

СЕКЦІЯ 1

Соціально-трудова сфера: глобальні виклики, інституціональні засади управління, стратегії та механізми розвитку

УДК 331.101:338.004

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»

«ПРАЦЯ 4.0» ЯК МОДЕЛЬ ТА ПЛАТФОРМА НОВОЇ (ЦИФРОВОЇ) ЕКОНОМІКИ

Кожний свідомий член суспільства є безпосереднім свідком того, як оточуючі нас світи — природи, техніки, технологій, інститутів і самих людей — змінюються різуче, надшвидко, різновекторно. Не буде перебільшенням твердження, що економіка і суспільство, трансформуючись, змінюються на очах та постають у новому форматі. Економіка і суспільство сучасної доби — це, образно кажучи, нова «тканина», що зіткана з потенційних можливостей, асиметрій, непізнаних або неусвідомлених тенденцій, трендів, домінант розвитку.

Один із парадоксів сьогодення полягає в тому, що ця «тканина» формується скоріше за законами природи, а не за лекалами й інструментами, що їх опрацювала і запропонувала наукова спільнота. Остання часто-густо коментує, продукує міфи, відтворює ментальні моделі минулого, про які йтиметься нижче.

Неадекватність суджень, прояви антиномії, зміщення акцентів, еkleктичність та підміна понять, не усвідомлення або переставлення місцями причин і наслідків — це і багато-багато іншого заповнило економічну літературу. Через брак наукового опрацювання природи і наслідків трансформаційних процесів, що їх переживають економіка і суспільство на зламі двох тисячоліть, сформувалася глобальна невідповідність (вона ж свого роду «тромб» на шляху стійкого розвитку) — невідповідність (неспівпадання) техніко-технологічних, організаційних, інституціональних явищ і процесів,

які на практиці обумовлюють формування нової економіки та суспільства сучасної доби, з ментальними схемами, моделями, які сформувалися у свідомості лівової частки економічно активного населення і якими воно (населення) керується.

В існуючій невідповідності багатьох наявних парадигм, концепцій економіки та суспільства реаліям сьогодення, в домінуванні ментальних схем, моделей, які є уособленням віджилого, автор вбачає одну з основних причин нестійкого, людинонецентричного розвитку в глобальному вимірі.

Важливою передумовою подолання невідповідностей, асиметрій, про які йдеться, є усвідомлення *природи явищ і процесів*, під впливом яких формується нова економіка і новий суспільний устрій. Наполягаємо на тому, що на сучасному етапі має відбутися зміна теоретичного, філософського розуміння дійсності — дійсності і техніко-технологічної, і економічної, і соціально-трудової. Не виключено, що саму економіку та її соціально-трудову сферу уже в найближчій перспективі маємо розглядати як уособлення зовсім інших парадигм та відповідних відносин.

Складовою власних досліджень останнього часу, результати яких оприлюднені у провідних вітчизняних та зарубіжних наукових виданнях [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8], є авторський концепт явищ, процесів, інституціональних глобальних перетворень, які докорінно змінюють формат, змістові характеристики та механізми функціонування соціально-трудової сфери в цілому і світу праці та світу самих людей.

Виокремимо лише деякі із зазначених феноменів, вони ж мегапричини розбудови нової платформи соціально-економічного і соціально-трудового розвитку:

1) різновекторні, протирічливі, неоднозначні за наслідками тренди демографічного характеру у контексті соціально-економічного, соціально-трудового розвитку;

2) новий формат глобалізації світової економіки (так зване друге і третє роз'єднання), втрата та/або ненабуття національною економікою конкурентних переваг;

3) інтенсивне впровадження технологій «Індустрії 4.0» та формування нової економіки (вона ж і цифрова, і знаннева, і мережева, й інформаційна), для яких характерними є інші, аніж домінуючі впритул до початку ХХІ ст. технології, ресурси, пріоритети, мотивації, цінності та утвердження на тривалий період примату економічного над соціальним;

4) новий формат суспільного поділу праці у глобальному вимірі, який у свою чергу є симбіозом новітньої глобалізації світо-

вої економіки, та нової економіки, що формується у межах національних держав;

5) домінування неолібералізму як теорії та ідеології сучасного глобального, кланового, олігархічного капіталізму у світовому вимірі.

