

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана

**А.М. КОЛОТ**

**«ПРАЦЯ 5.0»:  
теоретико-прикладний концепт  
формування новітньої платформи  
соціально-трудового розвитку**

---

**Препринт**

УДК 331.5.021:005.94:004.9(0.036.4)

К61

*Рецензенти*

**О. Ф. Новікова**, д.е.н., проф.

(Інститут економіки промисловості НАН України)

**В. М. Тарасевич**, д.е.н., проф.

(Український державний університет науки і технологій)

**В. Я. Брич**, д.е.н., проф.

(Західноукраїнський національний університет)

*Рекомендовано до друку Вченою радою КНЕУ імені Вадима Гетьмана  
Протокол № 1 від 25 вересня 2025 р.*

**Колот А.М.**

К 61 «Праця 5.0»: теоретико-прикладний концепт формування новітньої платформи соціально-трудового розвитку : препринт / А. М. Колот. — Київ : КНЕУ, 2025. — 84 с.

ISBN 978-966-926-565-4

DOI: <https://doi.org/10.33111/978-966-926-565-4>

Препринт наукової доповіді містить науково-прикладне обґрунтування конструкту та аргументацію змістових характеристик нової ментальної моделі праці та зайнятості — «Праця 5.0» як відображення соціально-трудової реальності недалекого майбутнього. Значну увагу приділено з'ясуванню природи прийдешніх соціально-трудових трансформацій, їх першопричинам і можливим сценаріям розвитку. Акцентовано на феномені неспостережуваного, прихованого, неочевидного, того, що супроводжуватиме життєдіяльність людини за новітньої реальності, створюючи для неї як нові можливості, так і численні виклики та загрози.

Доопрацьовано раніше оприлюднені засновки, що розкривають модель людини, яка перебуватиме на платформі «Праця 5.0». Наведено наукову аргументацію необхідності впровадження нового інституту соціально-трудової реальності-XXI — безумовного базового доходу.

Подано авторську концептологію інститутів трансгуманізму і постгуманізму, висвітлено їх суперечливе спрямування і перспективи (не)розвитку на платформі «Праця 5.0». Запропоновано основні запобіжники можливих сценаріїв людиноцентризму, поширення ідеології та практики постгуманізму.

УДК 331.5.021:005.94:004.9(0.036.4)

*Розповсюджувати та тиражувати  
без офіційного дозволу КНЕУ забороняється*

ISBN 978-966-926-565-4

© А. М. Колот, 2025  
© КНЕУ, 2025

# ЗМІСТ

<i>Передмова</i> . . . . .	4
<b>Розділ 1. ДО УПОРЯДКУВАННЯ ТЕРМІНОЛОГІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ</b> . . . . .	9
<b>Розділ 2. КОНЦЕПТ «ПРАЦЯ 5.0»: ОСНОВНІ ТЕОРЕТИКО- МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСНОВКИ</b> . . . . .	19
<b>Розділ 3. ТЕХНІКО-ТЕХНОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ФОРМУВАННЯ НОВОЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ РЕАЛЬНОСТІ</b> . . . . .	36
<b>Розділ 4. ДО МОДЕЛІ ЛЮДИНИ, ЯКА ПЕРЕБУВАТИМЕ НА ПЛАТФОРМІ «ПРАЦЯ 5.0»</b> . . . . .	41
<b>Розділ 5. НОВІТНІ ОБРІЇ ТЕХНОСВІТУ ТА ЗАСТОСУВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ПЛАТФОРМІ «ПРАЦЯ 5.0»</b> . . . . .	50
<b>Розділ 6. ІНСТИТУТ БЕЗУМОВНОГО БАЗОВОГО ДОХОДУ ЯК ІМПЕРАТИВ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ РЕАЛЬНОСТІ-XXI</b> . . . . .	61
<b>Розділ 7. ІДЕНТИЧНІСТЬ У КООРДИНАТАХ НОВОЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ РЕАЛЬНОСТІ: ВИКЛИК МАЙБУТНЬОГО, ЩО НАСТАЄ</b> . . . . .	65
<b>Розділ 8. ТРАНСГУМАНІЗМ І ПОСТГУМАНІЗМ НА ПЛАТФОРМІ «ПРАЦЯ 5.0»: СУПЕРЕЧЛИВІСТЬ СПРЯМУВАНЬ ТА ПЕРСПЕКТИВИ (НЕ)РОЗВИТКУ</b> . . . . .	69
<i>Післямова</i> . . . . .	76
<i>Список використаних джерел</i> . . . . .	80

## ПЕРЕДМОВА

Соціум першої половини ХХІ ст. перебуває у світі змін, а отже, невизначеностей, неочікуваних наслідків діяльності, непередбачуваного та неочевидного. Суспільний розвиток за таких умов має свою філософію, опанування якої є чи не першим кроком на шляху забезпечення резильєнтного соціально-економічного, зокрема соціально-трудового поступу.

Маємо відчуття, навіть більше — переконання, що чимала частка соціуму як на початку глобальних змін у світах, що нас оточують, — природи, техніки, економіки, суспільних інститутів, що постали на межі двох тисячоліть, так і нині усе ще не володіє філософією та мистецтвом життєдіяльності за умов нової реальності, а саме — мистецтвом стійкого, людиновимірного розвитку, знаннями, переконаннями, цінностями, які дійсно мають значення для людини цифрової постіндустріальної доби. Настанова на виживання є поширеною замість усвідомленого намагання досягати успіху в часи невизначеностей.

Водночас зауважимо, що чи не кожній дорослій, свідомій, відповідальній людині, а особливо тій, яка прагне займати активну життєву позицію, властиво думати про день завтрашній, заглядати у майбутнє світу економіки та світу самих людей і намагатися спрогнозувати своє буття, готуватися до прийдешніх змін, виховувати в собі здатність реагувати на майбутні виклики. Означена вище властивість (думати), привідкривати майбутнє, реагувати на зміни, інтегруватися у світ змін особливо стає відчутною, актуалізованою в період пришвидшення трансформацій, що є реальністю сьогодення.

Безперечно, що окремій людині самотужки опанувати мистецтво жити, творити, самостверджуватися, успішно інтегруватися у світ нових реалій і (не)нормальностей доволі складно. Необхідно мати відповідні знання, сформовані переконання та цінності, розуміти природу і драйвери суспільних трансформацій та змін, які стають не винятком, а правилом, щоденним атрибутом життєдіяльності.

Допомогти і молодим, і дорослим стати на шлях набуття незаперечних конкурентних переваг, формування затребуваних здатностей, критично важливих властивостей може і повинна наука, що передбачає проведення піонерних, адекватних вимогам часу досліджень. Останні мають відкривати для людини цифрової постіндустріальної доби дійсно нове, неординарне, містити креативні

засновки, пояснюючи, чому нині має право на існування алогічний вислів: «У дійсності усе не так, як насправді». У руслі пошуку нового, неординарного, суспільно значимого перебуває й виконане дослідження.

Попередні дослідження автора, що доповнені результатами останніх наукових розвідок, переконують у тому, що опанування філософії та мистецтва не виживання, а повноцінної, гідної життєдіяльності за нової реальності, формування впевненості у дні прийдешньому неможливе без усвідомлення природи змін, їх наслідків у такій провідній компоненті суспільного поступу, як соціально-трудова сфера, на полі якої перебуває економічно активне населення, життєдіяльність якого концентрує і нові можливості, і нові втрати, поєднання позитивної динаміки соціальної якості зі зростанням нестабільності, нестійкості в царині формування та функціонування соціально-трудових відносин; загальну тенденцію до зростання якісних характеристик робочої сили з численними асиметріями в її структурі, продуктивності, зайнятості, умовах праці; одночасне підвищення якості робочих місць, зростання складності робіт в одних сегментах з вимиванням складного, стандартного, безпечного — в інших.

Змушені констатувати, що домінантні уявлення соціуму стосовно майбутнього сфери праці і зайнятості, параметрів і драйверів формування та функціонування соціально-трудових відносин залишаються фрагментарними, неповними, а то й помилковими.

У виконаному дослідженні авторські засновки щодо майбутніх соціально-трудових траєкторій та забезпечення стійкого людиновимірного розвитку розглянуті через призму феномену та інституту, яким постає платформа «Праця 5.0».

У ментальній моделі автора препринту феномен «Праця 5.0» має декілька вимірів, відмітних характеристик, постаючи водночас як:

- *категорія та сукупність глобальних явищ і процесів*, які є віддзеркаленням нової реальності у сфері праці та зайнятості, реальності майбутнього, що настає;

- *соціально-трудова платформа*, на якій здійснюються процеси праці та реалізується зайнятість як участь у суспільно корисній діяльності;

- *провідна компонента екосистеми соціально-трудової сфери та економіки екосистем*, що діють на принципах коеволюції, адаптивності, відкритості, динамізму, внутрішньої самоорганізації, консолідації дії, платформової та мережевої взаємодії<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Колот А. М. Екосистемність як імператив стійкого людиновимірного розвитку : препринт. Київ : КНЕУ, 2024. С. 17.

Акцентовано увагу на тому, що розбудову концепту «Праця 5.0» автор препринту наукової доповіді розпочинає не з чистого листа. Задекларований як об'єкт і предмет дослідження новий науково-прикладний продукт є розвитком дотеперішніх уявлень, засновків, конструктів, моделей, що опрацьовані з наукових позицій, оприлюднені автором, отримали широкий розголос і стосуються ключових аспектів соціально-трудової сфери, а саме — природи, змістових характеристик, домінант і тенденцій розвитку світу праці та зайнятості перших десятиліть XXI ст.

В основу концептології соціально-трудової платформи «Праця 5.0» як провідної компоненти екосистеми соціально-трудової сфери закладено як напрацювання, що виконані автором у рамках досліджень з проблематики платформи «Праця 4.0»<sup>2</sup>, так і новітні засновки, якими приросли дослідження останніх років.

Серед останніх досліджень та отриманих результатів, що справили вирішальний вплив на формування новітніх контурів, бачення горизонтів розвитку платформи «Праця 5.0», виділимо ті, що висвітлені у монографічному виданні з проблематики праці XXI<sup>3</sup>, а також у препринті наукової доповіді, що містить концепт екосистемності як діалектичної єдності теорії екосистем, екосистемного підходу до аналізу явищ, процесів та інститутів, що діють в екосистемному середовищі<sup>4</sup>.

На порядку денному постали пояснення причин, передумов, природи новітнього явища, процесу, інституту, платформи, що зростає і довершується на платформі «Праця 4.0», і в найближчі десятиліття буде визначати якісні параметри та тренди соціально-трудового поступу.

Результати дослідження, що містяться у цьому препринті, розглядаємо як демонстрацію новітніх авторських розвідок, що мають витлумачити / пояснити те, що нерідко залишається прихованим, неочевидним, але таким важливим для розуміння нових можливостей і нових викликів, які чекають на людину праці в наступні роки;

---

<sup>2</sup> Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт «Праця 4.0»: теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка і прогнозування*. 2020. № 1. С. 7—31;

Колот А. М. «Праця 4.0» як модель та платформа нової (цифрової) економіки. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та домінанти розвитку* : зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (23—24 жовт. 2019 р.). Київ : КНЕУ, 2019. С. 13—28;

Колот А. М., Герасименко О. О. «Праця 4.0» як інститут та платформа розвитку неоекономіки. *Неоекономіка та імперативи розвитку підприємництва* : монографія. Київ : КНЕУ, 2021. С. 146—180.

<sup>3</sup> Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2021. С. 259—283.

<sup>4</sup> Колот А. М. Екосистемність як імператив стійкого людськомірного розвитку : препринт. Київ : КНЕУ, 2024. 50 с.

розуміння того, яким буде завтра та як інтегруватися в нову реальність, вона ж і нова (не)нормальність.

Пропоноване дослідження орієнтоване передусім на людину, що прагне сформувати світогляд не виживання, а успіху у світі змін. Не менш важливими є сформовані уявлення про те, яким буде завтра і для політикуму, органів державного управління та місцевого самоврядування, оскільки означене постає однією з передумов вироблення та реалізації соціально-економічної, зокрема й соціально-трудової, політики, вектором спрямування яких має поставати стійкий розвиток, добробут громадян, соціальна якість економічного та соціального поступу.

Як і в попередніх публікаціях, що присвячені фундаментальним аспектам теорії і практики світу праці та зайнятості, проблематиці формування та функціонування платформи «Праця 4.0», так і в пропонованій для обговорення автор наполягає на неприйнятності бачити майбутнє соціально-трудового розвитку як у чорних, так і у райдужних кольорах, завищених або ж спрощених оцінках. Маємо дивитися на паралельні світи, що створені людиною, — техніки, технологій, інститутів, екосистем — відкритими очима, бачити у явищах, процесах, що зароджуються, як потенційні нові можливості, так і виклики та нові загрози. Немає підстав переглядати раніше зроблений висновок, що виклики, загрози, небезпеки для людини цифрової, постіндустріальної, доби породжують не самі по собі технології та інші новації, а наявна нездатність тієї ж людини й соціуму загалом, його очільників на різних рівнях спрямувати, образно кажучи, «атом у мирне русло», надати науково-технічному прогресу соціальний, людиноорієнтований вектор розвитку.

Саме на етапі карколомних змін, що торкаються чи не кожної економічно активної людини, соціуму загалом, надзвичайно важливо виписати, обґрунтувати, пояснити, що чекає на людину в недалекому майбутньому, якими мотиваційними настановами, цінностями, світоглядними переконаннями вона має керуватися задля досягнення бажаного — гідних умов життєдіяльності, набуття незаперечних конкурентних переваг, впевненості у дні завтрашньому, самореалізації.

Акцент на зазначеному вище є особливо актуальним з огляду й на таке. Результати власних розвідок та опитування зайнятих у різних видах економічної діяльності, зокрема у вищій освіті, численні емпіричні дослідження, що проведені зарубіжними науковцями, свідчать, що однією з соціокультурних характеристик сучасного соціуму є гранично високий рівень уникнення невизначеності. Не дістала належного розвитку так звана культура невдач.

Невипадково поширеними є короткі горизонти бачення індивідуальних траєкторій освітньо-професійного розвитку зайнятих на платформі «Праця 4.0».

Червоною лінією, що пронизує препринт наукової доповіді, є як наукова аргументація природи, змістових характеристик, домінантних засновків формування новітньої соціально-трудової платформи, так і наполягання на тому, що ця платформа має функціонувати на засадах людиноцентричності, збереження за людиною пріоритетної ролі у формуванні векторів та завдань екосистемного, соціального, суспільного поступу; закріплення за людиною статусу основної цінності та мети суспільного розвитку.

Проте бажане, як доводить автор, може виявитися лише декларацією нездійсненого і соціально-трудовий поступ, цілком імовірно, розвиватиметься за іншим сценарієм — домінування людинонецентризму, ідеології та практики постгуманізму.

Як основний запобіжник втрати людиною цифрової та постцифрової (квантової) доби безумовного пріоритету та мети економічного і суспільного розвитку автор розглядає формування та опанування сучасної філософії життєдіяльності, світогляду, культури як основних передумов трансформації викликів і загроз у можливості стійкого людиновимірного розвитку і підвищення рівня соціальної якості.

Спочатку має бути слово...

## РОЗДІЛ 1

---

# ДО УПОРЯДКУВАННЯ ТЕРМІНОЛОГІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ

Розмірковуючи над проблематикою розбудови та входження на соціально-трудова платформу «Праця 5.0», визнаючи можливість і необхідність її функціонування на засадах людиноцентричності, збереження за людиною статусу основної цінності та мети суспільного розвитку, що постає основним спрямуванням задекларованого дослідження, не можемо не приділити уваги термінологічним аспектам, понятійному апарату в царині праці та зайнятості. Ці аспекти не є другорядними, такими, що можуть перебувати на периферії наукового пошуку. Навпаки, ця проблематика має бути в епіцентрі наукових досліджень, адже, не маючи спільних, науково виважених уявлень, трактувань щодо змісту тих чи тих понять і відповідних категорій, і теоретики, і практики не можуть розмовляти, образно кажучи, однією мовою, вкладати в категоріальний апарат однакове розуміння сутності явищ і процесів та приймати зважені рішення з тих чи тих питань.

Змушені констатувати, що термінологічний компонент досліджень у царині праці та зайнятості залишається «незораним полем», що має вкрай негативні наслідки як для теорії, так і особливо для практики. Можемо лише підтвердити раніше зроблені висновки, що «розмитість, еkleктичність, спрощеність, а то й підміна понять, які мали б віддзеркалити явища, процеси, інститути, що перебувають на полі соціально-трудова сфери, продовжує залишатися реальністю, теоретико-методологічним конструктом, який унеможлиблює вирішення багатьох теоретико-прикладних завдань, і серед них — сформулювати цілісне, міждисциплінарне, адекватне реаліям сьогодення уявлення, яким насправді постає світ праці і зайнятості першої половини ХХІ ст., якими є та можуть бути можливості та перспективи соціально-трудова розвитку. Як не згадати широко вживаний вислів: «Як човен назвеш, так він і попливе». Не потребує особливих доказів і твердження, що залежно

від того, як свідомо людина зуміла засвоїти, зрозуміти сутність явищ, процесів, інститутів, які її оточують, з якими вона співіснує, взаємодіє, так і формується її мислення, культура, світогляд»<sup>5</sup>.

Змушені констатувати, що чи не найбільше непорозумінь спостерігаємо у формулюванні сутності понять, категорій, явищ і процесів, що за ними перебувають, якими є ринок праці і зайнятість.

Масив публікацій, у яких зустрічаємо термін «ринок праці» та відповідні теоретико-прикладні засновки, був і залишається надзвичайно емким та різноплановим. Цей термін, як і те чи інше поняття його наповнення, широко використовують не лише фахівці з економіки праці, а й представники інших науково-прикладних спрямувань — від демографів до статистиків з праці та зайнятості. Узвичаєним є цей термін і в роботах соціологів, філософів, економічних теоретиків. Водночас спостерігаємо полярність між масштабами використання термінологічного апарату, що відзеркалює цей специфічний ринок, і дослідженням теоретичних аспектів ринку праці. За нашою оцінкою, теорія ринку праці лишається фрагментарною, еkleктичною, морально застарілою. Складається враження, що поняття «ринок праці» має стільки ж інтерпретацій, скільки і дослідників цієї проблематики.

Свідомо чи неусвідомлено, але нехтуємо тим, що одним із основних принципів діяльності Міжнародної організації праці проголошує таке: праця — не товар.

