

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИЙ ФОРМАТ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ

©Герасименко О. О., 2017

В науковій літературі, здебільш зарубіжній, для означення нового суспільства і нової економіки використовуються десятки теоретичних конструкцій та дефініцій: «нове індустріальне суспільство» (Дж. Гелбрейт), «суперіндустріальне суспільство» (О. Тоффлер), «постіндустріальне суспільство» (Д. Белл), «постіндустріальний капіталізм» (Р. Хейлбронер), «посткапіталістичне суспільство» (Р. Дарендорф), «суспільство третьої хвилі» (О.Тоффлер у роботах більш пізнього періоду), «інформаційне суспільство» (Й. Масуда та Ф. Махлуп), «суспільство інформатики і зв'язку» (І. Нінілуото), «інформаційне мережеве суспільство» (М. Кастельс), «електронне суспільство» (М. Маклюен), «електронно-цифрове суспільство» (Д. Тапскотт), «техносупільство» (Б. Гейтс), «програмоване суспільство» (А. Турен), «суспільство науки» (Р. Крайбіх), «суспільство професіоналів» (Х. Перкін), «постекономічне суспільство» (Г. Кан), «інформаційна економіка» (Дж. Стіглер), «сервісна, терціарна економіка або економіка третинного сектору» (Б. Хрістенсен), і «економіка знань» або «економіка, що заснована на знаннях» (Ф. Махлуп), «епоха інтелектуального капіталу» (У. Ходсон), «комп'ютерна епоха» (Х. Шейкен). Всі наведені трактування нової економіки в своїй основі мають базовий принцип, якому надається вирішальна роль. Очевидно, що інформація, знання, інновації, розвиток інформаційно-комунікаційних технологій та інтернету автономно не могли б здійснити масштабного впливу на розвиток соціально-економічних процесів. Зміни, що відбуваються в соціально-економічній системі, пов'язані з цілісною сукупністю факторів, модернізуючий вплив яких необхідно розглядати комплексно.

Генезис терміну «постіндустріальне суспільство» пов'язаний з іменами американських соціологів Д. Рісмана [1] та Д. Белла [2]. Термін «нова економіка» (неоекономіка) вперше офіційно прозвучав в економічному звіті Президента США у 2001 р. [3].

Узагальнення ознак нового суспільства і нової економіки дозволяє виокремити їх головну детермінанту – перетворення людини як суб'єкта інноваційної праці – у стратегічний ресурс техніко-технологічного розвитку та економічного піднесення. В координатах нової економіки, становлення якої відбувається за різними векторами – постіндустріалізації, інтелектуалізації, сервісизації, віртуалізації, інформатизації, комп'ютеризації, інноватизації – головною продуктивною силою стає працівник-інтелектуал, орієнтований на генерування нових технологій, створення та освоєння нової продукції та нових послуг за жорсткої глобальної конкуренції. Людський інтелект в новій економіці стає ядром нових технологічних укладів, головним рушійним фактором, який перетворюється в основу нових технологій і бізнес-моделей.

В новій економіці для кожної людини з'являються як нові можливості, так і нові ризики та загрози. Зайнятість набуває ознак гнучкості, динамічності, ефективності, що передбачає новий зміст, види, форми зайнятості та їх постійне оновлення, поліпшення якості людського капіталу, реалізацію творчого та інтелектуального потенціалу у сфері праці. Масштабне поширення отримують інноваційні та нестандартні форми зайнятості. Диверсифікація зайнятості, з одного боку, перетворюється у важливу конкурентну перевагу для роботодавця та передумову підвищення якості трудового життя для найманого працівника, з іншого – створює низку соціальних ризиків для обох сторін. Передусім слід підкреслити, що неповна зайнятість та телеробота підвищують шанси працевлаштування та зайнятості для соціально вразливих верств населення – осіб з обмеженими фізичними можливостями, молоді, матерів з дітьми, створюючи можливості виконувати роботу вдома, поєднувати навчання в університетах чи особисті справи з трудовою діяльністю. Використання таких форм зайнятості як поділ робочого місця між декількома співробітниками спрощує запровадження системи коучингу, полегшує адаптацію при працевлаштуванні нових співробітників. Гнучкий робочий час сприяє більш гармонійному поєднанню роботи та особистого

життя, що є одним з базових положень концепції гідної праці. Окремі моделі гнучкого робочого часу дозволяють більш рівномірно розподіляти навантаження впродовж робочого періоду, що дозволяє зберегти здоров'я та покращити працездатність працівників.