Означені вище мегапричини, мегатренди трансформації соціально-трудової сфери є водночас основними чинниками трансформації світу праці та утвердження феномену, платформи, яка за авторським концептом має назву «Праця 4.0».

Нові демоекономічні реалії, новий формат глобалізації нової економіки (так зване «друге» і «третє» роз'єднання), нова технологічна, мережева, цифрова, віртуальна реальність обумовлює формування нової соціальної реальності, нового світогосподарства, у якому докорінно змінюється життєдіяльність і поведінка людей. Демографічні, глобалізаційні процеси та технології «Індустрії 4.0» докорінно змінюють світ праці, його інститути, організаційні структури, параметри ринку праці та появу **нової моделі праці і зайнятості, яку правомірно називати «Праця 4.0»¹**.

У авторській теоретичній конструкції «Праця 4.0» постає, перш за все, як **трудова парадигма**, що іманентна новій економіці, мережево-цифровим, технологічним базисом якої є «Індустрія 4.0». Водночас «Працю 4.0» автор розглядає **як платформу, як інститут**, що забезпечує використання ресурсів праці в координатах, породжених Четвертою промисловою революцією.

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

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

«Праця 4.0» та «Індустрія 4.0» — це, образно кажучи, дві сторони однієї «медалі»; «медаль» являє собою нову економіку, одна сторона якої — соціально-трудова, а інша сторона — техніко-технологічна.

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

¹ За аналогією з назвою моделі та платформи «Індустрія 4.0»

Перш за все акцентуємо увагу на тому, що цей феномен, ця платформа не є сукупністю лінійних, одно векторних перетворень, трансформацій та мегазмін. У дійсності «Праця 4.0» — це симбіоз великомасштабних, різновекторних, неоднозначних за наслідками перетворень, одні з яких відкривають нові можливості і не можуть не радувати, не надихати; другі — потребують реакції усіх суб'єктів соціально-трудових відносин, зміни мотиваційних настанов, ціннісних орієнтацій; треті — без перебільшення є лякаючими і викликають 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 людинонецентризм стає не виключенням, а повсякденною нормою глобального капіталізму?»; «Хто або що змушує нас розбудовувати «економіку зайвих людей»?

Сутність феномену майбутнього, яке вже настало — «Праця 4.0» закладено в **соціально-трудовому вимірі** 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 та домінант у цій царині.

Соціально-трудовий зріз сукупного працівника нової (цифрової) економіки першої половини ХХІ століття, формується під впливом таких зрушень:

- зменшення частки молодих вікових груп;
- підвищення середнього віку працюючих («срібне» населення «срібної» економіки і суспільства);
- зниження частки працюючих, які перебувають у працездатному віці;
- підвищення у складі зайнятих в суспільному виробництві працюючих пенсіонерів.

Як оцінити ці тренди з точки зору їхнього впливу на суспільне буття, суспільний розвиток? Як демографічний чинник буде впливати на функціонування платформи «Праця 4.0»?

У змінах демографічного характеру, що набувають нових масштабів та інтенсивності, маємо бачити не лише ризики і виклики, а й реальні та потенційні можливості для соціуму. Опрацьовуючи стратегію та розбудовуючи «срібну» економіку та суспільство здорового і активного довголіття, маємо виходити з того, що держава та інститути громадянського суспільства повинні дбати про подолання асиметрій у демографічній структурі насе-

лення, усунення та/або пом'якшення конфлікту поколінь. Слід наголосити на тому, що постаріння населення, як провідна складова нинішніх і майбутніх масштабних демографічних змін, відбувається як «знизу», так і «зверху». Йдеться про старіння населення як симбіоз скорочення народжуваності та збільшення тривалості життя.

Механізм впливу демографічних чинників на світ праці є багатоплановим. При цьому варто акцентувати увагу на такому. Результати спеціальних досліджень демонструють відносно низьку продуктивність праці працівників старших вікових груп якщо не всіх, то у багатьох випадках. Це пов'язано як зі зниженням працездатності працівників зазначених груп (попри накопичений ними трудовий стаж і відповідні навички), так і зменшенням адаптивних можливостей працівників старшого віку в умовах стрімких і різновекторних змін як у трудових процесах, так і в формах організації праці та виробництва. Не можемо не зважати й на те, що зниження темпів приросту населення має такий зворотній бік як скорочення інвестицій, необхідних для збереження досягнутого рівня капіталомісткості, та зниження темпів приросту випуску у стійкому стані економіки.