Поширені й безліч алогічних трактувань і словосполучень у цій сфері як, наприклад, «зайнятість на ринку праці». Акцентуємо й на тому, що часто-густо поза кадром зостається й пошук відповіді на запитання: «Що є об'єктом “торгівлі” на цьому специфічному ринку?».

Змушені констатувати, що спрощені до рівня «класної дошки» трактування відносин «ринковізації» у сфері праці та зайнятості, вже давно не вписуються в екосистемне бачення змісту та векторів розвитку відносин в основній сфері життєдіяльності людини; відносин, яким усе більше притаманне співробітництво, інклюзія, солідарна, соціально відповідальна взаємодія між провідними соціальними силами.

Науково-прикладна література, що орієнтована на пошук дійсно нового, прогресивного, адекватного умовам сьогодення, стає все більш насиченою термінами нового покоління — «Суспільство 5.0», «Праця 5.0», «Індустрія 5.0», «Маркетинг 5.0», «Персонал

---

<sup>5</sup> Колот А. М., Рябоконт І. О., Бабій Ю. М. Якість зайнятості за нової соціоекономічної реальності: теоретико-методологічні засади. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2024. Вип. 14 (1). С. 13.

5.0», «Екосистема людських ресурсів» тощо. Закликаємо до більш відповідального ставлення соціальників до розвитку науки про працю-XXI та зважати, зокрема, на таке.

У низці публікацій, що оприлюднені в останні два роки, автор торкався термінологічної проблематики<sup>6</sup>, і його позиція добре відома колегам із наукових шкіл соціально-трудового спрямування. Останні здебільшого поділяють термінологічні позиції автора або «дозрівають» до їх сповідування. Проте до повної перемоги здорового глузду над політекономічними трактуваннями недалекого минулого, які все ще живі, ба більше, досі зберігають здатність до відтворення навіть у ментальних моделях знаних науковців, усе ще далеко.

Ще і ще раз наголошуємо: ринок праці і зайнятість були, є і залишатимуться одними із найбільш затребуваних і поширених понять і категорій. У них було й є багато схожого, загального, навіть єдиного. Водночас між ринком праці і зайнятістю як явищами, процесами соціально-трудової компоненти суспільного буття не менше, а то й більше принципових відмінностей, аніж схожого, спільного.

Немає підстав ставити під сумнів відтворювальну парадигму суспільного виробництва, основними елементами якої були і залишаються виробництво — розподіл — обмін — споживання. Такий кругообіг стосується усіх товарів, зокрема й особливого товару, яким є робоча сила, а точніше, товару «послуг робочої сили», або «послуг праці». Що стосується товарів, які мають виробниче чи індивідуальне (особисте) призначення (споживання) — автомобілі, продукти харчування, побутова техніка тощо, то суспільну функцію розподілу й обміну, доставки вироблених товарів і послуг (після фази виробництва) до індивідуальних чи колективних споживачів виконує гуртова і роздрібна торгівля.

Коли йдеться про особливий товар, згаданий раніше, то відтворювальні фази лишаються такими само (виробництво — розподіл — обмін — споживання), але існують відмінності в механізмах та інструментах їх реалізації (здійснення, протікання). Стосовно людського ресурсу (робочої сили, послуг робочої сили, послуг праці) місію доведення його до споживача (підприємства,

---

<sup>6</sup> Колот А. М., Рябоконт І. О., Бабій Ю. М. Якість зайнятості за нової соціоекономічної реальності: теоретико-методологічні засади. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2024. Вип. 14 (1). С. 13;

Колот А. М. Вища освіта і соціально-трудова сфера в координатах нової економіки: концепт взаємодії та розвитку. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2025. Вип. 15 (1). С. 11—29.

організації) виконує не торгівля, а й особливий інститут, яким постає за усталеною назвою ринок праці.

Попередньо сформульовані автором засновки, що мають основне значення для розуміння природи та сутності ринку праці, є такими: «незалежно від того, на яких позиціях перебувають ті чи ті науковці та інші представники соціуму стосовно об'єкта купівлі-продажу на ринку праці — послуг робочої сили, послуг праці і та ін. — висхідною основою аналізу ринку праці та зайнятості постає робоча сила. Остання, незалежно від наукових інтерпретацій її змісту, має розглядатися в координатах формування (процесу виробництва) і використання. Формування робочої сили як здатності до праці відбувається в сім'ї, школі, інших закладах освіти, у системі навчання упродовж життя. Сформована робоча сила як ресурс, суспільна цінність, індивідуальна та колективна здатність до праці на практиці постає як пропозиція, що потребує включення у суспільно корисну діяльність, сприйняття з боку суб'єктів ринку праці і передусім роботодавців. Використання сформованої та затребуваної робочої сили відбувається у сфері безпосереднього докладання праці, у сфері сумісно розподіленої праці, а конкретніше — на підприємствах, в організаціях, інших суб'єктах господарювання, а також у сфері самозайнятості, де матеріалізується, стає реальністю зайнятість у різноманітних формах і видах.

Іншими словами, після набуття носіями робочої сили статусу зайнятих відбувається поєднання предметів, засобів праці та робочої сили, стає реальністю процес праці. Наголошуємо на тому, що лише через зайнятість відбувається споживання і використання робочої сили. Що стосується ринку праці, то його місія в найбільш загальному тлумаченні полягає у налагодженні взаємовідносин між роботодавцями і носіями робочої сили, які формують попит і пропозицію на специфічному ринку, яким і є ринок праці. Останній на практиці постає механізмом, інструментом доставки сформованої робочої сили на платформу, на якій відбувається купівля-продаж специфічного товару — послуг робочої сили. Наголошуємо на тому, що ринок праці прямо і безпосередньо стосується фази розподілу й обміну і поєднує процеси виробництва (формування) і використання робочої сили»<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Колот А. М., Рябокони І. О., Бабій Ю. М. Якість зайнятості за нової соціоекономічної реальності: теоретико-методологічні засади. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2024. Вип. 14 (1). С. 19.

Зазначимо, що така точка зору стосовно природи та сутності ринку праці узгоджується з позицією багатьох представників наукових шкіл трудовиків, які наголошують, що йдеться про систему відносин між особами, які прагнуть набути статус зайнятих, і роботодавцями або уповноваженими ними органами (особами) з приводу купівлі-продажу робочої сили (послуг робочої сили або послуг праці). У фундаментальному термінологічному дослідженні, що виконане представниками наукової школи соціоекономіки та управління персоналом Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, ринок праці трактується як система економічних, правових, соціальних та організаційних відносин між особами, які шукають роботу, працівниками та їх представниками, роботодавцями та їх представниками, органами державної влади у сфері надання та отримання послуг праці<sup>8</sup>.

Водночас автор заперечує правомірність саме розширених трактувань ринку праці, у яких останній поглинає чи не всі складники соціально-трудової сфери, включно зайнятість, соціальний діалог, соціальних захист працюючих, виробничу демократію тощо. Недоречність, алогічність таких трактувань очевидні, якщо звернутися до відтворювальної парадигми суспільного продукту, сутності фаз виробництва, розподілу, обміну, споживання, на чому акцентовано вище.

Ще і ще раз наголошуємо на тому, що ринок праці — платформа (інститут) доставки робочої сили у сферу споживання, а саме — у сферу праці та зайнятості. На цій платформі доросла, свідома, працездатна людина набуває статус зайнятого суб'єкта, готового до участі в суспільно корисній праці. На ринку праці відбувається купівля-продаж особливого товару, узгоджуються і закріплюються у трудовому договорі з роботодавцем або уповноваженим ним органом умови продажу означеного товару, але немає зайнятості. Ринок праці лише створює передумови для участі економічних агентів (акторів) у створенні матеріальних чи нематеріальних благ, залучення їх до сфери безпосереднього докладання праці.

Потенційні читачі мають дослухатися до наведених аргументів, які дають підстави для висновку, що ринок праці і зайнятість перебувають на різних етапах / фазах відтворення робочої сили, а саме — ринок праці на етапі розподілу й обміну, а зайнятість —

---

<sup>8</sup> Праця і соціально-трудові відносини : словник-довідник / за заг. і наук. ред. В. М. Данюка. Київ : КНЕУ, 2018. С. 295.

використання робочої сили. З наведеного стає очевидною недоречність окремих термінів, терміносполук, на які натрапляємо в теоретичних публікаціях і на практиці, наприклад, «зайнятість на ринку праці».

Маємо усвідомлювати й достеменний функціонал зайнятості, розуміти природу і призначення цього інституту з огляду на фази відтворення робочої сили. Зайнятість — це не діяльність, як про це читаємо в безлічі наукових джерел, навчальній літературі, законодавчих актах. Поняття «зайнятість» має використовуватися не для характеристики праці як такої. Ба більше, зайнятість — це не праця, а лише характеристика участі у трудовій діяльності, а саме масштабів, рівнів такої участі, її форм, видів, інституціональних засад, результатів / наслідків участі. Переконливим підтвердженням цього (зайнятості як участі) слугують показники, що характеризують зайнятість як суспільне явище. Такими показниками на практиці постають: кількість зайнятих, частка зайнятих у складі людських ресурсів, розподіл зайнятих за видами, формами; структура зайнятих за професійно-кваліфікаційними ознаками тощо.

Зазначимо, що ці наведені висновки оприлюднені автором не вперше. Вони представлені в низці попередніх публікацій, на які вище вже посилалися. Час для перегляду категоріального апарату сфери праці та зайнятості вже давно настав, але зашореність, заскоружлість думок, застарілість ментальних схем заважають утвердженню сучасного, екосистемного погляду на те, як насправді влаштований світ праці і зайнятості, якими є закономірності, механізми його функціонування.

Авторський конструкт понять «ринку праці», «зайнятість» важливе, але недостатнє науково-методологічне підґрунтя для появи цілісних, науково виважених формулювань сутності явищ і процесів, що прямо або побічно стосуються феномену «Праця 5.0». У контексті заявлених уточнень та появи авторських конструктів ключових понять сфери праці і зайнятості доцільним вбачається звернення до понять «діяльність» і «процес праці» як одних із базових, що перебувають на перетині явищ і процесів, які функціонують на полі соціально-трудового розвитку, проте не мають загально визнаних, науково виважених формулювань.

Найбільш загальне, широке філософське тлумачення діяльності — це розуміння цього феномену як існування людини і соціуму, як форма зв'язку зі світом, що постає первинною як стосовно суб'єкта, так і предмета діяльності. У конкретному

прикладному розумінні діяльність постає як форма людської цілеспрямованої активності, що націлена на реалізацію усвідомленої потреби. Діяльність реалізується через конкретні дії, спрямовані на досягнення поставленої мети, і завжди пов'язана з перетворенням дійсності.

Наявні уявлення щодо поняття «діяльність» можна розподілити за двома великими групами:

1) широке уявлення про життєдіяльність людини, коли йдеться про вищу форму людської активності, а саме — цілеспрямовану активність, яка потенційно реалізує усвідомлені потреби;

2) прикладні уявлення, за яких діяльність реалізується в системі дій, спрямованих на досягнення її цілей за певних умов.

У контексті задекларованого дослідження йдеться не про наукову абстракцію або позначення практики людського буття, а про діяльність як доцільні, усвідомлені дії, участь людей у створенні матеріальних, інтелектуальних, духовних благ, необхідних для задоволення особистих і суспільних потреб.

В авторській ментальній моделі діяльність постає як спосіб існування людини і, відповідно, сама вона постає як діюча особа. Діяльність людини за розвинених економічних, соціально-трудових відносин здійснюється в координатах наявного поділу і кооперації праці.

Поділяємо точку зору зарубіжних дослідників М. Коула та І. Енгестрема, які наголошують на тому, що діяльність заснована на поділі праці, під якою вони розуміють розподіл об'єктивно орієнтованих дій між членами сумісно розподіленої праці. До того ж різні види професійної, трудової діяльності не існують як незалежні автономії, а постають як система.

Варто підкреслити, що як у науково-прикладних публікаціях, так і в законодавчих актах досі відсутнє однозначне, унормоване тлумачення поняття «діяльність» та похідних — «професійна діяльність», «трудова діяльність». Маємо парадоксальну ситуацію, коли без чіткого, загально визнаного уявлення про зміст поняття «діяльність» його термінологічні варіації, трактовки широко представлені в чинних нормативно-правових актах, які мають упорядкувати, оптимізувати соціально-економічні, зокрема й соціально-трудові відносини.

Розгорнуте, адекватне умовам сьогодення трактування поняття «діяльність», деталізація суб'єктів, предметів, форм, мети, інших характеристик цього феномену міститься у словнику-довіднику, підготовленому за участю автора представниками наукової школи соціоекономіки та управління персоналом

Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана<sup>9</sup>.

Діяльність, як зазначають автори згаданого словника-довідника, — це вища, властива лише людині форма активності; спосіб існування та розвитку соціальної діяльності, вияв соціальної активності, цілеспрямоване відображення і перетворення навколишнього світу, взаємодія людини зі світом, у процесі якої людина свідомо і цілеспрямовано змінює світ і саму себе.

Атрибути діяльності — усвідомленість, активність, цілеспрямованість, суспільний характер, продуктивність.

У контексті задекларованої мети дослідження доцільним вбачається виокремлення новітніх і водночас глобальних імперативів діяльності як форми людської цілеспрямованої активності першої половини ХХІ ст.:

*адаптивність* — здатність реагувати на карколомні зміни в зовнішньому середовищі, у якому провадиться діяльність;

*динамічність* — здатність демонструвати стійкий розвиток;

*інклюзивність і креативність* — здатність відкривати, розширювати, реалізовувати нові можливості розвитку, демонструвати інноваційність, творчість.

Підтверджуємо раніше заявлене, а саме те, що витримало перевірку часом: діяльність є складною багатогранною системою. Як система вона включає суб'єкт, процес, предмет, засоби (умови), продукт. Суб'єктом діяльності є особистість, група; об'єктом — предмети, процеси або інші суб'єкти.

Залежно від характеру ставлення люди до навколишнього світу діяльність треба поділяти на практичну і духовну; залежно від створення та специфіки отримання результату — на практичну і творчу; залежно від об'єктів — на економічну, політичну, соціальну та ін.; залежно від потенціалу нового — на інноваційну, рутинну; залежно від сфери — на виробничу, наукову, політичну, культурно-просвітницьку та ін.; залежно від соціальної форми організації — на колективну, індивідуальну. Метою теоретичної діяльності є пізнання, пошуки та обґрунтування способів практичної діяльності.

Основними формами діяльності є пізнання, праця, спілкування як базові, іманентно властиві всім видам діяльності, що зумов-

---

<sup>9</sup> Праця і соціально-трудова відносини : словник-довідник / за заг. і наук. ред. В. М. Данюка. Київ : КНЕУ, 2018. С. 69-70.

люють їх специфіку та особливості. В онтогенетичному плані правомірним буде виділення трьох основних видів діяльності: гра, навчання та праця<sup>10</sup>.

Праця як основний вид діяльності у ментальній моделі автора постає як свідомо продуктивна діяльність, що спрямована на задоволення матеріальних, культурних і духовних потреб особи, трудового колективу та суспільства; перетворення матеріальних і нематеріальних ресурсів в цінності та блага, що здійснюється людиною під дією потреб і стимулів; вияв людської особистості, один із видів економічних ресурсів.

Після розгорнутого формулювання поняття «діяльність» і акценту на тому, що основним видом діяльності є праця, логічним постає звернення до категорії та поняття «процес праці», що дозволить у подальшому з'ясувати відмітні характеристики платформи «Праця 5.0» у процесному їх вимірі.

Маємо констатувати, що як у минулому, так і нині в економічній теорії та літературі з економіки праці і соціально-трудоких відносин процес праці трактується переважно як сукупність елементів, компонентами яких є предмети праці, засоби праці і сама праця. Фундаментальний недолік такого і схожих визначень вбачаємо в тому, що в них відсутня констатація чи не основного — провідної ролі у процесах праці людини, завдячуючи якій стає можливою діяльність, що спрямована на задоволення матеріальних, культурних і духовних потреб; уможливорюються процеси перетворення матеріальних і нематеріальних ресурсів у цінності і блага. Людина у визначеннях, про які йдеться, за замовчуванням присутня у процесах праці, але не як основний суб'єкт, а як уособлення праці (діяльності).

Згідно з ментальною моделлю автора, процеси праці поєднують п'ять складників і постають як симбіоз:

- людини працюючої як суб'єкта доцільної діяльності;
- предметів праці (того, на що спрямовані зусилля працівника);
- інформаційно-комунікаційних, мережевих та інших засобів праці (засобів, за допомогою яких працівник діє, впливає на предмети праці);
- технологій (сукупності способів впливу на предмет праці для зміни його параметрів чи надання інших бажаних властивостей);

---

<sup>10</sup> Праця і соціально-трудокі відносини : словник-довідник / за заг. і наук. ред. В. М. Данюка. Київ : КНЕУ, 2018. С. 69-70.

- організації (економічного й соціально обґрунтованого поєднання в оптимальних пропорціях суб'єктів доцільної діяльності, засобів і предметів праці на створення умов для їх ефективного використання й досягнення мети виробництва)<sup>11</sup>.

Варто зазначити, що виокремлені вище складники процесів праці платформи «Праця 5.0» за їх набором, загальними засновками були такими або приблизно такими, як і на платформі «Праця 4.0» і попередніх поколінь. Разючі відмінності між процесами праці платформи «Праця 5.0» і попередніх поколінь пов'язані з якісними характеристиками компонентів процесів праці, відмінностями, у яких більше екосистемного, нетрадиційного, віртуального, неочевидного, ускладненого, що межує зі здатністю людини опанувати, сприйняти зміни, усвідомити те, як насправді функціонує створений людиною паралельний світ техніки, технологій, організацій, інститутів, якими є та будуть наслідки його подальшого розвитку.

Акцентуємо на тому, що потреба в оновленні термінів і понять, які віддзеркалюють явища і процеси соціально-трудового розвитку, не обмежується внесенням змін і доповнень до виокремленого вище. З урахуванням кращих світових практик та існуючих здобутків науки про працю і соціально-трудові відносини маємо продовжити оновлення усєї палітри понятійно-термінологічного апарату, подолати існуючий архаїзм у цій царині.

---

<sup>11</sup> Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2021. С. 18.

## РОЗДІЛ 2

---

# КОНЦЕПТ «ПРАЦЯ 5.0»: ОСНОВНІ ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСНОВКИ

Введення в обіг багатовимірною поняття «Праця 5.0» — це не класична футурологія, не передбачення майбутнього як надто віддаленого. Йдеться про конкретне майбутнє, майбутнє в коротко-строковому періоді, майбутнє, яке настає, образно кажучи, стукає у наші двері.

