

формується у результаті відсутності належних форм розв'язання суперечностей у соціально-економічній сфері, перш за все у відносинах власності, праці та розподілу доходів; визначення основних напрямів розвитку у кожній сфері, що відповідають загальним закономірностям трансформації соціально-економічних систем; виявлення основних суб'єктів трансформаційних процесів та їх об'єктивних інтересів; теоретичне моделювання соціально-економічних наслідків безкомпромісного зіткнення інтересів; знаходження варіантів забезпечення компромісних форм руху і розв'язання суперечностей, що лежать на траєкторії закономірного переходу до нової системи господарювання.

Список літератури

1. Доверие в институциональной архитектонике экономического пространства-времени: в 2-х т. / под ред. чл.-кор. НАН Украины А.А.Гриценко. Т. 1. Доверие в общественно-экономической системе. К.: Знання України. 2020. 550 с.
2. Колот А. М., Кравчук О. І. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміант розвитку. Економічна теорія. 2015. № 1. С. 5—25.

УДК 331.101

Гришнова О. А.

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри економіки підприємства,
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
м.Київ, Україна

ВЕКТОРИ ЗМІНИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ НОВОЇ СОЦІОЕКОНОМІЧНОЇ РЕАЛЬНОСТІ

Неважко нині знайти переконливі свідчення драматичного впливу сучасної кризи на ринок праці. Якщо не рахувати медичну сферу і медиків, які опинилися майже буквально «на фронті» боротьби з коронавірусом, ринок праці став тим сегментом економіки, який змінився найбільше. Основними економічними наслідками кризи для ринку праці є вплив на пропозицію робочих

мість у результаті скорочення виробництва, зменшення і реструктуризація попиту на робочу силу. Це виявляється в такому:

— поступове зменшення доступної робочої сили (від COVID-19 безперервно помирає багато людей; чимало людей під впливом нових реалій переглядають своє ставлення до економічної активності);

— падіння рівня зайнятості (через втрату робочих місць);

— розорення різних видів підприємств, які не витримали кризи та карантин;

— цілі сфери економічної діяльності зазнали обмежень і суттєвих втрат;

— зниження заробітків / зменшення доходів населення;

— значне зменшення економічної активності;

— зростання безробіття та бідності у всьому світі.

Важливим результатом коронавірусної кризи для ринку праці і суспільства загалом стало зростання масштабів фіктивізації людського капіталу [1, с. 94] внаслідок, з одного боку, масового недовикористання наявного людського капіталу, а з іншого, необхідності переходу на дистанційну діяльність там, де вона має однозначно нижчу результативність (освіта, медичне консультування тощо).

2020 рік, мабуть, найбухливіший у нашому житті. 2020 рік як ніколи раніше акцентував запит суспільства на соціалізацію економіки і держави. Багато хто у вчених і простих людей у душі все ще сподівається, що держава якось про населення потурбується. Але мабуть уже годі й сподіватися, реальність показує, що не те що там заклики вчених, а й глобальне волення враженої коронавірусом планети про необхідність соціалізації економіки і держави як сама держава, так і керманічі економіки успішно ігнорують. Той же 2020 рік дав і відповідь на цей запит: працівникам — самодистанціюватися, підприємцям — самовижити, безробітним — самозабезпечитися... Зі смутком варто констатувати, що це не жарт, а чиста правда. Розглянемо далі, як самопристосувалися до коронакризи підприємці, працівники і безробітні.

Підприємці заради виживання в складних умовах масово переходять на гнучкі форми зайнятості працівників. За нашими оцінками, частка людей, зайнятих в Україні за гнучкими формами, зросла цього року вдвічі й сягнула майже 40 %. Для підприємців такі форми дуже зручні. Для працівника начебто теж зручні, якщо абстрагуватися від негараптованості зайнятості і доходу, не кажучи вже про соціальне страхування і допомогу в складних випадках.