Звернімо увагу й на такий аспект впливу демографічних факторів на темпи економічного розвитку. Зростання очікуваної тривалості життя, як глобальний тренд світового масштабу, за загальним визначенням мотивує населення більше заощаджувати, що не сприяє активізації підприємницької діяльності та участі працівників старших вікових груп у впровадженні інвестиційних проектів. За результатами наявних досліджень для країн, у яких стрімко зростає частка населення старших вікових груп, характерним є більш високий рівень заощаджень, аніж інвестицій.

Уявлення про світ праці недалекого майбутнього буде не повним, фрагментарним, спрощеним без розгляду впливу глобалізаційних процесів на основі параметри платформи «Праця 4.0».

Історія людства «до глобалізації» — це історія, коли виробництво і споживання були, образно кажучи, насильницьки прив'язані. Вироблені товари в епоху «до глобалізації» споживалися на території їх походження, продукування. Так зване **перше роз'єднання** стало можливим за створення умов для розвитку міжнародної торгівлі, а саме появи нових транспортних засобів та зниження вартості перевезень. З початку ХХ ст. ринки набувають глобального характеру, а виробництво продовжувало бути впритул до 1970-х — 1980-х років ХХ століття локальним.

Друге прискорення і продиктоване ним так зване **друге роз'єднання** стало можливим за ланцюгу подій, явищ, процесів, а саме:

- ✓ створення та масове впровадження інформаційно-комунікаційних технологій;
- ✓ зниження вартості переміщення інформації, ноу-хау;
- ✓ переміщення робочих місць та виробництв за можливості дистанційної координації, відеозв'язку, контролю за адміністративно-господарською діяльністю тощо;
- ✓ зміни у глобальних вартісних ланцюгах створення доданої вартості;
- ✓ поєднання технологій «Великої сімки» з низькою заробітної платою в країнах, що розвиваються.

Третє роз'єднання — третій етап майбутньої глобалізації — це переміщення не лише товарів, виробництв, інформації, а й людей; це утвердження нового процесу праці. Йдеться про майбутнє чергового етапу глобалізації.

Маємо усі підстави для твердження, що у найближчій перспективі з'являться як мінімум дві технологічні новації, які створять умови для так званого альтернативного переміщення людей через національні кордони.

Перша новація, перша технологія — це так звана дистанційна присутність, виконання робіт, будучи на відстані, і це вже не є науковою фантазією.

Друга новація — це дистанційна робототехніка, яка передбачає, що управління роботами, кіберсистемами, іншими системами буде здійснюватися фахівцями на відстані (з іншої країни, з іншого континенту).

У найближчі десятиліття ці новації, технології, феномени разом взяті кардинально змінять характер глобалізації. Вони дозволять фахівцям, які знаходяться в одній країні, вирішувати професійні завдання на території іншої країни, реально там не появляючись. Така віртуальна імміграція (вона ж дистанційна зайнятість) взмозі кардинально розширити список робочих місць, відкритих для міжнародної конкуренції. Немало професійних робіт та завдань, що мають виконуватися у багатих країнах, зможуть дистанційно вирішуватися фахівцями з небагатих країн.

І на останок. **Третє роз'єднання у рамках глобалізації**, яке відбудеться у недалекому майбутньому, охопить явища, процеси, що були сутністю другого етапу глобалізації, і водночас «приросте» можливістю надання працівниками, які проживають в одній країні, послуг компаніям, що знаходяться в інших країнах, без їхньої фізичної присутності.

Іншими словами, третє роз'єднання буде реальним проявом віртуалізації процесу праці, його відділення від самих працівників.

Ще одне зауваження. Процеси перенесення виробництва у інші країни будуть продовжуватися. У світі, де конкурентоспроможність визначається фірмами, які виводять виробництво за межі країни, спрогнозувати, які саме професії, види робіт у майбутньому виявляться зайвими, — справа майже не реальна. І це ще один виклик для соціально-трудової сфери.