Поняття «Праця 5.0» корелює зі становленням наступного покоління техніко-технологічних новацій, які разом постають як «Індустрія 5.0». Йдеться про проривні високі технології на вістрі взаємин людини і машини, про технології, що імітують людину, про новий рівень цифровізації та мережізації, про «розумну» автоматизацію та появу квантових технологій.

«Індустрія 5.0» як один із визначальних феноменів середини нового століття потребує усвідомлення, сприйняття передусім на філософському рівні, на рівні підсвідомості. Правомірним є трактування «Індустрії 5.0» як стану, коли усе більше відчувається холод машин, роботів, штучного інтелекту, «хмарного» і «позахмарного», але все ж зберігається (має зберігатися) людське тепло.

Наголошуємо й на тому, що в авторській ментальній моделі поняття «Праця 5.0», яке пропонується, проходить період наукового довершення, не має жорсткої прив'язки до поняття, концепту «Індустрія 5.0». Мається на увазі, що соціально-трудова феномен недалеко майбутнього — «Праця 5.0» — постає породженням низки й інших новітніх явищ і процесів, які у формалізованому вигляді можна подати як глобалізація-XXI, демографія-XXI, політико-економічний формат-XXI, трансгуманізм і постгуманізм-XXI та ряд іншого неочевидного, прихованого, неспостережуваного.

Одним із авторських засновків, який має принципове значення для розуміння філософії феномену «Праця 5.0», є такий: нові тренди розвитку цього феномену не означають, що «старі» уже недоречні, що вони припинили свій поступ, стали історією. Насправді старі — нові тренди зазвичай довго співіснують, пришвидшують або гальмують нове, прогресивне, набувають гібридних форм. І саме *гібридний*

*характер трендів* резильєнтності світу праці і зайнятості — одна з основних характеристик авторського концепту «Праця 5.0».

Водночас це й означає, що соціально-трудова платформа «Праця 4.0», наявна екосистема соціально-трудової сфери не припиняють існування, а набувають нових рис, характеру, трансцедентності, тобто стану, коли, не вирішивши попередні завдання, не впоравшись з сьгоднішніми викликами, з'являються і нові завдання, і нові виклики та загрози.

Ще раз наголошуємо на тому, що для усвідомлення змістових характеристик феномену «Праця 5.0», принципово важливим є розуміння того, що цей феномен має не лише постіндустріальний, ще не постцифровий, але близький до цього вимір, а й інші гібридні характеристики, яких не було або вони мали менший прояв на соціально-трудовій платформі «Праця 4.0».

Хочу привернути увагу потенційних читачів і до такого авторського засновку. Чи не головний сенс форсайт-оцінок, передбачення майбутнього світу праці та зайнятості, що вже настає, у парадигмі «Праця 5.0» — це прагнення навчитися краще розуміти те, що відбувається на наших очах, але залишається латентним, неочевидним. Деталізуючи заявлене вище, зосередимо подальший дискурс на такому.

Сутність характеристики, сценаріїв формування та розвитку соціально-трудової платформи «Праця 5.0» маємо розглядати за аналогією зі становленням платформи «Праця 4.0», її змістовим архетипом з поправкою на карколомність очікуваних змін, які мають водночас техніко-технологічне, інституційне, політико-економічне, соціальне, темпоральне походження.

Як доведено в низці попередніх досліджень і публікацій<sup>12</sup>, один із найвпливовіших «великих вибухів», що мав місце донедавна і відіграв вирішальну роль у розбудові соціально-трудової платформи «Праця 4.0», а його вплив на сферу праці та зайнятості все ще триває, став нашаруванням у часі та просторі низки феноменів сьогодення, якими є:

- надмасштабні і надглибокі демографічні зрушення (демографія-XXI);
- новий формат глобалізації — так зване *друге і третє* роз'єднання;
- технологічні зрушення та інновації — інтенсивне впровадження технологій «Індустрії 4.0» та інших проривних інновацій Четвертої промислової революції;

---

<sup>12</sup> Колот А. М. Соціально-трудова реальність — XXI: філософія становлення, можливостей та викликів. *Економіка України*. 2021. № 2. С. 3—31.

- організаційні зрушення (зрушення в суспільному поділі праці) — новий формат організації суспільної праці, її поділу у глобальному масштабі, який також є поєднанням новітньої глобалізації світової економіки й нової економіки, яка формується в межах національних держав;

- глобальна ідеологія — домінування неолібералізму як теорії та ідеології сучасного глобального, платформового, олігархічного, людиноцентричного капіталізму у світовому вимірі.

Виконане дослідження переконує в тому, що соціально-трудова платформа «Праця 5.0», яка, образно кажучи, зростає з платформи попереднього покоління, також формується під впливом вказаних вище мегапричин — демографічних, глобалізаційних перетворень, техніко-технологічних новацій (йдеться вже про «Індустрію 5.0» та притаманні їй проривні технології), політико-економічних та ряду інших зрушень. Ці мегапричини, мегатренди докорінно змінюють світ праці та зайнятості, його інститути, організаційні структури, параметри процесів праці та обумовлюють появу нової соціально-трудової платформи, яка в ментальній моделі автора постає як «Праця 5.0».

Зовнішні умови розвитку та окремі внутрішні характеристики соціально-трудової платформи «Праця 5.0» у формалізованому вигляді представлено на рис. 1.

Є підстави для твердження, що «Праця 5.0» — це нова соціально-трудова реальність цифрової та постцифрової (квантової) доби, основною детермінантою появи якої постають цифрові, квантові технології, інші техніко-технологічні новації, разом з інтелектуальною автоматизацією, штучним інтелектом, мережевими системами нового покоління, найсучаснішими «розумними» машинами.

Як теоретична конструкція «Праця 5.0» (концепт «Праця 5.0») постає сукупністю засновків, моделей, конструктів, які розкривають природу, змістові характеристики, особливості інституту праці і зайнятості за цифрової та постцифрової доби. Водночас феномен «Праця 5.0» автор розглядає як реальну соціально-трудова платформу, що забезпечує використання ресурсів праці в координатах, породжених П'ятою промисловою революцією. Складником платформи «Праця 5.0» є принципово нові засади протікання процесів праці та новий, інший тип організації праці. Врешті-решт, йдеться про становлення нового архетипу світу праці і зайнятості, що буде домінувати принаймні у найближчі два десятиліття.

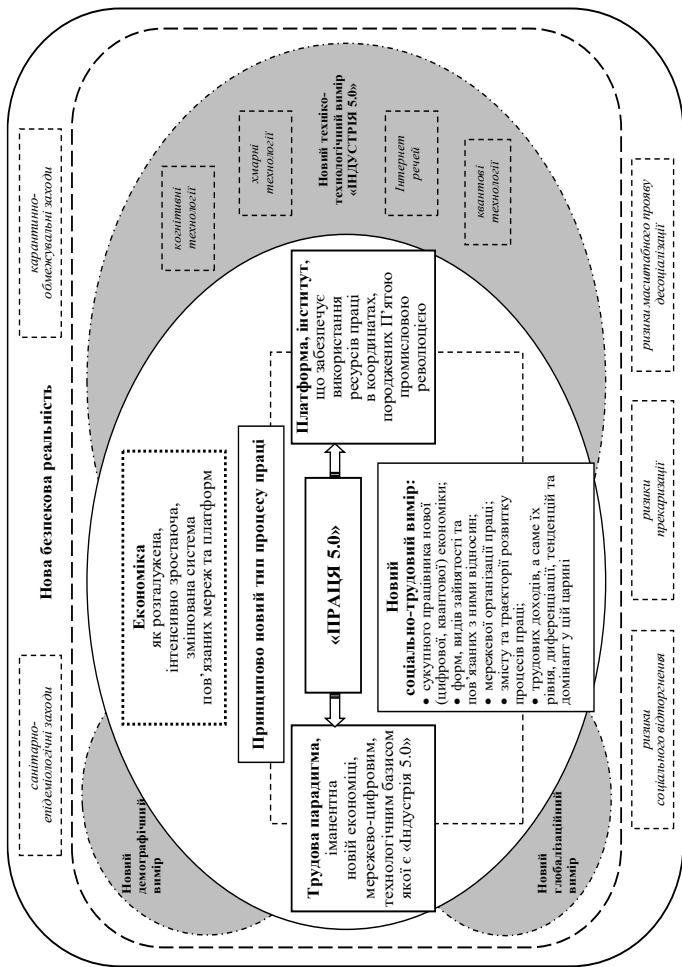


Рис. 1. Зовнішні умови розвитку та окремі внутрішні характеристики платформи «Праця 5.0»

Джерело: складено автором у розвиток попередньої моделі: Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2021. С. 260.

Заслугує на увагу порівняльний аналіз старого і нового світів праці, що його ілюструють автори книги «Конструкція в новому світі праці. Як радикальна адаптованість вирівнює найкращих» (рис. 2).

У період нестабільності	СТАРИЙ СВІТ ПРАЦІ	НОВИЙ СВІТ ПРАЦІ	У період нестабільності
Попри некавалітність і брак нових ідей	Спирається на управління	Спокукає до співрозвитку	І має з того більше кращих ідей
Замкнений у системі	Цінує ієрархію	Цінує гнучкість	Змінюється і рухається вперед
Працівники втомлені й виснажені	Зміцнює стресостійкість індивіда	Зміцнює стресостійкість команди	Працівники підтримують одне одного
Заскочений раптовими змінами	Реагує на зміни	Передбачає зміни	І готовий до дій
Вважає зміни зайвим ризиком	Тримається за основну діяльність	Прагне розвиватися	Не тримається за минуле
Обмежує власну гнучкість	Шукає таланти	Розбудовує команди	Універсальні і здатні до змін
Не цінує ініціативність	Зосереджений на робочих завданнях	Зосереджений на меті	Пробує різні шляхи її досягнення
	Плентається до фінішу, потерпаючи від ударів долі	Виграє у перегонях, навіть не зваживши на негаразди	

Рис. 2. «Старий» і «новий» світи праці у порівнянні

Джерело: Ферраці Кіт, Гохар Кіан, Вейріч Ноель. Конкуренція в новому світі праці. Як радикальна адаптивність вирізняє найкращих / пер. з англ. Катерина Корнієнко. Київ : Лабораторія, 2023. С. 16.

З упевненістю можна стверджувати, що вже в недалекому майбутньому завершиться інтеграція соціально-трудова платформа, що набирають ознак платформи «Праця 5.0» і платформових бізнес-моделей.

Основними ознаками цих моделей уже зараз є такі:

*реально-часова* — взаємодія учасників сумісно розділеної праці в режимі реального часу;

*безпосередність* — взаємодія учасників ринкових відносин без агентів-посередників;

*фінансово-економічна* — взаємодія учасників платформи за низьких транзакційних витрат;

*просторова* — відсутність бар'єрів для входження в систему (на платформу).

Розмірковуючи над форсайт-оцінками щодо характеру, змісту праці на платформі «Праця 5.0», маємо зробити такі застереження. Авторські судження про означені вище характеристики за умов реальності недалекого майбутнього відрізняються від передбачень, що належать багатьом вітчизняним та зарубіжним дослідникам майбутнього соціально-трудової сфери. Цим передбаченням бракує, на наш погляд, інваріантності, уявлення того, що у світі праці та зайнятості недалекого майбутнього усе буде не так або майже не так, як дотепер. Йдеться про домінування у цьому світі неспостережуваного, неочікуваного, алогічного за сучасними мірками.

Непереконливими, а то й безпідставними постають численні наявні висновки науковців, у яких стверджується, що праця за цифрової та постцифрової доби буде тільки творчою, пізнавальною, знанневонасиченою, креативною. Наведені характеристики праці будуть мати місце, але далеко не скрізь. Багато залежатиме від розподілу ролей між людиною і машиною, від ціннісних настанов учасників сумісно розподіленої праці, від того, чи досягнуто буде консенсусу між провідними соціальними силами стосовно реалізації політики людиноцентризму, настанови на ідеологію трансгуманізму за обмеження проявів постгуманізму (див. розділ 8).

Водночас незалежно від досконалості розподілу ролей між людиною і машиною праця на новітній соціально-трудовій платформі, за нашими форсайт-оцінками, буде все більше індивідуалізованою, децентралізованою, не жорстко регламентованою. Втратить якщо не повністю, то значною мірою сучасне уявлення про робоче місце.

Складником відмітних характеристик «Праця 5.0» порівняно з платформою «Праця 4.0» є урізноманітнення демоекономічних, соціокультурних параметрів зайнятих у суспільному виробництві. Йдеться передусім про інтенсивний вихід на платформу «Праця 5.0» представників покоління Z і водночас розширення у складі функціонуючої робочої сили представників старших вікових груп або представників так званого «срібного покоління» (невипадково сучасну економіку нерідко позначають терміном «срібна економіка». — *Авт.*).

Як справедливо зазначає Філіп Котлер і його колеги — автори бестселера «Маркетинг 5.0. Технології для людства»,<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Котлер Ф., Картаджайя Х., Сетьяван А. Маркетинг 5.0. Технології для людства / пер. з англ. О. Гладкого. Київ : КМ-БУКС, 2024. 280 с.

нині уперше в історії п'ять поколінь, що разом живуть на Землі, мають настільки різні погляди, вподобання і манеру поведінки. Бебібумери і покоління X досі обіймають більшість керівних посад у діловому світі... Втім покоління Y і Z, що найкомпетентніші у сфері цифрових технологій, становлять тепер найбільшу робочу силу... Брак розуміння між старшими корпоративними керівниками, які ухвалюють більшість рішень, і їхніми молодшими споживачами та клієнтами стане великою перешкодою<sup>14</sup>. У наведеному прикладі йдеться про відмінності в ментальних моделях поведінки та цифрової культури представників різних поколінь з акцентом на сумісно розподілену працю в царині маркетингу. Маємо засвідчити, що відмінності, про які йдеться, стосуються практично усіх сфер економічного, соціального, суспільного буття.

До складу основних відмітних характеристик платформи «Праця 5.0», які відрізняються порівняно з платформою попереднього покоління, є значно складніша та урізноманітнена структура зайнятих за професійною, кваліфікаційною ознакою, зокрема кількістю закінчених закладів освіти, отриманих кваліфікацій, кількістю проходження перекваліфікації та підвищення кваліфікації.

Раніше сформульовані гіпотези та попередні висновки, отримали додаткові аргументи, що політика праці і зайнятості на соціально-трудовах платформах недалекого майбутнього набуде інших спрямувань та пріоритетів. До того ж стратегія розвитку стаціонарних робочих місць буде замінена на стратегію розвитку трудових практик (форм трудової діяльності, форм докладання праці).

Наголошуємо на тому, що формування платформи «Праця 5.0» безпосередньо пов'язане з поширенням ще вчора атипових форм зайнятості, нестандартності в широкому її розумінні, яка трансформується у звичайний, притаманний цифровій і постцифровій добі атрибут життєдіяльності. Ця проблематика широко висвітлена в низці публікацій автора, що оприлюднені в останній час<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> Котлер Ф., Картаджай Х., Сетьяван А. Маркетинг 5.0. Технології для людства / пер. з англ. О. Гладкого. Київ : КМ-БУКС, 2024. С. 11.

<sup>15</sup> Колот А. М., Герасименко О. О. Модель зайнятості-XXI: трансформаційні ефекти цифровізації. *Економіка та підприємництво*. Київ : КНЕУ, 2022. № 49. С. 124—148;

Колот А. М., Герасименко О. О., Шатарська І. Ф. Оптимізація зайнятості в умовах цифровізації як форсайт-інструмент стратегічного планування розвитку робочих місць: сценарії для економіки України. *Вчені записки*. Київ : КНЕУ, 2022. Вип. 29 (4). С. 6—26;

Колот А. М., Рябоконт І. О., Бабій Ю. М. Якість зайнятості за нової соціоекономічної реальності: теоретико-методологічні засади. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2024. Вип. 14 (1). С. 12—27.

Частиною цих публікацій є акцент на нових формах залучення працівників та організації трудової діяльності, що стають характерними для багатьох професійних занять:

1) **розподілена робота**, коли роботодавець здійснює добір двох або більше працівників для спільного виконання конкретної роботи;

2) **спільне використання працівника**, коли окрема особа спільно залучена групою роботодавців для виконання робіт (задоволення кадрових потреб) різних компаній;

3) **нерегулярна робота**, коли роботодавець не зобов'язаний постійно (регулярно) надавати роботу працівникові, але може залучати його за вимогою;

4) **тимчасове управління**, за якого висококваліфіковані фахівці тимчасово залучаються для виконання певних проєктів чи вирішення конкретних виробничих завдань;

5) **мобільна робота** за широкого використання інформаційно-комунікаційних технологій, що уможливорює виконання роботи з якого завгодно місця й у будь-який час;

6) **портфельна робота**, коли самозайнятий індивід працює на велику кількість замовників (клієнтів), виконуючи разові роботи;

7) **робота на основі ваучерів**, коли трудовий договір передбачає оплату послуг ваучером, що покриває витрати на оплату праці та внески на соціальне страхування;

8) **спільна зайнятість**, за якої фрилансери, самозайняті, інші фізичні чи юридичні особи, наприклад, мікропідприємства, практикують співпрацю для виконання певних професійних завдань;

9) **зайнятість на онлайн-платформах** із виконання завдань, розподілених між «віртуальною хмарою» працівників<sup>16</sup>.

Вважаємо, що виокремлені форми залучення персоналу, як і інші, здебільшого атипові форми та види зайнятості, будуть домінувати на платформі «Праця 5.0».

Варто зазначити, що форми зайнятості, які ще вчора розглядалися як нестандартні, доповняться ще більш атиповими й усе менше будуть асоціюватися з конкретним стаціонарним робочим місцем як територіально відокремленим місцем докладання праці.

Натомість буде домінувати мобільна, «нерідко віддалена форма трудової діяльності», яка здійснюється, по-перше, поза виробничим / офісним приміщенням, що належить роботодавцю; по-друге, не має стаціонарних, усталених параметрів — площа, ергономіка, зони досяжності, типовий набір засобів і предметів праці; по-

---

<sup>16</sup> Колот А.М., Рябоконь І.О., Бабій Ю.М. Соціально-трудоий вимір економіки платформ. *Економіка і суспільство*. 2024. Вип. 68. С. 6.

