односпрямованих регламентів, що містять організаційні, управлінські, адаптаційні, психофізіологічні, безпекові рішення у царині трудової діяльності.

З огляду на зазначене, наукова школа трудовиків Університету вбачає чи не основним завданням на найближчі роки наукове забезпечення розробки проекту регламентів трудової діяльності в нестабільній глобальній екосистемі як інструментарію соціо-економічної безпеки України.

На наше переконання, мистецтво керування усіма ланками — від індивідуального робочого місця, домогосподарства і до національної та глобальної економіки нині проявляється у здатності, реальній спроможності роботодавців, соціальних партнерів, менеджменту усіх рівнів організувати життєдіяльність, яка має відбуватися в умовах, що їх диктують карантинні заходи та обмеження, і водночас зорієнтовану на відновлення підприємницької діяльності, всілякий їх розвиток задля забезпечення суспільно прийнятної соціальної якості.

В умовах, коли на зміну обмеженим ресурсам приходять необмежені, коли вторинний сектор втрачає свою значущість на користь третинного сектору, коли так звані базис і надбудова змінили свою полярність; коли позаекономічне відіграє не меншу, а то й більшу роль, аніж суто економічне; коли відбуваються кардинальні зміни в мотивації й цінностях трудового життя, інструменти, механізми, парадигми, що їх продукувала дотеперішня економічна теорія, у більшості випадків втрачають будь-який сенс.

Наполягаємо на тому, що на сучасному етапі має відбуватися зміна теоретичного, філософського розуміння дійсності — дійсності і техніко-технологічної, і економічної, і соціально-трудової. Не виключено, що саму економіку та її соціально-трудова сферу вже у найближчій перспективі маємо розглядати як уособлення зовсім інших парадигм і відповідних відносин. Задля опанування новітньої філософії суспільного буття маємо стати на шлях міждисциплінарних досліджень, відмовитися від заскорузлих схем, моделей, інструментів, що сформувалися за умов дотеперішньої економіки, яка за більшості параметрів є повною протилежністю тій реальності, що інтенсивно формується. Водночас украй важливо подолати догми неолібералізму (на кшталт «вільного ринку», який забезпечує так званий спонтанний порядок), як і інші неприродні -ізми; намагатися дивитися на довколишні світи відк-

ритими очима; демонструвати здатність розуміти причинно-наслідкові механізми взаємозв'язку і взаємообумовленості технічного, економічного, позаекономічного і соціально-трудового розвитку.

Майбутнє щоденно намагається наздогнати нас, а тому необхідно усе робити краще і швидше — думати, узагальнювати, мислити, досліджувати, діяти, адаптуватися.

Список літератури

1. Колот А. М., Герасименко О. О. Глобальна соціальна нерівність доходів: природа, тенденції, наслідки. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2017. № 2. С. 8–47.

2. Колот А. М., Герасименко О. О. Глобальні тенденції у сфері доходів економічно активного населення. Вісник Прикарпатського університету. Сер. Економіка. 2018. Вип. 13. С. 103–115.

3. Колот А. М., Герасименко О. О. Детермінанти формування соціально-трудової платформи «Праця 4.0». Вісник Прикарпатського університету. Серія «Економіка». 2020. Вип. 15. С. 80–92.

4. Колот А. М., Герасименко О. О. Довіра як інститут у дзеркалі нових можливостей, викликів та імперативів соціально-економічного розвитку. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. 2018. № 2. С. 8–26.

5. Колот А. М., Герасименко О. О. Інститути зайнятості і доходів в новій економіці: глобальні тренди. Проблеми економіки та політичної економії. 2018. № 1. С. 195–235.

6. Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт «Праця 4.0»: теоретико-прикладні засади формування та розвитку. Економіка і прогнозування. 2020. № 1. С. 7–31.

7. Колот А. М., Герасименко О. О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. 2018. № 1. С. 6–34.

8. Колот А. М., Герасименко О. О. Покоління Z і соціально-трудова платформа «Праця 4.0»: імперативи взаємодії. Демографія та соціальна економіка. 2020. № 2 (40). С. 103–138.

9. А. Колот, О. Герасименко, О. Поплавська До формування нової моделі соціальної держави. Україна : аспекти праці. 2017. №1–2. С. 3–15.

10. Колот А. М., Герасименко О. О. Соціальна держава : генезис і перспективи розвитку. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2017. № 1. С. 8–36.

11. Колот А., Герасименко О. Соціальна нерівність доходів : глобальний вимір. Економічна теорія. 2017. № 4. С. 76–107.

12. Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудовий розвиток у XXI столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. Демографія та соціальна економіка. 2019. №1 (35). С. 97–125.

13. Колот А. М., Герасименко О. О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. Friedrich Ebert Stiftung. 2020. 32 с.

14. Колот А.М., Герасименко О.О. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування економіки нестандартної зайнятості. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. 2020. № 10 (1). С. 33–54.

15. Колот А.М., Данюк В.М., Герасименко О.О. та ін. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія; за наук. ред. д.е.н., проф. А.М. Колот. Київ: КНЕУ, 2017. 500 с.

16. Колот А. М. Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудової сфери. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. 2011. № 1. С. 5–13.

17. Anatoliy Kolot and Oksana Herasymenko (2017). Market, state and business in coordinates of the new economy. Problems and Perspectives in Management. 2017. 15 (3). 76–97.

18. Kolot, A., Kozmenko, S., Herasymenko, O., & Streimikiene, D. (2020) Development of a decent work institute as a social quality imperative: Lessons for Ukraine. Economics and Sociology. 2020. 13 (2). 70–85.

УДК 331.626

Антонюк В. П.

головний науковий співробітник сектору проблем інноваційно-інвестиційного розвитку промисловості Інституту економіки промисловості НАН України м. Київ, Україна

ПРОБЛЕМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ В ПРОМИСЛОВІСТІ УКРАЇНИ ЗА ТЕХНОЛОГІЧНИМИ СЕКТОРАМИ

Промисловість являється основою економічного розвитку будь якої країни. Не дивлячись на те, що в розвинених країнах відбувається перехід до постіндустріальної економіки, в якій до-