Наголошуємо на тому, що основним чинником, який продукує зміну усіх складових моделі «Праця 4.0», є надінтенсивне впровадження технологій «Індустрії 4.0» як мережево-цифрового, технологічного базису нової економіки.

Модель і платформа «Праця 4.0» настільки тісно пов'язана з технологіями «Індустрії 4.0», що не припускаємо можливим на професійному рівні обговорювати ці два феномени окремо.

Неупереджений аналіз свідчить, що у найближчій перспективі в економіці і суспільстві, а відтак і у світі праці під впливом інформаційно-комунікаційних технологій та зростання доступності до цифрової інфраструктури відбудуться надмасштабні зрушення. Існує як мінімум чотири групи технологій, що справлять найбільший вплив на життєдіяльність людей та формування платформи «Праця 4.0». **Йдеться про когнітивні технології, хмарні технології, інтернет речей і великі дані.**

Саме із впровадженням зазначених технологій пов'язане надмасштабне, надінтенсивне зниження трудомісткості робіт низької і середньої складності. Цілком очевидним постає різке зниження частки середнього класу, який зайнятий на робочих місцях (функціях), що все більше піддаються автоматизації і роботизації.

Нова екосистема, фундаментом якої є система пов'язаних мереж, характеризується динамічністю, можливістю гнучко реагувати на збої та оперативно вносити корективи у виробничий процес. На «розумних заводах» суттєво змінюються вимоги до персоналу, як і його роль, а організація праці набуває інших форм. Підприємства усе більше організовують свою діяльність на основі розподілених команд, динамічних за складом колективів, члени яких безперервно обмінюються даними та коригують поточні завдання.

Технології «Індустрії 4.0» модифікують та змінюють бізнес-простір, а з ним і всю мережу соціально-економічних відносин. При цьому змінюються вартісні, часові, суб'єктні орієнтири ведення бізнесу і міжособистісної взаємодії.

Новації, які є породженням «Індустрії 4.0», справляють якщо не визначальний, то принаймні суттєвий вплив на всі складові процесу використання ресурсів праці, а отже, й на професійно-кваліфікаційну структуру сукупного працівника.

В узагальненому плані основними наслідками розбудови та функціонування «Індустрії 4.0» для сфери праці є:

- ✓ потенційно вагомі, сприятливі техніко-технологічні передумови підвищення продуктивності праці;
- ✓ різке зниження трудомісткості суспільного виробництва та скорочення попиту на працю;
- ✓ урізноманітнення форм зайнятості, домінування її атипових форм над типовими, нестандартних — над стандартними;
- ✓ зростаюча диференціація робочої сили за рівнем професійної підготовки та рівнем компетентностей;
- ✓ підвищення вимог до професійної підготовки, особистісних якостей та здатностей зайнятих у новій економіці;
- ✓ карколомні зміни в характері та організації праці;
- ✓ нові передумови та можливості комунікацій, діалогу та співробітництва;
- ✓ посилення контролю за процесом праці, у т. ч. віддаленого;
- ✓ підвищення інтенсивності праці у більшості видів трудової діяльності;
- ✓ трансформація багатьох видів трудової діяльності із розряду складних і надскладних у спрощені і прості;
- ✓ скорочення «життєвого циклу» використання набутих знань і актуалізація їх оновлення та прирощення;
- ✓ нові компетентності (здатності, навички), які набувають статусу критично важливих для економічно активної людини за становлення платформ «Індустрія 4.0» та «Праця 4.0», а саме:
 - готовність та здатність до самонавчання, перенавчання і неперервної освіти;
 - готовність до змін та прагнення до нового;
 - здатність адаптуватися до постійно змінюваних умов життєдіяльності;
 - вміння працювати в команді;
 - готовність до професійної мобільності;
 - здатність до розумного, відповідального ризику;
 - здатність до критичного мислення;
 - вміння та готовність працювати віддалено;
 - вміння працювати з великою кількістю даних;
 - вміння формулювати та усвідомлювати достеменні цінності трудового життя.