третє, процес праці за нестандартних форм діяльності, які інтенсивно витісняють панівні ще вчора стандартні практики, набуває нового, «оцифрованого», інтелектуально-інформаційного характеру, у якому характеристики, змістове наповнення, чи не все створення доданої вартості здійснюється не за Марксом, не за домінуванням класичних предметів і засобів праці, а за інших, постіндустріальних, драйверів операційного процесу — творчість, креатив, нестандартність, поєднання матеріальних і віртуальних ресурсів, домінування нематеріальних активів.

Отримали також статус підтверджених гіпотез передбачення автора щодо завищених очікувань багатьох дослідників, які вважали і продовжують вважати неминучість «кінця праці» та настання в недалекому майбутньому ери «без роботи». З'являються усе нові аргументи, що засвідчують слабкість прогнозів, згідно з якими «безробітне майбутнє» уже стукає у двері чи не кожної економічно активної людини. Поділяємо точку зору тих науковців, які вважають помилковим та/або спрощеним уявлення про фіксований обсяг праці в економіці та закликають приділяти більше уваги появі нових видів економічної діяльності як реакції на розширення суспільних та індивідуальних потреб, на появу все нових і нових споживчих вартостей; брати до уваги й той незаперечний факт, що в рамках кожної професійної діяльності матиме місце виконання різнорідних функцій і завдань, які можуть бути як рутинними, так і творчими, і вимагати діяти в нестандартних ситуаціях<sup>17</sup>.

Науково та емпірично доведено, що підвищення продуктивності супроводжується зростанням доходів суб'єктів економічної діяльності, що зумовлює підвищення інвестиційного та споживчого попиту, задоволення якого потребує залучення додаткових людських ресурсів<sup>18</sup>.

Для формалізованого уявлення щодо розподілу функцій та співпраці між людиною і машинами на платформі «Праця 5.0» скористаємося пірамідою управління інформацією та знаннями,

---

<sup>17</sup> Колот А. М., Герасименко О. О., Шатарська І. Ф. Оптимізація зайнятості в умовах цифровізації як форсайт-інструмент стратегічного планування розвитку робочих місць: сценарії для економіки України. *Вчені записки*. Київ : КНЕУ, 2022. Вип. 29 (4). С. 20.

<sup>18</sup> Krugman P. Lumps of labor. *The New York Times*. 2003, October 3. URL: <https://www.nytimes.com/2003/10/07/opinion/lumps-of-labor.html>;

Sala G. Approaches to skills mismatch in the labour market: A literature review. *Papers: de Sociologia*. 2011. Vol. 96, № 4. P. 1025—1045. URL: <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862v96n4/02102862v96n4p1025.pdf>;

Walker T. Why economists dislike a lump of labor. *Review of Social Economy*. 2007. Vol. 65, № 3. P. 279—291. URL: <https://doi.org/10.1080/00346760701635809>

що її запропонував гуру в галузі маркетингу Філіп Котлер разом із групою дослідників (рис. 3).

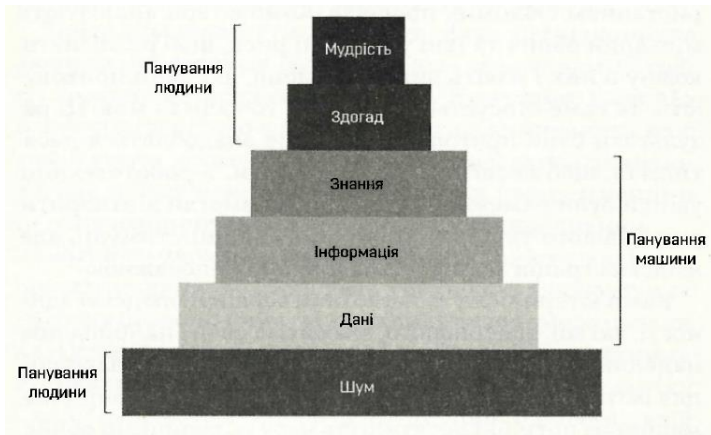


Рис. 3. Піраміда ієрархії управління інформацією та знаннями

*Джерело:* Котлер Ф., Картаджай Х., Сетьяван А. Маркетинг 5.0. Технології для людства / Філіп Котлер, Хермаван Картаджайя, Айвен Сетьяван ; пер. з англ. О. Гладкого. — Київ : КМ-БУКС, 2024. С. 154.

Реалії сьогодення дають підстави стверджувати, що вже нині на платформі «Праця 4.0» сталися суттєві зрушення в розподілі функцій між людиною і створеним нею світом техніки, які будуть посилюватися за становлення платформи «Праця 5.0». За використання комп'ютерів, мереж досягнуто значних успіхів у надшвидкому обробленні невпорядкованих, майже не обмежених за обсягами масивів даних та отримання осмисленої інформації нової якості. Отримана інформація надалі поєднується з іншими відомостями, охоплюється полум'ям інтелектуальних надбань — і врешті-решт продукуються нові знання. Далі технічні засоби систематизують багатство отриманих знань та видобувають їх зі сховищ, коли у цьому виникає потреба.

Згідно з пірамідою, що наведена на рис. 3, із шести ярусів управління інформацією та знаннями на трьох (другому, третьому і четвертому) панують машини і на такій же кількості ярусів панування залишається за людиною, зокрема на першому ярусі (шум)<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> Шум — це спотворення чи погіршеність, що притаманні даним. Нині людським су-  
дженням належить провідна роль у фільтруванні так званого шуму.

У новій економіці, базисом якої є проривні технології та інтелектуальний капітал, провідним компонентом якого є людський, техніка (машини, комп'ютери тощо) і люди мають взаємодіяти, співіснувати. За участю менеджменту має відбуватися оптимізація операційної діяльності, опираючись на сильні сторони і техніки, і людини праці.

На рис. 4 подано формалізований фрагмент поєднання зусиль машин і людей на платформі «Праця 5.0».



Рис. 4. Поєднання зусиль машин і людей

*Джерело:* Котлер Ф., Картаджай Х., Сетьяван А. Маркетинг 5.0. Технології для людства / Філіп Котлер, Хермаван Картаджай, Айвен Сетьяван ; пер. з англ. О. Гладкого. — Київ : КМ-БУКС, 2024. С. 161.

Найбільш прозорливі дослідники та бізнесмени на власному досвіді та за результатами прикладних пошуків роблять висновок, що «бізнес мусить відмовитись від концепції “машини замінюють людину”, бо інакше наразяться на ризик втратити нагоду оптимізувати свою операційну діяльність. Насправді люди і комп'ютери повинні співіснувати й опиратися на сильні сторони одне одних в більшості точок взаємодій»<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> Котлер Ф., Картаджай Х., Сетьяван А. Маркетинг 5.0. Технології для людства / пер. з англ. О. Гладкого. Київ : КМ-БУКС, 2024. С. 160.

Однією з гіпотез задекларованого дослідження щодо сутності, відмітних характеристик платформи «Праця 5.0» є та, що архетип недалекого майбутнього цього феномену все більше буде переповнюватися нетиповим, алогічним, віртуальним, неочевидним, мережевими і соціальними конструктами неопосереджуваного характеру. Справді, за нової реальності суттєве і значиме вже нині часто перебуває за межею безпосереднього сприйняття, спостережуваного.

За авторським конструктом, неспостережуване постає у двох значеннях:

- 1) як неспостережувані явища, процеси, об'єкти;
- 2) як сконструйовані категорії, що мають віддзеркалити суттєві сторони життєдіяльності людини, практики господарювання, суспільного буття.

У теорії та практиці соціально-трудового розвитку маємо сприймати чи не як аксіому твердження, що звичайним є те, що перебуває на поверхні, не завжди виявляється таким, що віддзеркалює достеменно природу та сутність соціально-економічних, соціально-трудових явищ, а шлях до істини, появи вивіреного, суспільно значимого має пролягати через наукову логіку й екосистемний аналіз, які є предметом науки про працю. На полі цієї науки мають перебувати дослідження не стільки видимого, очевидного, як того, що приховане, неспостережуване.

Пояснимо цю думку і ще й так. Постіндустріальна, цифрова, постцифрова реальність є такою, що розтлумачити природу змін, відмітні характеристики і загалом архетип сфери праці і зайнятого, того, що продукується на платформі «Праця 5.0» можливо лише за звернення до неспостережуваного, неочевидного, того, що перебуває за кадром. Без перебільшення можна стверджувати, що видиме дедалі частіше не віддзеркалює достеменно, а невидиме, неочевидне виявляється істинним, таким, що має значення.

Принагідно зауважимо, що вчені-трудовики, соціальники у дослідженнях стану та перспектив розвитку соціально-трудової сфери мають більше запозичувати підходи, інструментарій, методологію, яких дотримуються представники природничих наук, стати на шлях екосистемного сприйняття розвитку навколишніх світів — природи, техніки, економіки, інститутів.

Маємо звернути увагу на проривну методологію, інструментарій досліджень, що їх дотримуються астрономи, фізики, біологи, представники наук природничого спрямування і які прагнуть розкрити таїнство неочевидного, неспостережуваного. Прорив в

астрономії, фізиці стався тоді, коли свого часу відбулося залучення до їхнього наукового арсеналу таких неспостережуваних характеристик, параметрів, категорій, якими постала «темна матерія», «темна енергія». Останні мають назву темних лише тому, що залишаються прихованими, неспостережуваними, але саме на «темну матерію» припадає більша частка маси Всесвіту, а «темна енергія» визначає його майбутнє.

Виконане дослідження підтверджує правомірність раніше зроблених автором висновків про появу та інтенсивне відтворення усе нових викликів та загроз для людини за умов цифрової та постцифрової доби<sup>21</sup>. До нинішніх, що пов'язані здебільшого із поширенням нестандартних форм зайнятості, зростанням «кваліфікаційних розривів», вихолощенням робіт з підвищеною складністю, посиленням соціальної нерівності додаються не менш, а той більш значимі — ті, що мають ціннісний, морально-етичний, соціокультурний контекст. Йдеться про зростаюче відчуття непотрібності, неможливості самореалізуватися, віднайти своє «я».

Великою є ймовірність посилення конфлікту поколінь у сфері праці та зайнятості, зростання індивідуалізму у його негативних, крайніх формах, за яких цінності довіри, солідарності, взаємодопомоги, згуртованості усе далі відходитимуть на узбіччя економічного, соціального, суспільного поступу; ерозія соціального діалогу та згорання виробничої демократії. За оцінкою автора, нових викликів та загроз зазнаватиме світ компетентностей. Останній набуватиме ознак контрастів, асиметрій, темпоральних «збоїв», коли сфера безпосереднього докладання праці потребуватиме нових і нових компетентностей, які усе більше зазнаватимуть зносу і старінню та мають інтенсивно відтворюватися. На шляху вирішення означеного глобального завдання, не виключено поставити старі-нові перепони, свого роду «тромби» на шляху забезпечення стійкого людиновимірного розвитку. Йдеться передусім про неузгодженість, а то й різновекторність соціально-трудова і освітньої політики, масову орієнтацію останньої та так звані поточні потреби ринку праці, що на думку автора, постає проявом, відлунням минулих свідоглядних уявлень<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2021.

<sup>22</sup> Колот А. М. Вища освіта і соціально-трудова сфера в координатах нової економіки: концепт взаємодії та розвитку. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2025. Вип. 15 (1).

Експерти Всесвітнього економічного форуму наголошують на посиленні проявів чотирьох груп ризиків для людини та її інститутів, що мають «цифрове» походження, (табл. 1) і які не знають національних кордонів, а саме:

- ризики, пов'язані з цифровими інноваціями;
- геополітичні ризики;
- економічні ризики;
- соціальні ризики.

Таблиця 1

**ОСНОВНІ РИЗИКИ У ЦИФРОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ ДЛЯ ЛЮДИНИ ТА ЇЇ ІНСТИТУТІВ, ЗА ОЦІНКОЮ ЕКСПЕРТІВ ВСЕСВІТНЬОГО ЕКОНОМІЧНОГО ФОРУМУ**

<i>Ризики, пов'язані з цифровими інноваціями</i>	
Кібератаки	Цифрові технології сучасної промислової революції за своєю природою є вразливими до різних форм кібератак — від простої крадіжки даних та вимог викупу й до втручання в роботу систем з потенційно широкомасштабними наслідками. Зростає організована кіберзлочинність, з якою дедалі важче боротися. Формується самостійна бізнес-модель «кіберзлочин як послуга» (cybercrime as a service) мірою того, як ускладнюється інструментарій так званого даркнету (Darknet) — особливого сектора глобальної мережі, де здійснюються операції поза законом. Особливо широкі можливості для кіберзлочинності створюють механізми Інтернету речей. За оцінкою, у 2021 році втрати від кіберзлочинності можуть сягнути 6 трлн дол.
Уразливість баз даних	Поширення нових інформаційних технологій та IoT підвищує загрози захищеності так званих чутливих даних — від ідентифікаційних даних особи, про стан здоров'я та фінанси й до конфіденційної інформації, яка належить приватним компаніям і державним органам. Зростання витоку даних стимулюється тим, що вони перетворюються на об'єкт ринкової торгівлі, обсяг якої нині оцінюється в близько 200 млрд дол.
Штучний інтелект	Створює потенційно найбільш істотні екзистенційні ризики, що включають небачені раніше можливості маніпулювання свідомістю через поширення неправдивої інформації та можливе створення в перспективі нових інтерфейсів «мозок — комп'ютер» і гіперавтоматизованих комплексів (робототехніка + штучний інтелект), функціонування яких може опинитися поза межами людського контролю

<b>Ризики, пов'язані з цифровими інноваціями</b>	
Технології 5G (у перспективі 6G)	Створення нової високошвидкісної інфраструктури потребує величезних інвестицій в нові об'єкти й демонтажу застарілих. Такі витрати можуть становити значну фінансову проблему, не підйомну для багатьох
Квантові обчислення	Унаслідок кардинального (на декілька порядків) прискорення обчислень уразливими стають сучасні технології шифрування, що ставить під загрозу системи захисту даних і режими регулювання доступу до мереж, які обслуговують критичну інфраструктуру, пов'язану з національною безпекою
«Хмарні» сервіси	Спричиняють небувалу концентрацію у віртуальному просторі великих масивів потенційно чутливої інформації, яка може містити персональні дані та національні й комерційні секрети, що можуть стати об'єктом несанкціонованого доступу
<b>Геополітичні ризики</b>	
Утворення паралельних кіберпросторів	Зростаюча тенденція до посилення розбіжностей між країнами в їх протоколах здійснення операцій у кіберпросторі створює загрозу технологічної фрагментації цього простору, особливо в рамках політики окремих країн щодо встановлення «кіберсуверенітету». Це може призвести до порушення зв'язків між окремими секторами глобального кіберпростору
Формування переваг першопроходьців	Країни, які йдуть попереду в запровадженні новітніх технологій функціонування кіберпростору, мають істотні переваги, впливаючи вирішальним чином на формування нових стандартів і виробничих мереж. Це може зумовлювати зміни в глобальному балансі сил, спричинити загострення суперництва й протиріч
Нова «цифрова» гонка озброєнь	Відбувається зміна в природі національної та міжнародної безпеки, де ключовими стають питання гарантування захисту критичної інфраструктури, підтримки суспільних цінностей та запобігання виникненню міждержавних конфліктів. Цифрові технології спричиняють асиметричні зрушення у сфері військової справи, даючи змогу здійснення атак на великі країни з боку малих, а також недержавних структур. Виникає нова технологічна гонка озброєнь у кіберпросторі
Розрив з'єднаності міжнародних систем обміну даними	Посилюється значення фактора надійності учасників критичної інформаційної інфраструктури. Зростає ймовірність припинення обміну даними, що може призвести до порушення взаємодії між різними системами

<i><b>Економічні ризики</b></i>	
Ризик втрати контролю над ключовими технологіями	Ті, хто контролює інформаційні системи, дістають переваги в проведенні досліджень та економічному розвитку, формуючи й регулюючи основні тренди. Інші країни потрапляють у залежність від цих тенденцій, які вони фактично не мають змоги регулювати
Нові витрати, пов'язані з фрагментацією кіберпростору	Зумовлює підвищення транзакційних витрат бізнесу й зниження продуктивності через необхідність створення різних виробничих ліній для окремих ринків з різними стандартами та протоколами обміну даними
Втрата сталості розвитку	Наростаюча фрагментація зумовлюватиме збільшення негативного екологічного впливу. Сучасні системи функціонування штучного інтелекту потребують дуже великих витрат енергії
Монетарні та фіскальні ризики	Формуються передумови для зростання нерівності можливостей між окремими компаніями й країнами. Нові цифрові валюти, які функціонують поза чітко визначеними регуляторними рамками, можуть підірвати стабільність національних валют і міжнародні зусилля проти відмивання брудних грошей, а втрата довіри до цифрових грошей здатна порушити загальну фінансову стабільність
<i><b>Соціальні ризики</b></i>	
Утворення цифрових відмінностей і поглиблення розривів у добробуті	Різні швидкості запровадження новітніх цифрових технологій можуть поглиблювати соціальну нерівність і нерівність між окремими країнами, а також між працівниками різної кваліфікації (особливо сильно вражаючи працівників з найнижчою кваліфікацією), між різними регіонами (зокрема, високорозвиненими міськими районами й технологічно відсталими сільськими регіонами). При цьому може утворитися «зачароване коло»: збільшення розривів у доходах і «втеча мізків» ускладнюють для тих, хто відстає, скорочення відставання та унеможлиблює необхідні інвестиції, які б сприяли доступу на створювані Четвертою промисловою революцією новітні ринки; це дестимулює дослідження в новітніх сферах, ще більше посилюючи «втечу мізків»
Формування людської дистопії	Відсутність глобальних технологічних рамок призводить до феномена дистопії, наприклад, унаслідок кібербулінгу, установлення постійного режиму нагляду й порушення конфіденційності, поширення неправдивої інформації та монетизації інформаційних даних про окремих осіб. Усі ці фактори можуть спричиняти руйнування довіри в суспільстві

*Джерело:* The Global Risks Report 2020. 15<sup>th</sup> Edition. P. 62—67.  
 URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Global\\_Risk\\_Report\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Risk_Report_2020.pdf) (дата звернення: 11.05.2025).

Зазначені вище виклики та загрози, що чекають на людину, яка перебуватиме на платформі «Праця 5.0», в сукупності з іншими переконливими свідченнями, наведеними у наступних розділах, дають підстави для висновку: екосистема соціально-трудої сфери як нині, так і особливо в перспективі потребуватиме дієвих інструментів та важелів регулювання, посиленої уваги до неї з боку політикуму, провідних соціальних сил. На порядку денному формування нового типу соціального діалогу та укладання соціальних договорів, про що йтиметься далі.