Проте, нестандартна зайнятість не завжди характеризується гнучкістю робочого часу. При таких формах нестандартної зайнятості як тимчасова, неформальна чи випадкова виконання роботи може відбуватись впродовж повного тижневого робочого часу із жорсткими часовими рамками початку та закінчення робочого дня, коли працівник не має можливості розподіляти робочий час.

Для роботодавців нестандартні форми зайнятості вигідні тим, що дозволяють стримувати збільшення витрат на персонал. Однак, для найманого працівника це створює значні соціальні загрози – низький рівень заробітної плати, відсутність соціальних гарантій для зайнятих у неформальному секторі, нестабільність положення на ринку праці, відсутність постійного доходу у тимчасово зайнятих, обмежений доступ до програм професійної підготовки тощо. Робочі місця на умовах неповного робочого часу, як і тимчасова зайнятість, часто відрізняються нижчою якістю, ніж аналогічні робочі місця на умовах повної зайнятості.

Використання запозиченої праці через аутсорсинг та аутстафінг завдяки виведенню частини персоналу за штат компанії дозволяє суттєво зменшити чисельність працівників, що позитивно впливає на показники продуктивності праці, податкові відрахування, інвестиційну привабливість. Окрім того, зникає потреба в оснащенні додаткових робочих місць, оренді додаткових приміщень та забезпечуються інші переваги. Проте, для найманого працівника використання форм запозиченої праці, передусім, означає виникнення додаткових соціальних ризиків, оскільки саме такі форми зайнятості часто використовуються для ухилення роботодавців від виконання зобов'язань, передбачених традиційним трудовим договором.

Соціальні ризики роботодавця пов'язані з тим, що при використанні запозиченої праці фактично підтримуються відносини, за яких персонал розглядається не як ресурс для розвитку, а як стаття витрат. Це створює серйозні проблеми у сфері управління персоналом, перш за все у плані зниження мотивації та лояльності працівників. Адже не тільки формальні параметри зайнятості надають працівникові відчуття захищеності та стабільності. Не можна не брати до уваги соціальні мотиви праці, які проявляються у психологічній причетності до трудового колективу. Навіть в разі укладання довгострокових договорів кожна людина із позаштатного складу підсвідомо не сприймає компанію - фактичного роботодавця - як свою, що призводить до руйнації корпоративного духу.

Юридичними рамками застосування на практиці схем запозичення праці стає симбіоз трудових та цивільно-правових норм, що посилює свободу роботодавця та значним чином обмежує права працівників. На основі формування специфічних умов купівлі-продажу послуг з праці неминуче виникають альтернативні схеми соціально-трудова відносин, в яких соціальна компонента зведена нанівець. Запозичені працівники фактично перебувають у статусі поточного резерву робочої сили, що створює передумови для соціальної нерівності, загрожує зниженням стандартів якості трудового життя. Такі працівники позбавлені можливості брати участь в колективному регулюванні соціально-трудова відносин, оскільки не входять до складу профспілки тієї організації, де тимчасово працюють, що значно послаблює їх соціальний статус. В таких умовах особливо актуальною є проблема посилення соціальної відповідальності суб'єктів трудових відносин за якість трудового життя.

Наведене вище дозволяє виокремити домінанти соціально-трудова формату нової економіки: збільшення масштабів зайнятості в третинному секторі та інноваційній сфері, посилення гнучкості зайнятості за умови гарантій соціального захисту, функціонування конкурентоспроможних робочих місць, високу частку висококваліфікованої та креативної робочої сили.

1. Riesman D. *Leisure and Work in Post-Industrial Society. Mass Leisure* / Eds. E. Larrabee, R. Meyersohn. — Glencoe. №3, 1958.
2. Белл Д. *Грядущее постиндустриальное общество*. М.: Академия, 1999.
3. *Economic Report of the US President*. 2001.