Чи не найважливішими трендами у царині професійно-кваліфікаційної структури робочої сили нової (цифрової) економіки є:

- поява нових видів трудової діяльності і відповідно професій, яких ще вчора взагалі не було у штатних розписах організацій, а сьогодні вони стають масовими з огляду на зміни у суспільному поділі праці, урізноманітнення економічної і трудової діяльності;

- масове вимивання дотеперішніх посад, а то й цілих професій з соціально-трудового ландшафту;

- інтенсивне наповнення як нових, так і традиційних професій новими змістовними характеристиками (трудовими навичками).

Нові вектори розвитку «Індустрії 4.0» та «Праці 4.0» створюють можливості для розширення професійного поля діяльності. На основі прогнозів Центру професій майбутнього Cognizant видання Business Insider склало список професій, які прийдуть на зміну традиційним видам діяльності і серед них: дата-детективи; співрозмовники/компаньйони; міські кібераналітики; проектувальники подорожей в доповненій реальності; експерти з розвитку бізнесу; радники з фітнес-мотивації; медичні техніки по роботі зі штучним інтелектом; персональні дата-брокери; диспетчери магістралей; цифрові кравці; фахівці з генетичної різноманітності; ІТ-координатори (координатори ІТ-сервісів); криптокоучі; персональні куратори спогадів; провідники у віртуальному магазині; директори по генетичному портфелю; тим-менеджери по роботі людини з машиною; генеральні директори по довірі; аналітики квантового машинного навчання; майстри периферійних обчислень; фахівці з етичного постачання.

Для усіх професій, для усіх учасників суспільного виробництва критично важливим стає одночасне:

- володіння найсучаснішими компетентностями у певній сфері професійної діяльності;

- здатність і готовність постійно оновлювати уміння та навички і підвищувати рівень кваліфікації;

- готовність до виконання трудових обов'язків у будь-який час, а нерідко й у будь-якому місці;

- здатність до самовідповідальності, автономності діяльності, самостійного регулювання власної роботи та трудової кар'єри;

- здатність контролювати результати діяльності та оцінювати конкурентні переваги, зиски та недоліки пропозицій щодо виконання трудових завдань;

- здатність сприйняття неминучості високої конкуренції за доступ до трудових завдань.

Отже, для того, аби вписатися у вимоги платформи «Праця 4.0» мережевий працівник будь-якої професії має бути інтелектуально просунутим, відповідальним, самостійним, здатним працювати в команді (проекті), готовим до змін, володіти професійними компетентностями, що іманентні вимогам нової (цифрової) економіки.

В цілому робоча сила нової (цифрової) економіки за професійно-кваліфікаційною ознакою стає усе більш строкатою, урізноманітненою, диференційованою та такою, що поєднує тренди інноваційності, креативності і водночас «вимивання» кваліфікованої робочої сили (цілих професій) з нової економіки.

Явище, що отримало назву «вихолощення» економіки, має багато проявів і причин, а основна — інтенсивне насичення суспільного виробництва інформаційними системами, елементами штучного інтелекту, кіберсистемами, нанотехнологіями, хмарними технологіями тощо, які **перебирають** на себе комунікативні, аналітичні, інтелектуальні, розумові функції. Образно кажучи, 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 до тепер виконувала людина, відбудеться (і вже частково це є) багатопланове, великомасштабне вихолощення у сфері зайнятості. І йдеться не тільки і не стільки про зникнення із 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).

Принциповими характеристиками платформи «Праця 4.0» є кардинальні зрушення **у формах, видах зайнятості та трудових відносинах зайнятих в економіці.**

Результати проведених автором досліджень дають підстави виокремити низку взаємозв'язаних процесів, які відбулись у вітчизняній та світовій практиці за останні 10—15 років та набувають усе більших масштабів, інтенсивності та змінюють зайнятість і усталені параметри ринку праці, а саме:

- поширення нових, нестандартних форм зайнятості і атипових моделей організації робочого часу;
- підвищення гнучкості ринку праці, яка поширюється на усі його параметри — попит, пропонування, ціну послуг із праці;
- децентралізація колективно-договірного регулювання відносин з приводу зайнятості;

- посилення диференціації сегментів ринку праці, у якому примхливо уживаються елементи доіндустріальної, індустріальної та постіндустріальної епох;
- посилення тренду, коли істотна частина робіт з високою і надвисокою складністю уживається з такою ж часткою робіт з низькою і наднизькою складністю;
- різновекторність процесів, що відбуваються у змісті і характері праці.