Змушені констатувати, що нинішній стан опрацювання найбільш актуальних проблем соціально-трудоого розвитку не можна визнати задовільним. Бракує глибини досліджень, фрагментарними, звуженими були і залишаються горизонти наукового пошуку.

Теорія праці і зайнятості переповнена традиційними засновками, парадигмами, у яких більше з історії економічних учень минулого, аніж з проривних бачень майбутнього. І це у той період карколомних змін, трансформацій, коли «темна матерія», «темна енергія» на платформі «Праця 5.0» набувають домінантного стану і значення.

У світлі задекларованого вище логічним, виправданим, доведеним постає твердження, що епіцентр наукового пошуку, вчених трудовиків, соціальників має переміститися в царину неспостережуваних, неочевидних, прихованих явищ, процесів, які притаманні платформі «Праця 5.0».

Поява, інтенсивне відтворення та поширення неспостережуваних, неочевидних новітніх явищ і процесів, які постають домінантними характеристиками платформи «Праця 5.0», як і абстракції феномену, що є об'єктом та предметом цього дослідження, є наслідком глобальних перетворень першої половини ХХІ ст., що мають одночасно техніко-технологічне, інформаційне, цифрове, постцифрове, демографічне, інституціональне та політико-економічне походження. Розглянемо основні першопричини формування нової реальності у контексті соціально-трудоих домінантів розвитку.

## РОЗДІЛ 3

---

# ТЕХНІКО-ТЕХНОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ФОРМУВАННЯ НОВОЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ РЕАЛЬНОСТІ

На початку 2020-х років, обґрунтовуючи природу та рушійні сили становлення соціально-трудової платформи «Праця 4.0», автор дослідження передбачав, що три феномени сучасності — «демографія-XXI», «глобалізація-XXI» і «Індустрія-4.0» у найближчі роки кардинально змінять світ природи, економіки, інститутів і світ самих людей<sup>23</sup>. Можемо лише підтвердити попередні форсайт-оцінки та правомірність висновків щодо пріоритетної ролі щонайменше чотирьох груп технологій, які найбільше впливатимуть на початку 2020-х років на бізнес, соціально-трудова сферу, життєдіяльність людей. Йшлося про когнітивні, хмарні технології, Інтернет речей і великі дані. Зазначалося, що усе, пов'язане з «Індустрією 4.0», зокрема блокчейн, криптовалюта, інформаційні мережі, кіберсистеми, платформи й багато іншого, нібито з фантастичної літератури стрімко увійде в наше життя, кардинально змінюючи дотеперішні форми життєдіяльності, мотиваційні настанови, цінності, соціально-трудова практики.

Усі ми є свідками означеного і можемо спостерігати переплетіння, симбіоз, нашарування виокремлених вище феноменів сучасності та підтвердити наступний висновок: людство, переступивши поріг другого-третього десятиліття XXI ст., започаткувало розбудову розумної планети, у якій мережізація, з'єднання всіх і всього, надінтенсивний обмін інформацією стане мейнстрімом найближчих років<sup>24</sup>.

Після оприлюднення попередніх форсайт-оцінок стосовно впливу проривних технологій на світ праці та зайнятості не минуло й п'яти років, але техносвіт зазнав настільки разючих змін, що на порядку денному постала потреба в новітніх прогнозах й оцінках у цій царині.

---

<sup>23</sup> Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2021. С. 187.

<sup>24</sup> Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2021. С. 189.

Цілком очевидно, що становлення платформи «Праця 5.0», розширення її масштабів та посилення впливу на суспільний розвиток маємо передусім розглядати в контексті першопричин, витоків розбудови означеного вище феномену. У складі останніх провідні позиції посідає наступний після «Індустрія 4.0» техніко-технологічний базис економіки — ХХІ. Йдеться про «Індустрію 5.0» («Industry 5.0») як нову фазу постіндустріалізації, на якій новітні технології, що отримали «приписку» в «Індустрії 4.0» у м'яких формах впровадження, набувають пріоритетного значення. Водночас «Індустрія 4.0» приростає новітніми властивостями, ціннісними характеристиками.

Йдеться про те, що «Індустрія 5.0» уособлює запровадження спільного робочого середовища людини і створеного нею паралельного світу машин, технологій, мереж. Складником проривних технологій першої половини ХХІ ст. є поява техніко-технологічного феномену, що отримав назву інтелектуальної автоматизації (Intelligent Automation, IA). Йдеться не про окрему технологію, а про синтез проривних технологій, а саме штучного інтелекту, робототехніки, технології блокчейну, сумарним ефектом яких є якісне переосмислення робочих процесів в цілому бізнесу та виробництва<sup>25</sup>.

Інтелектуальну автоматизацію розглядаємо як компонент чергового етапу техніко-технологічної революції. Водночас йдеться про елементи «Індустрії 5.0», які також постають «спусковим гачком» появи нового соціально-трудового феномену, теоретико-прикладні засади якого розглянуті в попередньому параграфі.

Поява явища, процесу, інноваційного синтезованого продукту, яким постає інтелектуальна автоматизація, означає, що цифрові та інші проривні технології набувають такого рівня розвитку, що змінюють досьгоднішні уявлення про робочі процеси, робоче місце, продуктивність та інструменти її підвищення, організацію праці, функції персоналу у процесах праці.

Правомірним є твердження, що за поширення ІА створюються передумови для формування нового архетипу та правил ведення бізнесу і зокрема: не зацифровувати вже існуючий бізнес, а створювати нове цифрове підприємство; створювати екосистеми да-

---

<sup>25</sup> Bornet P., Barkin I., Wirtz J. Intelligent Automation: Welcome to The World Of Hyperautomation: Learn How To Harness Artificial Intelligence To Boost Business & Make Our World More Human. Singapore : World Scientific Publishing, 2021. 432 p.

них як взаємопов'язану сукупність послуг, що уможлиблює задоволення різних потреб споживачів (агентів) у єдиному інтегрованому середовищі. За наявними даними, 86 % світових бізнес-лідерів вважають, що їхні компанії для набуття незаперечних конкурентних переваг мають запровадити ІА упродовж найближчих п'яти років.

Нижче наведено приклади новітніх можливостей, що з'являються за впровадження ІА в різних сферах суспільного буття та мають умовну назву.

**Розумний зір.** Йдеться про революційні зміни у спостереженнях та контролі за довкіллям, у розпізнаванні об'єктів, автоматизації опрацювання документів; оптимізації роботи торговельних закладів; автоматизації аналізу біометрії за сітківкою ока й рисами обличчя тощо.

**Розумні руки.** Йдеться про роботизовану автоматизацію технологічних процесів (robotic process automation, RPA).

**Розумні співрозмовники.** Йдеться передусім про голосових помічників, які досягли разючих успіхів завдячуючи вдосконаленню методів та прийомів навчання механізмів природної мови.

**Нові мізки.** Йдеться передусім про можливості, що відкрилися за знакового відкриття глибокого навчання. Завдячуючи останньому, комп'ютери навчаються надшвидко. Отримуючи інформацію й викарбовуючи з неї закономірності, машини дістають можливість самонавчатися.

Представлений вище аналіз проривних технологій, зокрема інтелектуальної автоматизації, які справляють усе більший вплив на економічне і суспільне буття, є принципово важливим для розуміння природи, причин, рушійних сил становлення платформи «Праця 5.0». Дійсно, започатковуються основи, світоглядні уявлення про те, якими є техніко-технологічні передумови, спускові гачки змін у життєдіяльності людини. Однак знати про прогресивні технології сьогодення і недалекого майбутнього, про їхній техніко-технологічний потенціал, відмітні характеристики та переваги в порівнянні з попередніми можливостями ще не означає появи знань про приховане, неочевидне, дійсно значиме для усвідомлення того, як насправді відбувається поєднання цифрового, фізичного, біологічного, інтелектуального і соціально-трудового світів та якими є наслідки такого поєднання.

Ще і ще раз наголошуємо, що технократичне бачення новітніх трансформацій є недостатнім для розуміння того, як насправді влаштована економіка екосистем сьогодення та майбутнього, як

з'являється новий архетип суспільно організованої праці, як цей архетип обумовлює появу іншої філософії та практики трудової, суспільної діяльності.

В одній з попередніх публікацій автор намагався рельєфно подати новітні властивості нової економіки та мережевого суспільства, що є породженням «Індустрії 4.0», та наступного покоління, як ці властивості змінюють життєдіяльність людини загалом та за її перебування на соціально-трудої платформі. Можемо лише підтвердити нещодавно задеклароване і знову зробити наголос на тому, що симбіоз новітніх знань, технологій, цифрових та інтелектуальних ресурсів породжує низку постіндустріальних особливостей економіки сучасної доби і серед них: генерування безперервного потоку цифрових даних; надшвидка доставка і можливість споживання цифрових продуктів і послуг; підтримка майже миттєвої взаємодії між суб'єктами економічної діяльності, коєволюція останніх; домінування горизонтальних зв'язків над вертикальними; спільне створення цінностей; консолідація дій; платформа і мережева взаємодія учасників сумісно розподіленої праці. Симбіоз новітніх знань і технологій відкриває небачені можливості поєднання цифрового, фізичного, біологічного, інтелектуальних світів, за якого з'являються постіндустріальні системи виробництва, транспортування, постачання, споживання, новий архетип суспільно організованої праці<sup>26</sup>.

Не менш важливо й наголосити на тому, що нова (постіндустріальна) економіка — це новий формат економічних, соціальних, суспільних відносин; це нова (інша) культура, світогляд, мислення. Світ економіки, світ самих людей без перебільшення перевернувся, став іншим. У новій економіці базис і надбудова, економічне і позаекономічне, вертикальне і горизонтальне, централізоване і децентралізоване, стандартне і нестандартне, лінійне і нелінійне, реальне і віртуальне значною мірою, а інколи і повністю, помінялися місцями.

Нова економіка — це економіка екосистем, що діє на принципово нових засадах, і це має принципове значення для формування і освітньої, і соціально-трудої політики. Немає підстав переглядати раніше зроблені висновки, «що нова економіка (вона ж і цифрова, і мережева, і знаннєва, й інформаційна та ін.) — це не прояв механічного приросту технічних, організаційних, інноваційних та

---

<sup>26</sup> Колот А. М. Вища освіта і соціально-трудова сфера в координатах нової економіки: концепт взаємодії та розвитку. *Соціально-трудої відносини: теорія та практика*. 2025. Вип. 15 (1). С. 19.

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, ніж дотепер, сценаріями, рухаються в іншому ритмі та з іншими швидкостями. Уже сьогодні реальністю є не бачені 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 прокладає шлях відходу від суто ринкової системи. Не буде перебільшенням твердження, що для нової економіки характерним є феномен поєднання віртуального й реального світів»<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2021. С. 217.

## РОЗДІЛ 4

---

### ДО МОДЕЛІ ЛЮДИНИ, ЯКА ПЕРЕБУВАТИМЕ НА ПЛАТФОРМІ «ПРАЦЯ 5.0»

Одним із методологічних засновків, що його дотримується автор, пояснюючи природу, відмітні особливості феномену «Праця 5.0», є розгляд останнього через призму людського ресурсу, індивідуальної робочої сили, сукупного працівника, що перебуватиме на соціально-трудовій платформі в недалекому майбутньому. Цей засновок доповнюється методологією екосистемного погляду на роль, місце, значення людини у сфері економічної діяльності (сумісно розподіленої праці).

Перш ніж зосередитися на змістових характеристиках авторського концепту моделі людини, яка перебуватиме на платформі «Праця 5.0», акцентуємо увагу потенційних читачів на деяких основних засновках цієї моделі. Принциповою позицією автора є та, що модель людини платформи «Праця 5.0» має зберегти культурний код, найкращі риси та характеристики, що дані людині природою, розвинені у процесі її соціалізації, та природи новітніми якостями і здібностями.

Авторська позиція різко контрастує з поширеними наративами одновекторного формування моделі людини майбутнього, з акцентом тільки на вимогах до неї (людини) з боку техносвіту, інститутів економіки та суспільства. Не менш важливими, навіть більше, першозначущими є вимоги іншого порядку. Йдеться про вимоги людини до умов життєдіяльності, до інститутів, які мають демонструвати свою здатність забезпечити суспільно прийнятну соціальну якість, умови для самореалізації та самоствердження людини як основного ресурсу і найбільшої цінності. Це також потребує, аби людина, яка перебуватиме на платформі «Праця 5.0», опанувала мистецтво формулювати свої вимоги до умов життєдіяльності, усвідомлювати достеменні цінності трудового життя.

Розвиваючи заявлене і водночас конкретизуючи авторську позицію стосовно моделі людини недалекого майбутнього, акцентуємо на такому. Помилковими і такими, що заважають уже нині людиновимірному розвитку нової економіки і мережевого суспільства, вважаємо поширені наративи суспільної детермінації усіх складників життєдіяльності людини техніко-технологічними новаціями і те, що людина має жити за правилами, які диктує створений нею паралельний світ — світ техніки, технологій, інститутів. За таких наративів проривним технологіям сучасності, роботам, штучному інтелекту за замовчуванням «приписується» право на визначення ролі, функцій, місця людини в розвитку економіки і суспільства.

Організація суспільної праці, процеси праці насправді як сьогодні, так і в майбутньому, будуть значною мірою детерміновані новітнім техніко-технологічним базисом, з інституціональними перетвореннями. Проте це не означає, що такою ж мірою має бути детермінована ціннісна компонента життєдіяльності людини, і вона (людина) приречена слідувати за техніко-технологічними новаціями, залишатися чи не заручником створеного нею паралельного світу.

За авторським концептом, модель людина платформи «Праця 5.0» — це модель людиновимірна, у якій маємо суб'єкта, здатного вибудувати відносини з техносвітом, разом зі штучним інтелектом, та зберегти провідну роль як творця, найбільшої цінності та мети розвитку. Далі йдеться не про модель, що має формуватися методом спроб і помилок за орієнтації здебільшого на неусвідомлені, абстрактні характеристики та драйвери суспільного (не) розвитку, а про модель, яку бажано мати на виході людиноорієнтованих трансформацій; модель, параметри якої мають постати індикаторами соціальної політики держави та предметом діалогу між провідними соціальними силами на усіх рівнях ієрархічної структури національної економіки.

Подальші наукові розвідки спрямовані на деталізацію заявленого є такими.

Нова економіка, що є водночас і знанневою, і інформаційною, і цифровою, є продуктом життєдіяльності людини, її фізичних, інтелектуальних здатностей, якостей, які вона використовує для розбудови світу економічного, світу, що продукує нові товари і послуги, задовольняє індивідуальні потреби людини та суспільства в цілому, розширює можливості учасників економічної діяльності.

Акцентуємо й на тому, що сучасна економіка за екосистемного підходу до пояснення того, як насправді вона функціонує, постає як економіка екосистем. За авторським конструктом, екосистема у

сфері економічної діяльності (сумісно розподіленої праці) — це динамічна, відкрита, добровільна, цілісна платформа (мережа), що формується з економічних агентів (акторів), які об'єднуються навколо (ціннісних пропозицій), взаємодіють на принципах конкурентного співробітництва, консолідації, коеволюції, обмінюються матеріальними і нематеріальними активами; розподіляють ризики, зобов'язання та зиски; прагнуть стійкого людиномірного розвитку<sup>28</sup>.

Сучасна економіка як економіка має складну ієрархію, об'єднує низку підсистем, а однією з провідних постає екосистема соціально-трудової сфери та її основа — соціально-трудова платформа «Праця 4.0» та наступних поколінь. У центрі цієї платформи, як і економіки загалом, перебуває людина, що постає в різних іпостасях (працівника, партнера, клієнта, споживача тощо) і являє собою найвищу цінність.

У попередніх дослідженнях переконливо доведено, що суто економічну значущість людини як працівника, основного суб'єкта платформи «Праця 4.0» й наступного покоління, варто пов'язувати з такими її здатностями, спроможностями, ціннісними вимірами:

1) *створювати прогресивні, інноваційно орієнтовані техніко-технологічні, інформаційні, цифрові засоби та продукти*, що постають матеріальним базисом набуття конкурентних переваг;

2) *охоплювати «полум'ям праці» накопичені матеріальні та нематеріальні активи*, поєднувати створений людиною паралельний світ техніки, технологій, штучного інтелекту з потенціалом творчості, креативності, інтелектуальними здібностями та можливостями економічно активної людини, коли на «виході» постає новий рівень продуктивності та соціальної якості;

3) *бути носієм критично важливих здатностей*, роль яких за умов та викликів постіндустріальної доби стрімко зростає; йдеться про неекономічні чинники стійкого розвитку, якими постають довіра, відповідальність, солідарність, згуртованість, культура.

З наведеного вище випливає, що трансформацію статусу людини на соціально-трудовій платформі як сучасної доби, так і особливо майбутньої, треба пов'язувати зі зростанням її ролі як *творця*, що створює новітнє, прогресивне; *актора (агента)* творчості, креативності безпосередньо у процесах праці; *носія* надважливих здатностей, що мають позаекономічний характер та пов'я-

---

<sup>28</sup> Колот А. М. Екосистемність як імператив стійкого людиновимірного розвитку : препринт. Київ : КНЕУ, 2024. С. 17—18.

зани з потребою в новому рівні морально-етичного, духовного, що здатне забезпечити критично необхідний запас довірчих, консолідованих відносин<sup>29</sup>.

Маємо підстави підтвердити раніше задекларовані висновки про роль неекономічного в умовах нової екосистемної реальності, які сформульовані так: «В економічній і соціальній культурі сучасної цифрової доби... цінністю є залучення, а не відторгнення; згуртованість, а не роз'єднаність і так званий *негативний індивідуалізм*; довіра, а не її антиподи; прозорість, а не закритість, прихованість; розвиток, а не лише зростання; соціальна якість, а не лише зосередженість на прибутковості; духовність, а не моральна неповноцінність; справжність, а не штучність; емерджентність, а не локальність, зацикленість на минулому, якому місце в історії економічних знань. У суспільній свідомості вкрай важливо зародити розуміння, а згодом і переконання, що стійкий економічний, соціальний і трудовий розвиток залежить не тільки і не стільки від ресурсів та факторів, одиницею виміру яких є тонни, метри, барелі, гектари, а від ресурсів та потенціалу, який має морально-духовне, інтелектуальне походження та етичний, суспільно орієнтований, ціннісний вимір»<sup>30</sup>.