Крім того, багато підприємців змушені були перевести навіть стандартно зайнятих працівників на дистанційну роботу. Це поставило перед обома сторонами нові проблеми, але вони переваж-

но були вирішені і втратили свою гостроту ще навесні. Ще один виклик для підприємців — забезпечити захист працівників і клієнтів у випадках, коли підприємство продовжувало працювати у стандартному режимі. Підприємства несуть у зв'язку з цим великі витрати, але переважно вирішують і ці проблеми.

На нашу думку, найскладніші виклики постали перед працівниками, які мали стандартну зайнятість до кризи і навесні зазнали стрімких змін у трудових відносинах. Якщо навіть не змінилася форма трудового договору, однак гнучкість увійшла у питання 1) місця виконання роботи, 2) оснащення дистанційного робочого місця, 3) планування і нормування праці, 4) взаємодії у трудовому процесі. Як показує наше дослідження, у жодному з цих напрямів ще не всі проблеми вирішені, тож ученим треба терміново докласти зусиль до наукового обґрунтування й вирішення їх. Ті ж люди, які втратили роботу, мають лише один реальний шанс отримати засоби для життя: освоїти, незалежно від віку, нову професію дистанційної зайнятості (на деякі в кризу попит зріс).

Можна виділити такі наслідки стрімкої зміни соціально-трудових відносин:

- переведення на працівників (у абсолютній більшості випадків) відповідальності за організацію робочого місця вдома;
- збільшення робочого навантаження на «ключових» працівників;
- ускладнена взаємодія між працівниками;
- падіння трудової мотивації і (нерідко) якості роботи;
- необхідність вибудовування меж між роботою та особистим життям;
- зміна (найчастіше зменшення) задоволеності роботою;
- зменшення соціального капіталу співпраці, довіри між роботодавцями і працівниками.

Загалом, ринок праці таки розвивається. Вдалось перевести багато підприємств різних сфер діяльності на дистанційний режим. Суспільство поступово адаптується до нових умов. Програми створюють все нові й нові сервіси задля полегшення дистанційної діяльності суспільства. Діяльність підприємств здобула можливість переорганізуватись та модернізуватись.

Поступово відновлюється попит та пропозиція на ринку праці в новому вигляді: поява нових провідних сфер, професій, зміна економічних і соціальних пріоритетів. Серед новинок — способи працевлаштування, умови праці, тактика та стратегія, розвиток онлайн-співпраці. Економічна активність відновлюється. Ринок праці адаптується до коронакризи, створюється сприятливий клі-

мат для розвитку інтелектуальної складової людського капіталу. Важливо, щоб ці зміни призвели до розвитку, а не втрати нами людського і соціального капіталу.

Список літератури

1. Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879120300609>

2. Грیشнова О.А., Брінцева О.Г. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування / О.А. Грیشнова, О.Г. Брінцева // Демографія та соціальна економіка, 2015. — № 1 (23). — С. 90—101.

УДК 331.312.4

Гук Л. П.

к.е.н., старший науковий співробітник

ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

м. Київ, Україна

ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙНА ТА ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА: ПОШУК НОВОЇ ПАРАДИГМИ РОЗВИТКУ

Формування мережевого суспільства та нової економічної культури відбувається на базі інноваційних технологій, розвиваються гнучкі моделі соціально-трудових відносин. Дистанційна, телекомунікаційна та надомна робота — явища не нові, але актуальність їх статистичного вимірювання та правового регулювання зросла, не в останню чергу завдяки пандемії Ковід-19. Однією з реакцій на пандемію стало збільшення кількості осіб, які працюють поза межами приміщень роботодавців. Ця зміна може мати довгостроковий вплив на низку різних аспектів, зокрема на те, як організується робота та де вона виконується. У даний час не вистачає статистичних стандартів, що визначають концепції дистанційної, телекомунікаційної та надомної роботи, у різних країнах використовуються визначення, які мають деякі відмінності, або різні терміни використовуються як взаємозамінні [1].

У міжнародній практиці для позначення роботи з «альтернативним» розташуванням, тобто поза приміщеннями роботодавця,