Подібно тому, як на початку XX століття з'явилися сотні тисяч робочих місць на конвеєрних лініях з монотонною примітивною працею, на межі двох тисячоліть подібні робочі місця з'являються в офісах, в інших структурах за використання сучасних інформаційних технологій.

Важливо усвідомлювати, що трансформація інституту зайнятості — це, перш за все, небувалі раніше масштаби застосування нестандартних (атипових, нетрадиційних) форм зайнятості.

Завершуючи розгляд проблематики зайнятості у контексті нової платформи «Праця 4.0» наголошуємо на такому.

Ще зовсім недавно у дослідженнях в царині ринку праці, зайнятості та соціально-трудової сфери в цілому нестандартні форми зайнятості, у т.ч. дистанційна робота, аутсорсинг персоналу, неповний робочий час, інші гнучкі форми зайнятості розглядалися здебільш як відхилення, як аномалія, як атиповість з відтінком негативу, осуду тощо. Якою має бути оцінка нестандартних форм зайнятості за нинішнього мережевого, цифрового капіталізму? Їх наявність і поширення — це аномалія чи об'єктивна реальність? Як маємо оцінювати поширення прекаріату — за Г. Стендінгом чи за змістом, логікою тих реалій, які вже є не виключенням, а нормою?

Наступна принципова характеристика платформи «Праця 4.0» — це кардинальні зміни у процесах, змісті, організації праці, в управлінні персоналом в цілому.

Попередні судження та теоретико-прикладні засновки дають підстави для висновку, що 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.

Зазначене вище дає підстави для твердження, що оскільки процес праці набуває мережевого характеру з обов'язковим використанням інформаційно-комунікаційних технологій, а взаємо-

дія роботодавця з працівниками усе більше набуває віртуальних, нетрадиційних у т.ч. дистанційних форм, правомірно говорити про трансформацію традиційних форм і методів організації праці у якісно нову реальність — **цифрову організацію праці**.

Цифрова організація праці у прикладному плані здійснюється за такими напрямками:

- розробка і запровадження мережеских форм поділу та кооперації праці;
- проектування трудових процесів на основі цифрових технологій;
- розробка і впровадження науково обґрунтованих норм праці та інших трудових регламентів у сфері праці;
- формування та реалізація проектів трудової мобільності;
- запровадження адекватних умовам цифрової економіки форм навчання та підвищення кваліфікації з метою формування нового типу креативних працівників;
- запровадження системи матеріальної та нематеріальної мотивації, що враховує умови цифровізації та нової економіки в цілому.

Складовою моделі «Праця 4.0» є збільшення частки трудових функцій, які виконуються **поза офісом**. Компонентами цього феномену сьогодення є виконання виробничих завдань не виходячи з дому (телеробота), робота, що виконується в офісах клієнта (сервісні види праці), робота під час коротко- та/або довгострокових службових відряджень. За даними опитувань, що проведені німецькими фахівцями, вже нині біля 30 % службовців регулярно працюють поза офісом; 12 % службовців і 4 % робітників виконують виробничі завдання декілька разів на тиждень поза офіційно встановленими нормами тривалості робочого часу. Водночас збільшуються темпи виконання службових завдань [9].

Складовою трендів розвитку нової економіки у її соціально-трудовому вимірі є трансформація системи управління працею.

Звертаємо увагу на низку інших домінуючих трендів у цій царині, а саме:

- зростає динаміка обороту персоналу, при цьому масштаби звільнень в цілому перевищують масштаби набору людських ресурсів;

- перманентно виникає дефіцит окремих категорій персоналу, які є носіями нових, унікальних, нетрадиційних компетентностей;

- стабільним є попит на творчих, інноваційно налаштованих працівників, які здатні появитися у тому місці, і в той час, коли

компанія потребує нових ресурсів та чинників набуття конкурентних переваг;

— набувають масштабних змін умови праці та зайнятості у т. ч.:

- збільшуються трудові навантаження, зростає частка працівників, які підпадають під ненормований робочий час;
- зростають вимоги до мобільності робочої сили, яка усе менше прив'язана до стандартного робочого місця;
- постійно коригується зміст трудової діяльності;
- затребуваними залишаються вимоги до володіння професійними навичками, уміння демонструвати здатність працювати на результат з перших днів професійної діяльності;
- підвищується значення особистісних, соціальних, міжкультурних, морально-духовних якостей та здатностей;
- зростає необхідність пошуку нових, нетрадиційних стимулів, водночас стає аксіомою установка, що найбільш досконалі стимули і винагороди не можуть замінити професійно сформовану, згуртовану, орієнтовану на успіх команду.