Отже, іманентною компонентою становлення та розвитку екосистем за сучасної цифрової доби є тренд до посилення значущості неекономічних чинників сучасного поступу. Проведене дослідження дало змогу науково підтвердити, що причини посилення ролі як екосистем, так і неекономічних чинників стійкого розвитку, мають значною мірою спільну природу й одновекторний розвиток.

Наведене вище разом з іншими новітніми засновками, розширене тлумачення яких потенційний читач може знайти в останніх публікаціях автора<sup>31</sup>, дало підстави для такого узагальнення: на платформах «Праця 4.0», «Праця 5.0» має з'явитися нова, інша модель людини не економічної (не *homo economicus*), а людини інноваційної, творчої, соціально відповідальної, здатної бачити і розуміти неочевидне, нетрадиційне, латентне.

---

<sup>29</sup> Колот А. М., Герасименко О. О. Некономічні детермінанти соціально-трудового розвитку — XXI. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2023. Т. 13, № 1. С. 26.

<sup>30</sup> Колот А. М., Герасименко О. О. Некономічні детермінанти соціально-трудового розвитку — XXI. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2023. Т. 13, №1. С. 26.

<sup>31</sup> Колот А. М. Вища освіта і соціально-трудова сфера в координатах нової економіки: концепт взаємодії та розвитку. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2025. Вип. 15 (1). С. 11—29;

Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2021. 487 с.

Потенційному читачеві пропонуємо дослухатися і до такого висновку автора: в узагальненому вигляді сукупний працівник, який має прийти на сучасні платформи соціально-трудового розвитку, повинен стати носієм постіндустріальних якостей та здатностей. Цей працівник (сукупний, інтегрований, узагальнений) має бути, безумовно, професійним, але ця професійність не повинна бути орієнтована тільки на так зване первинне робоче місце; сукупний працівник повинен мати здатність не адаптуватися (прилаштуватися), а інтегруватися, бути провідником інновацій, креативу, неординарності; сукупний працівник повинен розуміти складне, неочевидне, приховане, мати здатність думати інакше, бути не таким, як усі, володіти інваріантними знаннями; сукупного працівника має вирізняти культура, моральність; людина як особистість повинна не поступатися, а перевершувати людину професійну (професійність можна доволі швидко набути, а особистістю можна й не стати)<sup>32</sup>.

Складовою властивостей людини платформи «Праця 5.0» як стійких індивідуально-психологічних особливостей, що визначатимуть її унікальність й формуватимуть поведінку та ставлення до навколишніх світів — природи, техніки, технологій, інститутів і світу самих людей — постають стійкі здібності до безперервного навчання, культура набуття знань, умінь та навичок, яких потребує цифрова та постцифрова економіка.

Навчання упродовж життя перестає бути лише побажанням, настановою, заклик до професійного розвитку та соціалізації. Воно (безперервне навчання) перебуватиме у площині найнеобхідніших передумов затребуваності людини, володіння нею незаперечними конкурентними перевагами, уможливлення самореалізації та самоствердження.

Йдеться саме не про традиційне, дотеперішне — періодичне підвищення кваліфікації, перманенту перекваліфікацію, а про постійне перебування людини цифрової і постцифрової доби в екосистемі розвитку персоналу, самопідготовки до зміни профілю діяльності, оновлення здатностей бути успішною.

Наведені вище висновки є, на наше переконання, вираженими, науково обґрунтованими, і їх можна розглядати як основу перспективної, бажаної антологічної моделі, яка є предметом дослідження.

---

<sup>32</sup> Колот А. М. Вища освіта і соціально-трудова сфера в координатах нової економіки: концепт взаємодії та розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2025. Вип. 15 (1). С. 25.

Наголошуємо на тому, що формування такої моделі в реальній дійсності не є лінійним одновекторним процесом. На практиці він залишається лише частково усвідомленим та сприйнятим, а на шляху його реалізації постає безліч перешкод як суб'єктивного, так і об'єктивного характеру.

Маємо засвідчити, що властивості, здатності, цінності людини цифрової і постцифрової доби формуються за неоднозначного, суперечливого впливу на них технореальності, яка усе більше ускладнює формування здорових соціально-трудових відносин та досягнення цілей стійкого людиновимірного розвитку. Йдеться без перебільшення про формування нової (не)нормальності, яку можна трактувати як прояв феномену «антропологічної неадекватності», коли зовнішній техніко-технологічний архетип продукує неприйнятні, нездорові, умови життєдіяльності.

У контексті проблематики, що прямо чи опосередковано пов'язана з перебуванням людини на платформі «Праця 5.0», її взаємодією з техносвітом, зокрема зі штучним інтелектом, нового звучання й актуальності набувають етичні морально-духовні аспекти життєдіяльності людини, максима гуманізму, з'ясування того, якою буде нова епоха антропоцену. Ці та інші, не менш актуальні питання життєдіяльності у повсякденній рутині часто-густо перетікають за горизонт нагальних роздумів, але від того не стають другорядними. Не є ця проблематика й суто філософською та не торкатися життєвих інтересів чи не кожної свідомої людини.

Цінність того чи іншого атрибуту життєдіяльності людина особливо усвідомлює, коли стикається з обмеженням, втратою, зміною звичного, суспільно прийнятного. Новий техносвіт, і передусім інтелектуальна автоматизація, штучний інтелект, які ще вчора розглядалися як складові технологічної трансформації, чи не миттєво стали вікном у цифрове і постцифрове життя, набули персоніфікованих ознак, стосуються усе більшої кількості представників соціуму.

Людина на платформі «Праця 5.0» стає суб'єктом нової реальності, перебуваючи у світі гібридного офлайн- і онлайн-буття. До того ж простір останнього постійно розширюється. Користуючись соціальними мережами, людина не бачить одна одну, взаємодіє, співпрацює, обмінюється результатами цифрової діяльності. Вона ділиться своїми сумнівами, думками, переживаннями і є суб'єктом психологічної феноменології. Отже, інтернет-простір стає простором людського життя, цифровим і постцифровим світом, повсякденною реальністю. Чи є цей простір іманентним природі людини, чи відповідає він цінностям людини, які формувалися упродовж

багатьох століть? Відповіді на ці запитання не є простими та очевидними.

Відоме запитання, яке свого часу сформулював Мартін Хайдеггер, «Що означає бути?» правомірно трансформувати у запитання «Що означає бути в цифровому світі?» Людина вже встигла оцінити як свободу, можливості інтернет-простору, переваги нових способів активності, так і ціну, яку вона сплачує за необмежене спілкування, постійне перебування на зв'язку, надлишковість інформації. Як складові цієї ціни постає втрата свободи, здоров'я, інформаційне перенавантаження, порушення приватності. Ще більш складним є запитання про те, як цифровізація життєвого простору впливає на культуру, яким є та буде прояв гуманістичних цінностей за умов, коли новий техносвіт стає «вікном у життя».

Залишається відкритим питання, чи стане людина недалекого майбутнього більш толерантною, відповідальною, доброю, лояльною, моральною. У звичному, природному, офлайнному світі людина навчилася швидко орієнтуватися, проявляти людське, очевидне, затребуване, але чи буде вона (людина розумна) проявляти ці саме якості й здатності у світі напівреальному, напіввіртуальному, світі штучного інтелекту. Сформованим дотепер соціокультурним цінностям притаманною була значна стабільність. Нова технологічна, економічна, соціальна, темпоральна реальність формує новий архетип цінностей — менш стабільних, виразних, одновимірних, індивідуалізованих.

Справді, природа заклала в людину настанову на добро, відповідальне ставлення до себе й оточення, цінності співчуття, співпереживання, безліч інших морально-етичних чеснот, культурних наративів. За тих чи тих суспільних умов означені цінності можуть набувати розвитку, пригнічуватися, а то й деградувати, вироджуватися.

Звернімо увагу на те, як людина за надзвичайно короткий за історичними мірками період стала об'єктом маніпулювання з боку інформаційних систем, наскільки збільшився розрив між обсягом інформації, що заповнює миттєвий простір, і здатністю людини до її оброблення та сприйняття; наскільки зросли ризики для психологічного і професійного здоров'я людини. Незалежно від бажань, уподобань, системи цінностей і настанов, якими керувалася людина дотепер, вона змушена жити у новому гібридному світі, ділити життєвий простір з об'єктами створеного нею техносвіту, які усе більше намагаються перебрати на себе функції, а то й місію людини.

Поділяємо занекоєння дослідників, які звертають увагу на неоднозначні наслідки для людини неконтрольованого розвитку техносвіту і закликають до появи свого роду ін'єкцій культурних сенсів у тіло цифровізації з тим, щоб цифровий простір не став зоною відчуження всіх від всіх за домінування соціокультурного вакууму. Отже, йдеться про необхідність цілеспрямованого наповнення цифрового світу ціннісним, соціокультурним контекстом та усвідомлення кожним суб'єктом цього світу не лише як у ньому існувати, а для чого. Нагадаємо, що пандемія, яку соціум пережив нещодавно, і наслідки якої перманентно даються взнаки, засвідчила достеменно значущість для людини цінностей солідарності, взаємодопомоги, підтримки, кооперації, консолідації дій, подолання ізоляції, не втрати самого головного — самого себе.

Наголошуємо на особливій значущості психологічної компоненти становлення і функціонування платформи «Праця 5.0». Невипадково у зарубіжній практиці з'явився новий самостійний напрям науково-прикладних досліджень — психологія техніки (штучного інтелекту). Зростає кількість публікацій на цю тему, з'явилися перші монографії з проблематики психології техніки (аналогічно з тим, як кілька десятиліть тому розпочиналися дослідження з філософії техніки). І хоча у словосполученнях «психологія техніки» чи «психологія штучного інтелекту» немає належної термінологічної чистоти, вони мають право на існування, а практичну значущість досліджень у цій царині не варто недооцінювати. Звичайно, йдеться не про наділення машин (штучного інтелекту) психікою, а тим більше свідомістю, попри те, що вони стають усе більш «розумними». Йдеться про інше, приховане, неусвідомлене, ще вчора другорядне, а сьогодні першочергове.

Переконані в тому, що всі учасники сумісно розподіленої праці потребують поглиблених знань, які мають допомогти їм налагодити взаємодію, співпрацю з «розумними» машинами, штучним інтелектом. Це позитивно впливатиме на формування досконалих кадрових практик і моделей поведінки людини, розвиток способів, інструментів комунікації; розуміння природи, причин психологічних дискомфортів і розладів, пошуку механізмів їх уникнення та шляхів самореалізації людини з урахуванням психологічної компоненти життєдіяльності.

Принциповою позицією, філософським, ментальним кредо автора стосовно озвученої вище проблематики є таке: «У людині має залишитися якомога більше людського, морально-етичного, соціокультурного. Людина має бути найбільшою цінністю та метою економічного, соціального, суспільного поступу».

Наголошуємо на тому, що новий гібридний світ цифрових і постцифрових технологій має стати для людини простором породження нових особистісних цінностей, розвитку здатностей, якостей; простором для прирощення у людині людського, морально-етичного; простором для об'єднання людей навколо спільних цінностей. Якщо домінуватиме тренд до вихолощення в людині людського, то причиною варто вважати не поширення проривних цифрових і постцифрових технологій, а нездатність, неготовність соціуму усвідомити достеменні цінності суспільного буття і стати на шлях стійкого людиновимірного розвитку.

І на завершення акцентуємо на такому. Сформульовані у препринті засновки, передбачення стосовно того, якою буде модель людини недалекого майбутнього, розглядаємо, імовірніше як «будівельний матеріал» для розбудови надалі довершеної моделі людини, яка перебуватиме на платформі «Праця 5.0». Чи не щоденно переконуємося в тому, що новий техносвіт продовжує висувати все нові й нові вимоги до людини, її якостей, здатностей, адаптивних спроможностей. Отже, ця модель буде розвиватися, доповнюватися і, не без того набуде ряду інших, неочікуваних рис та характеристик.

## РОЗДІЛ 5

---

# НОВІТНІ ОБРІЇ ТЕХНОСВІТУ ТА ЗАСТОСУВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ПЛАТФОРМІ «ПРАЦЯ 5.0»

У фундаментальних дослідженнях, передусім зарубіжних, що присвячені майбутньому техносвіту, домінує переконання їх авторів у тому, що черговий прорив техніко-технологічного характеру пов'язаний з квантовими технологіями, завдяки яким людство зможе як найповніше задіяти потенціал штучного інтелекту для розв'язання найскладніших проблем.

У 2019 і 2020 рр., як зазначає Мічіо Кайку, автор бестселера «Квантова перевага»<sup>33</sup>, сталися «вибухи двох бомб» — дві групи науковців оголосили про створення так званих *квантових комп'ютерів*, які мають суттєві переваги над цифровими суперкомп'ютерами. Згодом Інститут квантових інновацій Китайської академії наук повідомив про створення квантового комп'ютера, який швидший від звичайного суперкомп'ютера у 100 трильйонів разів. За оцінками Мічіо Кайку, квантові технології і квантові комп'ютери є початком ери нових машин, у порівнянні з якими найпотужніші сучасні комп'ютери постають як рахівниці.

Блискавичне сходження квантових комп'ютерів підтверджує віце-президент ІВМ Боб Сутор, який нещодавно заявив: «Я гадаю, що це буде наймогутніша комп'ютерна технологія цього століття»<sup>34</sup>. У 2021 р. ІВМ повідомило, що створений ними комп'ютер Eagle став лідером з потужністю, значно вищою за усі досьгодніші моделі. Комп'ютерна революцією, про яку йдеться, матиме глибокі наслідки для усіх сфер економічної діяльності, зокрема і для платформи «Праця 5.0».

---

<sup>33</sup> Кайку М. Квантова перевага. Як квантові комп'ютери змінять світ / пер. з англ. Юрій Дублевич. Львів : Літопис, 2025. 288 с.

<sup>34</sup> Yuval Boger, interview with Dr. Robert Sutor. The Qubit Guy's Podcast. 2021, October 27. URL: [www.classiq.io/insights/podcast-with-dr-robert-sutor](http://www.classiq.io/insights/podcast-with-dr-robert-sutor)

Є підстави для твердження, що техніко-технологічним, інформаційним базисом цієї платформи будуть і цифрові, і квантові технології. Квантові комп'ютери, що невдовзі впишуться у процеси праці на платформі «Праця 5.0», здатні розв'язувати задачі, які звичайні цифрові комп'ютери вирішують за нескінченно довгий час.

Зарубіжні фахівці у сфері квантових технологій дають обережні прогнози стосовно того, коли квантові комп'ютери з'являться на ринку та змінять увесь економічний архетип, але ці прогнози постійно переглядаються з урахуванням блискавичних небачених темпів наукових досягнень у новітній галузі технологій. Виконавчий директор Zapata Computing з приводу виходу на ринок квантових комп'ютерів нещодавно запевнив: «Ідется вже не про "чи", а про "коли"»<sup>35</sup>.

Термін «квантова перевага», що введений в обіг фізиком Джоном із Каліфорнійського технологічного інституту у 2012 р., нині вже не розглядається як явище далекого майбутнього. Поява квантових комп'ютерів означатиме, що «кремнієвий вік» дійшов свого кінця. Така само доля очікує і відомий закон Мура (за іменем засновника Intel Гордона Мура), згідно яким комп'ютерна потужність подвоюється кожні дев'ятнадцять місяців.

Мічіо Кайку з приводу наслідків використання квантових технологій та квантових обчислень зазначає: «Комерційні та наукові застосування цього гігантські. Ставки переходу від економіки цифрового світу до квантової економіки неймовірно високі»<sup>36</sup>. І далі Мічіо Кайку наголошує на такому: квантовими комп'ютерами будуть користуватися щонайменше великі корпорації, університети й урядові агенції, щоб мінімізувати свої витрати і досягнути найбільшої ефективності й прибутку.

Наприклад, чистий прибуток компанії залежить від сотень факторів, як-от зарплата, продажі, витрати тощо, які швидко змінюються з часом. Традиційному цифровому комп'ютерові може бути не під силу знайти правильну комбінацію цих міриад факторів, щоб зробити максимальним прибуток. Або ж фінансова фірма захоче використати квантові комп'ютери, щоб передбачити майбутнє деяких фінансових ринків зі щоденним оборотом у мільярди доларів. Саме тут зможуть допомогти квантові комп'ютери, забезпечуючи

---

<sup>35</sup> Matt Swayne. Zapata Chief Says Quantum Machine Learning Is a When, Not an If. *The Quantum Insider*. 2020, July 16. URL: [www.thequantuminsider.com/2020/07/16/zapata-chief-says-quantum-machine-learning-is-a-when-not-an-if/](http://www.thequantuminsider.com/2020/07/16/zapata-chief-says-quantum-machine-learning-is-a-when-not-an-if/)

<sup>36</sup> Кайку М. Квантова перевага. Як квантові комп'ютери змінять світ / пер. з англ. Юрій Дублевич. Львів : Літопис, 2025. С. 20.

обчислювальні потужності, щоб оптимізувати фінансові результати<sup>37</sup>.

Особливі перспективи в розв'язанні завдань економічного, соціального, суспільного поступу відкриються за злиттям ШІ та квантових комп'ютерів. ШІ уже нині демонструє надзвичайні можливості розв'язання складних завдань у багатьох сферах суспільного життя. Проте обмеження в цій царині залишаються суттєвими через неспроможність цифрових комп'ютерів обробляти величезні обсяги даних, необхідних для виконання щораз складніших завдань. Ці обмеження будуть усунуті за впровадження квантових технологій. Відбудеться «перехресне запилення» квантових технологій, квантових комп'ютерів та ШІ, на виході якого — приголомшливі масштаби квантових обчислень і широкі можливості для ШІ розширяти свої здатності.

Наголошуємо на тому, що для дослідників соціально-трудової проблематики важливо знати не так про технічні тонкощі цифрових, квантових, інших проривних технологій, як передбачати наслідки останніх для сфери безпосереднього докладання праці.

Декілька загальних міркувань про природу штучного інтелекту. У найбільш загальному, дещо спрощеному тлумаченні йдеться про той комплекс технологічних рішень, які спроможні імітувати когнітивні функції людини, з пошук рішень без попередньо заданого алгоритму, отриманням результатів, зіставних з результатами інтелектуальної діяльності людини або з тими, що перевершують їх.