Завершуючи *конструкцію пропонованої ментальної моделі*, що віддзеркалює нові можливості, обмеження і виклики у царині соціально-трудового розвитку під впливом платформи «Індустрія 4.0», зробимо таке узагальнення.

Ланцюг змін, що пов'язані з новими трендами у ресурсах, технологіях, витратності, продуктивності у контексті можливостей і обмежень соціально-трудового розвитку, є таким: 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, винахідники, власники одночасно потужного людського і фінансового капіталу) ↔ вихолощення економіки ↔ концентрація переваг і доходів у невеликому сегменті економічно активного населення і власників капіталу ↔ зростання технологічного безробіття ↔ скорочення частки середнього класу.

Модель «Праця 4.0», як це впливає з наведеного вище, є симбіозом нових можливостей і ризиків як для економіки в цілому та її окремих сегментів, так і для зайнятих у суспільному виробництві. Нове, більш рельєфне бачення зростаючих можливостей та відтворення дотеперішніх і появи нових ризиків соціально-трудового характеру відкриємо для себе за звернення до **проблематики трудових доходів у новій (цифровій) економіці**.

Серед численних тенденцій, трендів у царині трудових доходів економічно активного населення, що мають місце у світовому вимірі, а в Україні — лише частковий прояв, виокремимо такі:

1) галопуюче зростання нерівності трудових доходів на усіх рівнях (глобальному, національному, на рівні організацій та домогосподарств) як наслідок одночасної, різновекторної дії низки чинників;

2) зменшення частки заробітної плати у глобальному ВВП, а отже зниження дохідності від праці в суспільному виробництві;

3) трансформація взаємодії інституціональних, ринкових, корпоративних механізмів та інструментів регулювання доходів від трудової діяльності зі зміщенням пріоритетів та зміною домінант;

4) випереджальне зростання доходів від власності у порівнянні з доходами від праці, що стає домінантою поширення нерівності;

5) «стиснення» трудових доходів середнього класу, як результат великомасштабних, різновекторних змін у зайнятості та рівнях і диференціації доходів економічно активного населення. Цей тренд стосується в першу чергу найбільш розвинених країн;

6) випереджальне зростання трудових доходів працівників тих професій (видів діяльності), які є уособленням Четвертої промислової революції;

7) галопуюче зростання відмінностей у рівнях трудових доходів топ-менеджменту і працівників низької та середньої кваліфікації, які сягають сотні, а то й більше як тисячу разів;

8) зниження впливу на формування трудових доходів традиційних чинників, які упродовж багатьох десятиліть відігравали провідну роль у визначенні рівнів та забезпеченні диференціації трудових доходів;

9) «розмивання» усталеного поділу винагород (виплат), що традиційно відносилися до складу заробітної плати та інших складових трудових доходів;

10) посилення гендерної нерівності як прояв нового характеру професійних позицій — очікується, що замість трьох втрачених «чоловічих» робочих місць буде з'являтися одне нове, тоді як у жінок лише одна нова позиція буде заміщувати п'ять втрачених ними робочих місць.

Радикальні зміни у технологіях, домінування цих технологій на цифровому просторі **диктують необхідність адаптації працівників до змінюваних умов та вимог.** При цьому процес адаптації включатиме і професійну, і організаційну, і соціальну, і психофізіологічну складову. Водночас як зайняті в економіці, так

і ті, хто прагне набути статусу зайнятих, мають бути готовими і до найбільш радикальних змін — заміщення людей робототехнікою.

Попередньо оприлюднені судження та аргументи дають підстави для узагальненого висновку: кардинальні зміни у світі праці, як ніколи раніше, актуалізують проблематику зайнятості та якості трудового життя. На порядку денному — низка нових проблем, вони і завдання для науковців, політиків, практиків-професіоналів і серед них:

- Як розбудувати новий формат життєдіяльності людини в умовах, коли кардинально скорочуються обсяги людської праці?
- Як скоротити соціальну нерівність, а наявні ресурси і накопичені активи спрямувати на вирівнювання якості життя, подолання небачених асиметрій між економічною спроможністю суспільств і масштабами їхньої людиноцентричності?
- Як подолати глобальні асиметрії економічного і соціального розвитку, які дотепер мають тенденцію до поглиблення?
- Як відновити потенціал соціального діалогу, суттєво втраченого на рубежі тисячоліть?
- Як відновити втрачену за останні роки у глобальному вимірі динаміку людського розвитку?
- Як впоратися з викликами, які постали перед бізнесом і системою освіти за умов становлення платформи «Праця 4.0».

На завершення підкреслимо, що намагання зрозуміти майбутнє має допомогти краще усвідомити нинішнє та унеможливити розвиток найбільш неприйнятних сценаріїв життєдіяльності людини. Вважаємо, що завдання не «провалити» майбутнє залишається для науковців одним із першочергових та надскладних.

За нашими передбаченнями світ майбутнього суспільного буття в цілому і соціально-трудового, зокрема, буде лише ускладнюватися, залишатися нечітким, інколи лякаючим, але це світ, у якому нам жити, і його слід активно досліджувати, вивчати, зрозуміти глибинні процеси нової палітри життєдіяльності та всіляко сприяти людиноцентричному розвитку.

Закликаємо усіх, хто цікавиться проблематикою соціально-трудової сфери, людиноцентричного (не)розвитку, розширювати горизонти і виходити за рамки бачення сутності окремих моноявищ і процесів, не гратися в термінологічну еквілібристику. По великому рахунку, справа не стільки в термінах, а в розумінні природи явищ і процесів, їх очевидних і латентних сутнісних характеристиках.

Не виключено, що окремі судження, оцінки та висновки, що їх обстоює автор, будуть сприйматися потенційними читачами та

слухачами як завищені і як такі, що не «вписуються» у традиційні уявлення щодо соціально-трудового виміру нової економіки. Але по-іншому, скоріше за все, і не повинно бути за умов карколомних змін у світі праці і світі самих людей та існування ментальних схем, які заважають багатьом (якщо не більшості) бачити латентне, яке тільки зароджується у цінностях, відносинах, життєдіяльності. Нові істини, як свого часу писав Шопенгауер, проходять через певні стадії : спочатку їх ігнорують, потім активно їм противляться і, нарешті, розпочинають вважати самоочевидними. Маємо надію вважати, що третя стадія не за горами.

Література

1. Анатолій Колот, Оксана Герасименко. Соціальна нерівність доходів: глобальний вимір. Економічна теорія. 2017. № 4. С. 76–107.
2. 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.
3. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудоий розвиток в ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1 (35). С. 97–126.
4. Колот А.М., Герасименко О.О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність. *Соціально-трудоі відносини: теорія і практика*. 2018. № 1 (15). С. 6–34.
5. Колот А.М., Кравчук О.І. Економічно-активна людина у новій економіці: теоретико-методологічний аналіз трансформаційних процесів. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2015. № 2 (43). С. 3–8.
6. Колот А.М., Кравчук О.І. Людина і нова економіка: діалектика розвитку. *Соціально-трудоі відносини: теорія та практика*. № 2 (10). 2015. С. 6–27.
7. Anatoliy Kolot, Oksana Herasymenko. A deficit of decent work as a current trend in the development of social and labor sphere in Ukraine. *Knowledge and Performance Management*. 2017. Issue 1. PP. 5–18.
8. Anatoliy Kolot, Oksana Herasymenko. Market, state and business in coordinates of the new economy. *Problems and Perspectives in Management*. 2017. Volume 15. Issue 3. PP. 76–97.
9. Grünbuch Arbeiten 4.0. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin, 2015. URL: <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?blob=publicationFile&v=2> (дата звернення 10.09.2019) (дата звернення 10.09.2019).