Штучний інтелект виник майже сім десятиліть тому, але лише в останній час спостерігаємо якісний прорив у царині прийняття рішень у сфері трудової діяльності алгоритмами штучного інтелекту, що пов'язаний з таким:

- карколомним зростанням обчислювальної потужності комп'ютерів;
- зростаючими масштабами обсягів загальнодоступних даних;
- розвитком «глибокого навчання»;
- появою удосконалених інформаційно-обчислюваних технологій, зокрема роботи з текстом, розпізнавання голосу, обличчя;
- впровадженням новітніх алгоритмів прийняття рішень.

Наявні прогнози щодо розвитку ШІ переповнені твердженнями, що тенденція делегування прийняття рішень машинам, підвищення їхнього інтелекту буде збережена, а наступний якісний

---

<sup>37</sup> Кайку М. Квантова перевага. Як квантові комп'ютери змінять світ / пер. з англ. Юрій Дублевич. Львів : Літопис, 2025. С. 21—22.

прорив відбудеться, як на цьому наголошувалося вище, за впровадження квантових технологій та квантових комп'ютерів. Невипадково англійський економіст Р. Бутл назвав прийдешні десятиліття економікою штучного інтелекту.

Після появи моделі штучного інтелекту ChatGPT — чат-боту та віртуального помічника з генеративним штучним інтелектом, розробленого компанією OpenAI та представленого широкому загалу 30 листопада 2022 р., набула нового звучання та актуальності низка запитань, і серед них: за ким збережеться провідна роль у прийнятті управлінських, економічних рішень — за людиною чи алгоритмами ШІ?

Розмірковуючи над нинішнім та особливо майбутнім взаємодії людини працюючої зі штучним інтелектом, можливостями і обмеженнями людського (біологічного) і нелюдського (штучного) інтелекту, варто зосередитися на такому.

Перш за все нагальним є переосмислення досьогоднішньої концепції інтелекту та визнання багатьох форм і комбінацій цього феномену. Варто дослухатися зарубіжних дослідників (Кортелінга та його колег), які наголошують на необхідності опанування більш широкої, постбіологічної концепції інтелекту, у якій останній являє собою інформацію й обчислення, що незалежні від його фізичного субстрата. Однак природа цього субстрата — біологічного / вуглеродного або цифрового / кремнієвого — буде істотно визначати потенційний набір когнітивних властивостей та обмежень<sup>38</sup>.

Численні дослідження переконують у тому, що управлінські, економічні рішення, які приймає людина, далеко не завжди є обдуманими та раціональними. При прийнятті рішень люди переважно слідують своїй інтуїції, попередньо сформованому досвіду, емпіричним правилам. На рішення людей впливає безліч чинників, які не сприяють пошуку оптимального, натомість штучний *homo economicus* їх ігнорує<sup>39</sup>.

На шляху налагодження суспільно прийнятної взаємодії людини і штучного інтелекту перебуває безліч невіршених завдань техніко-технологічного, соціального, психологічного характеру. У названій взаємодії все більше виявляються обмеження як з боку працівників, так і моделей ШІ.

Залишається недослідженою проблематика довіри людей до рішень, що їх приймають алгоритми штучного інтелекту. Стійкий

---

<sup>38</sup> Human — versus Artificial Intelligence / J. E. Korteling, G. C. vande Boer-Visschedijk, R. A. M. Blankendaal et al. *Frontiers in Artificial Intelligence*. 2021. Vol. 4. <https://doi.org/10.3389/frai.2021.622364>

<sup>39</sup> Thaler R., Sunstein C. *Nudge: The final edition*. London : Penguin, 2021. 366 p.

феномен надмірної впевненості, коли люди погоджуються з рішеннями ШІ, навіть коли вони є явно недосконалими, є одним із «тромбів» на шляху підвищення ефективності рішень, що їх пропонує в управлінській, економічній діяльності штучний homo economicus. Справді, згідно з наявними емпіричними дослідженнями одним із поширених типів помилок при прийнятті рішень з використанням алгоритмів ШІ є надмірна, невиправдана впевненість у їхній бездоганності<sup>40</sup>.

Не менш відкритим залишається й запитання щодо впливу ШІ на розвиток здатностей та властивостей людини. Уже на основі наявних емпіричних даних можна зробити попередній висновок, що дорослі працівники гірше і повільніше рахують, менш грамотно пишуть, аніж їх попередники. Так, у США частка працівників у віці від 16 до 24 років, які малограмотні і погано рахують, становить 30 % від цієї вікової групи. Цей показник лише на 2 % є меншим, аніж у працівників віку від 55 до 65 років. У Великій Британії також виокремлені вікові групи мають майже однаковий відсоток малограмотних і тих, хто погано рахує, і становить одну третину<sup>41</sup>.

Передбачаючи майбутнє алгоритмів ШІ на платформі «Праця 5.0», маємо пам'ятати, що бажані і реальні моделі співпраці людини і ШІ будуть відрізнятися, варіювати з різних причин, і серед них — спрощене уявлення соціуму про наслідки взаємодії двох форм інтелекту, відсутність належної культури розбудови суспільно прийнятого співробітництва між людиною і машиною. Домінує передбачення, що зародилося ще на перших етапах впровадження моделей ШІ, згідно з яким алгоритми ШІ будуть доповнювати та компенсувати природжені біологічні і когнітивні обмеження людей.

Насправді архетип взаємовідносин у системі «людина — штучний інтелект», їх наслідки вже є і надалі будуть ще більш непередбачуваними та загрозливими. Той період, коли алгоритми ШІ заміщували функції людини, які мали одноманітний, рутинний, не творчий характер, уже закінчився або завершується. На практиці спостерігаємо настання періоду так званого «гібридного відступу» людини, коли усе більша частка професійних функцій та прийняття управлінських і економічних рішень стає компетенцією штучного інтелекту.

---

<sup>40</sup> Buçinca Z., Malaya M. B., Gajos K. Z. To trust or to think: cognitive forcing functions can reduce overreliance on AI in AI-assisted decision-making. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*. 2021. P. 1—21;

Zhang Y., Liao Q. V., Bellamy R. K. E. Effect of confidence and explanation on accuracy and trust calibration in AI-assisted decision making. *Proceedings of the 2020 conference on fairness, accountability, and transparency*. 2020. P. 295—305.

<sup>41</sup> The first mile // *The Economist*. September 24th, 2022.

Реальність середини 2020-х років, на що суттєво вплинула поява ChatGPT, є такою, що алгоритми ШІ масово залучаються до прийняття рішень управлінського, економічного характеру. Коло сфер трудової діяльності, у яких ШІ постає лише як консультант, постійно скорочується.

Уже сьогодні представники соціуму є мимовільними свідками, коли алгоритми ШІ масово «підправляють» рішення, що прийняті людиною. При цьому ШІ усвідомлено-неусвідомлено віддається пріоритет над людиною.

Є всі підстави для твердження, що спільне прийняття управлінських, економічних рішень за взаємодії «людина — штучний інтелект» буде стрімко розвиватися. Переконані, що саме проблематика розбудови нового архетипу відносин між людиною і ШІ, опрацювання механізмів та інструментів їх успішності має перебувати в епіцентрі подальшого наукового пошуку.

Проблематика впливу ШІ на сферу праці та зайнятості в останні роки є предметом численних досліджень, що проведені за участі наукових шкіл різних спрямувань, зокрема технічних, економічних, соціологічних, філософських, соціоекономічних, політ-економічних, однак все ще відсутня однастайність, більш-менш узгоджені позиції стосовно розподілу ролей, співпраці, наслідків взаємодії людини і ШІ. Йдеться лише про початок Великої історії взаємодії, співпраці, співробітництва, конфліктно-узгоджених дій людини і ШІ, а розпочинати відлік Великої історії маємо свідомо, підготовлено, відповідально.

Нова епоха взаємодії, співпраці, про яку йдеться, — це не лише зміна робочих процесів і місць, нові вимоги до трудових регламентів, адаптація до появи іншого, не живого актора, агента. Йдеться, без жодного перебільшення, про новий архетип сумісно розподіленої праці, про життєдіяльність конкурентного співробітництва з не людиною, і про вирішення мегазавдання — збереження людини як найвищої цінності та мети розвитку.

За нової реальності, складником якої є реалії продукування штучного когнітивного інтелекту, перед працівниками, партнерами по співпраці з ШІ постає завдання не лише адаптуватися до реорганізації робочих процесів і появи нових завдань, а й витримувати конкуренцію з боку ШІ, набувати нових навичок, що пов'язані із запровадженням ШІ, особливо дбати про здатності, властивості, здібності для роботи в тих сферах, видах діяльності, у яких ШІ не може діяти так успішно, як людина. Слабким місцем для ШІ залишається притаманна людині креативність, навички

розміркування, уміння справлятися з невизначеністю, соціальний інтелект, критичне і системне мислення.

Цілком очевидно, що на платформі «Праця 5.0» новітня інформаційно-комунікаційна інфраструктура, програмне забезпечення, сервіси з оброблення даних і пошуку рішення стануть конкурентними не лише для низькокваліфікованих працівників, нескладних професій, а й висококваліфікованих працівників та професій, що мають вагому інтелектуальну складову. Якщо на платформі «Праця 4.0» інтелектуальна автоматизація лише набирала обертів і частково торкалася широкого кола професій, що пов'язані з розумовою діяльністю, то на платформі нового покоління праця людини зазнає потужного тиску з боку ШІ, і частка живої праці скоротиться в сукупних затратах на виконання робіт людиною і машиною.

На платформі «Праця 5.0», за визнанням експертного товариства, особливого застосування набуде генеративний штучний інтелект (далі — генШІ). Основною відмінною характеристикою генШІ є можливість створювати новий контекст з акцентом на вирішення креативних завдань. За впровадження технологій генШІ на платформі «Праця 5.0» розширюються можливості інтелектуальної автоматизації. На відміну від платформи «Праця 4.0», на якій автоматизувалася діяльність, що містила лише прості когнітивні навички, на платформі нового покоління з'являється можливість заміни працівників деяких професій — дизайнерів, програмістів, юристів, представників творчих професій, також тих, хто пише статті, художні твори тощо.

За наявними даними (оцінки Goldman Sachs), близько 60 % працівників у Європі і США вже зараз використовують можливості генШІ, перебувають з останнім у творчо-конкурентній взаємодії задля підвищення продуктивності праці, залучення генШІ для виконання як рутинних завдань, так і інших, з високою часткою когнітивного складника<sup>42</sup>.

Аналіз упровадження технологій генШІ на платформі «Праця 4.0» засвідчує появу, як мінімум, трьох ефектів — витіснення, продуктивності, відновлення. *Ефект витіснення* — це наслідок заміни живої праці, виконання робіт не людиною, а генШІ. З цим ефектом пов'язаний і наступний, коли підвищується попит на роботу силу через високу продуктивність, потребу у виконанні додаткових робіт за високої продуктивності (ефект продуктивності).

---

<sup>42</sup> Generative AI set to affect 300 million jobs across major economies. *Financial Times*. 2023. URL: <https://arstechnica.com/information-technology/2023/03/generative-ai-set-to-affect-300-million-jobs-across-major-economies/>

Технології генШІ можуть спричиняти появу нових завдань, створення нових робочих місць (ефект відновлення).

Експерти Світового економічного форуму прогнозують, що у період з 2023 по 2027 рр. 83 професії зникнуть зі штатних розписів і класифікаторів, натомість з'явиться 69 нових, а 590 залишаться такими само<sup>43</sup>.

У матеріалах Міжнародної організації праці все більше уваги приділяється заходам з мінімізації негативних наслідків впровадження технологій ШІ загалом і генШІ зокрема. Для уникнення масового вивільнення зайнятих пропонується заохочувати впровадження технологічних інновацій, здатних доповнювати, а не замінювати людські витрати. У короткостроковій перспективі доцільним постає перерозподіл персоналу, для якого високим є ризик технологічного безробіття. Не втрачають значущості програми підвищення кваліфікації, перепідготовки, що спрямовані на підготовку до нової трудової кар'єри, приведення у відповідність індивідуальних освітніх і трудових траєкторій, з намірами і потребами стейкхолдерів<sup>44</sup>.

Автори бестселера «Інтелектуальна автоматизація. Як використовувати штучний інтелект для розвитку бізнесу і зробити наш світ людянішим?»<sup>45</sup> наполегливо наголошують на тому, що задля успішної інтелектуальної автоматизації бізнесу необхідно звернути увагу на найголовніший фактор змін у цій царині. І це є не роботи, не хмари і навіть не блокчейн, а люди. Саме вони перебувають в центрі будь-якої трансформації бізнесу і на них має бути орієнтоване впровадження ІА. Результатом останнього є не лише підвищення продуктивності, а й підвищення якості праці, поліпшення досвіду працівників, зміна співвідношення в розподілі функцій між людиною і машиною. Автори згаданого бестселера наголошують й на тому, що очікувані результати інтелектуальної автоматизації залежать від того, чи сприйматимуть працівники компанії зміни і чи стануть їхніми авторами.

Для цього, як зазначають П. Борнет, Я. Баркін і Й. Вірц, необхідно діяти у такий спосіб:

---

<sup>43</sup> Tech, AI Driving Job Changes for Nearly a Quarter of All Workers. *Bloomberg*. 2023. URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-04-30/tech-ai-driving-job-changes-for-nearly-a-quarter-of-all-workers?srnd=economics-v2>

<sup>44</sup> Berg J. Minimizing the negative effects of AI-induced technological unemployment. *International Labour Organization*. 2024. URL: <https://www.ilo.org/resource/article/minimizing-negative-effects-ai-induced-technological-unemployment>

<sup>45</sup> Bornet P., Barkin I., Wirtz J. *Intelligent Automation: Welcome to The World Of Hyperautomation: Learn How To Harness Artificial Intelligence To Boost Business & Make Our World More Human*. Singapore : World Scientific Publishing, 2021. 432 p.

*надихайте їх*: якомога докладніше поясніть, чому саме компанія зважилася на ІА, й розкажіть про очікувані вигоди та успішний досвід інших компаній;

*навчайте* працівників і якомога активніше залучайте до обговорення нових рішень: пам'ятайте, що технології стрімко спрощуються, а no-code програми набувають популярності; процеси ІА мають бути зрозумілі для працівників, так само як і керування власними смартфонами;

*шукайте таланти вже на ранніх етапах упровадження ІА*. Віддавайте перевагу досвіду і здібностям людей, які вже працюють у компанії та знають її специфіку з середини. З досвіду авторів, зазвичай можна знайти близько 60 % потрібних талантів усередині компанії й перенавчити їх, тоді як 40 % припадає на наймання<sup>46</sup>.

Не поділяємо думку тих науковців, які заявляють про настання чи не «ери комунізму» за співпраці людини і штучного інтелекту та нейромереж.

Знадто пафосними та спрощеними постають на нашу думку, висновки П. Борнета, Я. Баркіна і Й. Вірца щодо можливості чи не автоматичного досягнення балансу між передовими практиками й вічними цінностями, особистим життям і роботою, автоматизацією й ініціативністю; що саме технології допоможуть зрозуміти, що робить нас людьми — ефективними, творчими та щасливими.

Дотримуємося іншої філософії, а саме: не технології мають навчити людину думати інакше, а людина має визначати, якими мають бути технології за рівнем «людяності». Пошук консенсусу між людиною і штучним інтелектом за логіки, що останній стає все розумнішим за нас, а тому треба дати простір для «розуміння», для заміни людини (не)розумної, чи не вибачатися за природну недосконалість і з позиції приреченого оцінювати, скільки залишилося людині (не)розумній перебувати в епіцентрі економічного, соціального, суспільного поступу, — це один із найгірших сценаріїв суспільної поведінки, шлях у нікуди.

Авторові імпонує думка Кай-Фу Лі і Чень Цюфаня, авторів іншого бестселера «Штучний інтелект 2041: 10 передбачень для майбутнього»<sup>47</sup>, які наголошують на такому: «Штучний інтелект — це не дар богів: він буде таким, яким ми самі вирішимо його створити».

---

<sup>46</sup> Bornet P., Barkin I., Wirtz J. Intelligent Automation: Welcome to The World Of Hyperautomation: Learn How To Harness Artificial Intelligence To Boost Business & Make Our World More Human. Singapore : World Scientific Publishing, 2021. P. 42.

<sup>47</sup> Кай-Фу Лі, Чень Цюфань. Штучний інтелект 2041: 10 передбачень для майбутнього / пер. з англ. Анни Райчук. Київ : BookChef, 2022. 464 с.

Реальністю третього десятиліття ХХІ ст. є те, що між тими, хто замовляє, проєктує і впроваджує новітні технології, а саме штучний інтелект, і тими, хто має співпрацювати з машинами, соціумом загалом не існує ані формального, ані неформального суспільного договору «Людина + ШІ», який би містив прозорі, зрозумілі морально-етичні принципи взаємодії живого і неживого інтелекту, світу людей і створеного ними паралельного світу техніки і технологій.

Існує потреба не просто в «пакті про нененапад», а такому архетипі відносин, коли сильною, провідною стороною постає ЛЮДИНА, моральний код суспільства, а штучний інтелект й інші творіння людини є не більше ніж інструмент вивільнення часу, розширення можливостей людини прожити гідне, тривале, повноцінне життя, самореалізуватися.

У кожної людини, а особливо в тих, хто проєктує і впроваджує ШІ, на рівні підсвідомості повинно з'явитися та відтворюватися розуміння того, де й задля чого мають використовуватися системи штучного інтелекту та подібні системи. Для кожної свідомої людини етичні принципи в царині застосування штучного інтелекту повинні мати такий статус, як скажімо, для лікарів присяга Гіпократа.

Треба дослухатися до дослідників проблем «Людина + ШІ», які наголошують на такому: Роботи не позбавлять людей роботи, проте змусять переосмислити її суть.

2041 року (а насправді ще раніше) дійсно конкурентоспроможними працівниками будуть ті, в кого є:

*креативність* (адже ШІ не вмє мислити творчо);

*емпатія* (роботи можуть ефективно вирізати пухлину, проте не співчуватимуть хворому, який одужує);

*спритність* (точна координація рук і очей — це те, що роботи ще довго муситимуть удосконалювати, зокрема якщо йдеться про дії за складних фізичних умов)<sup>48</sup>.

У контексті задекларованої мети дослідження принципове значення має акцент згаданих вище вчених — авторів бестселера «Штучний інтелект 2041. 10 передбачень для майбутнього» — на двох тенденціях, які проявлять себе разом із розвитком штучного інтелекту:

**Перенавчання.** ШІ не лише забирає роботу, а й створює нові професії, які вимагають нових навичок (менеджери соцмереж, фахівці з опрацювання даних, оператори дронів). Amazon уже заявив

---

<sup>48</sup> Кай-Фу Лі, Чень Цюфань. Штучний інтелект 2041:10 передбачень для майбутнього / пер. з англ. Анни Райчук. Київ : BookChef, 2022. С. 55-56.

про масштабну програму перепідготовки працівників: кожен отримує 48 тис. дол., щоб опанувати спеціальність у новій перспективній сфері виробництва. З іншого боку, у багатьох професіях ШІ наголошуватиме на інші функції: у професії лікаря значно більшого значення набуде роль співчутливого співрозмовника, а в професії вчителя — роль наставника.

**Розвиток талантів.** Узявши на себе рутину, ШІ звільнить колосальну кількість творчої енергії та дасть нові можливості для експериментування художникам, фотографам і сценаристам.

Можливо, що 2041 року ми побачимо щось на кшталт Ренесансу, як це було в Італії XIV—XV ст.<sup>49</sup>

Наведені вище засновки є переконливим свідченням того, що формування і теорії, і практики платформи «Праця 5.0» має здійснюватися з обов'язковим усвідомленням природи та наслідків масштабування явищ і процесів, що пов'язані зі стрімким натиском технонейромереж, новими проривними технологіями, інтелектуальною автоматизацією, штучним інтелектом та їх впливом на людину, усі сфери її життєдіяльності.

Це означає, що для науковців, які прагнуть розгадати таїнство феномену «Праця 5.0», усвідомити спочатку на філософському, а згодом практико-орієнтованому рівні те, як насправді влаштований світ праці і зайнятості наступного десятиліття, необхідно вийти за межі заскорузлих схем, термінологічних засновків у інтерпретації попередніх десятиліть, стати на шлях теоретико-методологічного оновлення та опанування нової культури мислення.

---

<sup>49</sup> Кай-Фу Лі, Чень Цюфань. Штучний інтелект 2041: 10 передбачень для майбутнього / пер. з англ. Анни Райчук. Київ : BookChef, 2022. С. 56.

## РОЗДІЛ 6

---

# ІНСТИТУТ БЕЗУМОВНОГО БАЗОВОГО ДОХОДУ ЯК ІМПЕРАТИВ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ РЕАЛЬНОСТІ-XXI

Складником наукових розвідок щодо розв’язання актуальних завдань формування та людиноцентричного розвитку платформи «Праця 5.0» є науковий дискурс навколо інституту безумовного базового доходу, і відповідної політики, що постають імперативами новітньої соціально-трудової реальності.

Інститут безумовного базового доходу не є новим за постановкою щодо необхідності його використання, проте лише на межі двох тисячоліть та в перших десятиліттях XXI ст. ця проблематика перемістилася у практичну площину.

З урахуванням результатів попередніх розвідок автора в царині розподільчих відносин, які прямо чи побічно корелюють з теорією і практикою безумовного базового доходу<sup>50</sup>, висловимо авторську позицію про майбутнє цього інституту, його актуалізацію в контексті розбудови платформи «Праця 5.0».

Зазначимо, що теоретичні витоки і розвиток ідеї безумовного базового доходу в більш-менш завершеному вигляді були оформлені в другій половині XX ст. та згодом набули ширшого суспільного розголосу. За настання світового лиха — пандемії коронавірусу covid-19 інтерес до цього інституту підвищився, а окремі його елементи були імплементовані в практику соціального захисту населення, яке постраждало від цього лиха<sup>51</sup>.

В останні роки спостерігаємо активізацію досліджень у царині безумовного базового доходу (universal basic income (UBI)). Нові теоретичні підвалини інституту UBI знаходимо у фундаментальних роботах, авторами яких є Й. Брессон, Ф. Парейс, Г. Стендінг, К. Відерквіст, Де. Касасас, О. Ру.

---

<sup>50</sup> Колот А. М., Герасименко О. О. Безумовний базовий дохід у дзеркалі нової соціо-економічної та епідеміологічної реальності. *Демографія та соціальна економіка*. 2022. № 1 (47). С. 103—124.

<sup>51</sup> Колот А. М., Герасименко О. О. *Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку* : монографія. Київ : КНЕУ, 2021. С. 313—316.

В Україні теоретико-прикладні дискурси щодо сутності, визначення переваг і недоліків запровадження UBI представлені в роботах Е. Лібанової, О. Пішуліної, В. Бондаря, Т. Артьомової, низці теоретичних розвідок інших українських авторів.

Автор підтверджує раніше зроблений висновок, а саме: для усвідомлення сутності UBI, його важливої природи та місця в новій соціально-трудовай реальності маємо зважати на те, що цей інститут є одним з продуктів і наслідків «кінця праці» у класичному її розумінні, розбудови нової економіки та мережевого суспільства, для яких панівними є такі тренди:

- зниження трудомісткості суспільного виробництва з одночасним скороченням частки живої праці та підвищенням частки уречевленої праці;

- скорочення частки зайнятих у суспільному виробництві й, відповідно, зростання незайнятості та неповної зайнятості;

- суттєві зміни в системі розподільних відносин, за яких розподіл сукупних доходів за працею і власністю трансформується на користь останнього (розподілу за власністю);

- трансформація системи соціального захисту економічно активного населення, яка в індустріальну добу формувалася за імперативу повної, стандартної зайнятості, панівної ролі живої праці у створенні ВВП, підвищеної відповідальності бізнесу за соціальне забезпечення економічних агентів.

Нова (цифрова) економіка та мережеве суспільство за багатьма параметрами, як впливає з попередніх розвідок, є чи не протилежністю економіки та суспільства індустріальної доби. З огляду на зазначене стає очевидним, що система розподільних відносин, соціального захисту має набути нових, постіндустріальних рис і бути адекватною умовам «кінця праці» у традиційному трактуванні<sup>52</sup>.

Досліджуючи феномен UBI, автор послідовно наголошує на тому, що йдеться не про черговий захід популістичного характеру і не про «відкуп» від працівника виплатою фіксованої грошової суми за демонстрації соціальної справедливості, а про фундаментальний політичний і соціальний проєкт, про інститут, який згодом має стати основою для нового ідеологічного консенсусу, суспільного договору, нової парадигми соціального захисту за розбудови «суспільства без праці».

Справедливим є й такий аргумент на користь запровадження UBI. Є вагомні підстави стверджувати, що останній може стати

---

<sup>52</sup> Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2021. С. 308—309.

проектом поступового подолання відчуження людини від національного багатства, а в перспективі, можливо, стане одним з інструментів розбудови економічної та суспільної системи, яка долає відчуження<sup>53</sup>.

Більшість дослідників проблематики UBI вважає, що основними принципами запровадження цього інституту є такі:

- універсальність — він виплачується усім членам суспільства;
- безумовність — виплата здійснюється незалежно від того, працює громадянин чи ні;
- індивідуальність — виплата адресована кожному члену суспільства;
- регулярність — виплати мають не разовий, а постійний, регулярний характер;
- грошова форма виплат, адресованих усім громадянам.

Нові результати, що отримані за проведення цього дослідження, демонструють появу нових та посилення виокремлених вище причин, які актуалізують значущість UBI для соціально-трудової платформи «Праця 5.0». За нашими висновками, UBI на цій платформі невдовзі стане не лише бажаним, а й конче необхідним інститутом реалізації соціально-трудової політики.

Усвідомлюємо, що реалізація на практиці фундаментального проекту, яким є UBI, буде процесом тривалим, складним, з численними проявами усвідомлено-неусвідомленого супротиву, апеляцією до проявів зрівнялівки, упровадження чи не соціалістичних принципів у царині розподільчих відносин тощо.

Поділяємо думку зарубіжних дослідників цієї проблематики Філіпа Ван Парайса та Яніки Вандерборхт, які зазначають: «Попереду будуть розчарування і відступи, як вони були у боротьбі за загальне виборче право і відміну рабства. Припливи будуть змінюватися відливами, і іноді буде здаватися, що ми ще далі від берега. До утопій не приходять за один день, але ми повинні озвучувати свою утопічну картину, щоб вона слугувала нам орієнтиром і укріплювала нас у наших зусиллях. Усе більше і більше людей будуть всерйоз задаватися питанням, чому у них під ногами немає твердого ґрунту, на якому вони могли б впевнено стояти. І в один прекрасний день ми опинимося у світі, де ні для кого базовий дохід вже не буде фантазією купки безумців, а безповоротно трансформується у самоочевидну істину»<sup>54</sup>.

---

<sup>53</sup> Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2021. С. 309.

<sup>54</sup> Van Parijs, P., Vanderborght, Y. Basic income: A radical proposal for a free society and a sane economy. Harvard University Press, 2019. P. 402.

Насправді йдеться не про повернення в минуле розподільчих відносин, а про необхідність вирішення надскладного завдання — надати доступ до суспільних благ усім членам суспільства, які з об'єктивних причин не зможуть реалізувати себе у сфері безпосереднього докладання праці через зниження трудомісткості суспільного виробництва, іншої структури та співвідношення живої і уречевленої праці, нового архетипу взаємодії техносвіту і світу праці та зайнятості.

Проведене дослідження підтверджує раніше зроблені висновки, «що не лише у пересічних громадян, а й у політикуму, соціальних партнерів, у тих, від кого залежить опрацювання стратегії соціального, соціально-трудоного розвитку, усе ще не сформовано більш-менш чіткої, професійно вивіреної думки стосовно доцільності і готовності України до введення інституту безумовного базового доходу. Думаємо, що туману у головах щодо цього питання дуже багато і він (туман) самотужки швидко не розвіється. Необхідні науково виважені аргументи, інноваційні засновки, оновлені концепти, що орієнтовані на реалії сучасної цифрової доби.

У руслі такої постановки питання логічним вбачається таке: вважаємо за потрібне здійснити в Україні широкомасштабний пілотний проєкт із безумовного базового доходу, під час якого мають бути опрацьовані критерії встановлення цього грошового трансферту на основі порівняльного аналізу різних підходів до його розрахунку, визначені позитивні й негативні моменти використання різних перехідних форм цього соціального інституту»<sup>55</sup>.

У перших десятиліттях ХХІ ст. і надалі питання про те як узгодити наслідки прогресу технічного, економічного і соціального, як зберегти людину як мету суспільного прогресу, стають і архіскладними, і архіактуальними. Наполягали і продовжуємо наполягати на тому, що вирішення означених вище глобальних завдань, які не мають національних кордонів, неможливе без використання потенціалу безумовного базового доходу.

---

<sup>55</sup> Колот А. М., Герасименко О. О. Безумовний базовий дохід у дзеркалі нової соціо-економічної та епідеміологічної реальності. *Демографія та соціальна економіка*. 2022. № 1 (47). С. 120—121.

## РОЗДІЛ 7

---

# ІДЕНТИЧНІСТЬ У КООРДИНАТАХ НОВОЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ РЕАЛЬНОСТІ: ВИКЛИК МАЙБУТНЬОГО, ЩО НАСТАЄ

У розвиток вже оприлюдненого зазначимо, що переступивши поріг ХХІ ст. глобальний соціум опинився у новій реальності, для якої характерного стає зміна чи не усіх складників умов життєдіяльності. Йдеться про інші ритми, темпи, прискорення, домінування нестабільного, нестандартного, неочевидного, неспостережуваного, ускладненого; зростають вимоги до людського капіталу, який потребує прискореного відтворення, прирощення, набуття нових якісних характеристик, має віддзеркалювати перетворення у технології, поспівати за змінами в структурі конкурентних переваг.

Названі та безліч інших обставин, вимог, умов роботи обумовлюють формування нового архетипу життєдіяльності, але незмінним залишається прагнення людини самореалізуватися, самоствердитися, досягти визнання. Правомірно застосувати вислів, що незмінним залишається прагнення людини збереження у ній людського, ціннісного, природнього. Втім розвиток подій на полі соціально-трудої сфери демонструє неочевидність розвитку інституту ідентичності, прирощення у людині людського.

Складником продуктів проведеного дослідження, результати якого представлені у препринті наукової доповіді, є наукові засновки щодо загострення проблематики ідентичності на платформі «Праця 5.0». Зрушення в цій царині, як впливає з авторського наукового пошуку, без перебільшення, постають одним із викликів, дестабілізаційним чинником досягнення цілей стійкого людино-мірного розвитку.

Перш ніж деталізувати заявлене, розширимо горизонти проблематики ідентичності, пояснимо просто про складне: чому інститут ідентичності набув такого значення, що його активно досліджують представники різних наук — філософських, соціальних, економічних, психологічних, а практика менеджменту все більше реагує на прояви цього феномену. З'явилася й потреба у спеціальній політиці — політиці ідентичності.

Актуалізацію інституту ідентичності маємо розглядати в контексті витіснення матеріальних цінностей, звільнення від першочергової, щоденної турботи про «матеріальне», про хліб насущний, та усе більшого заповнення життєдіяльності людини практиками самореалізації і самопрезентації. Останні розвиваються, завдячуючи як зростаючому споживанню, так і все більше через особистісне самоствердження, прагнення до постматеріального. Інакше кажучи, «я» (сама особистість) стає особливим «благом», що все більше цінується людиною.

Пояснимо першопричину зростаючої ролі ідентичності в життєдіяльності сучасної людини ще й так. Звільнення від матеріального породжує таку філософію життєдіяльності: я не лише те, що я споживаю, задовольняю першочергові матеріальні потреби; існує та має бути дещо інше — те внутрішнє (глибинне) індивідуальне, неповторне, що потребує визнання, поваги або захоплення з боку інших.

Справедливим є твердження, що люди завжди будуть прагнути того, щоб бути кращими, яскравішими, більш помітними та популярними. Не є перебільшенням твердження, що в суспільствах кінця ХХ — початку ХХІ ст. дорослі, свідомі представники соціуму все більше часу приділяють ствердженню («виробництву») особливої цінності — свого «я».

Отже, упродовж останніх десятиліть цінності ідентичності, пошуку свого «я», самоствердження, самореалізації перемістилися з площини бажаного у площину реального, здійснюваного, реалізованого так чи інакше. Ідентичність як основа для гордості, джерело задоволення від особистого образу стали безумовною позитивною цінністю.

Аж тут прийшов штучний інтелект, інші «розумні» машини, які тіснять людину, претендують на особливе місце на платформі «Праця 5.0». І людина знову і знову змушена шукати відповідь на запитання: «Хто я», «Яким є моє техно-мережеве майбутнє». Поширений за останні десятиліття комфорт і у сфері безпосереднього докладання праці, і у сфері дозвілля, прийнятна економічна і соціальна безпека з кожним днем зазнають втрат, вихолощення, заміщення віртуальним, неприродним, техноцентричним. Персональна ідентичність за наступу на «поле» людини створеного нею ж світу все більш агресивних «розумних» машин перестає бути даністю, втрачає твердий ґрунт під ногами.

Одна із гіпотез, яка проходить перевірку в рамках проведеного дослідження, — передбачення, що життєдіяльність людини за цифрової та постцифрової доби все більше відбудуватиметься за

умов, коли людині усе складніше буде проявляти своє «я», і що техносвіт із його темпами, ритмами, психофізіологічними навантаженнями, наступом штучного інтелекту, «розумних» машин і багато чим іншим, постіндустріальним залишає мало місця для прояву ідентичності особистості.

Проблематика ідентичності особистості, як стверджує гуру сучасної соціології Френсіс Фукуяма, виростає з розмежування між внутрішнім «я» з зовнішнім світом суспільних правил і норм, який не визнає належним чином цінності й гідності внутрішнього «я». Проте лише в наші часи утвердилася думка, що справжнє внутрішнє «я» цінне саме по собі, а зовнішнє суспільство систематично його недооцінює. Френсіс Фукуяма справедливо наголошує й на тому, що не внутрішнє «я» потрібно змушувати відповідати суспільним правилам, змінюватися повинне саме суспільство<sup>56</sup>.

Для розуміння природи ідентичності, її ролі та значення в житті людини корисним буде дослухатися й до таких тверджень Френсіса Фукуями: «Від ідентичності й політики ідентичності нікуди не подінешся. Ідентичність — це, за висловом Чарльза Тейлора, “могутній моральний ідеал, який дійшов до нас”, і вона поширилася на різні держави й культури, бо в її основі лежить універсальна особливість людської психіки — тимос. Цей моральний ідеал каже нам, що в нас є справжнє внутрішнє “я”, якого не визнає світ, і наводить на думку, що, можливо, усе суспільство фальшиве й утискає нашу свободу. Він поміщає у фокус нашу природну потребу у визнанні нашої гідності й дає нам мову, щоб висловити обурення, яке ми відчуваємо, якщо нашої гідності не визнають»<sup>57</sup>.

Автор препринту в попередніх публікаціях торкався проблематики ідентичності особистості, підкреслюючи, що політика ідентичності як частина розбудови моральної людиноцентричної економіки, здатна «олюднити» суспільство, протидіяти небажаним тенденціям, коли техносвіт усе менше відводить людині і місця, і простору для реалізації власного «я»<sup>58</sup>.

За авторським концептом, великомасштабні, різновекторні, глибокі за змістом зміни у функціях, місії людини і машини на

---

<sup>56</sup> Фукуяма Ф. Ідентичність. Потреба в гідності й політика скривдженості. Київ : Наш формат, 2020.

<sup>57</sup> Фукуяма Ф. Ідентичність. Потреба в гідності й політика скривдженості. Київ : Наш формат, 2020. С. 154.

<sup>58</sup> Колот А. М., Герасименко О. О. До філософії моральної економіки: концептологія людиноцентричності (II частина). *Демографія та соціальна економіка*. 2022. № 4 (50). С. 90—117.

платформі «Праця 5.0» відкриють для людини не лише нові можливості, позитиви цифрового (квантового) добробуту<sup>59</sup>, а й матимуть явні та приховані ризики. Прогнозуємо поглиблення кризи ідентичності. Перед людиною усе частіше поставатиме запитання: Якою є моя суспільна цінність? Чому це виконую не я, а штучний інтелект? Чи не є вичерпаними мої конкурентні переваги? Чому відчутний дисбаланс у розподілі ролей між людиною і машиною.

Криза ідентичності матиме низку проявів. До прикладу, звернімося до феномену професійної ідентичності. Уже на платформі «Праця 4.0» спостерігаємо зниження рівня професійної ідентичності, коли працівник, який нещодавно вважав себе професіоналом, втрачає відчуття входження до професійної еліти, перестає ототожнювати себе з певним професійним прошарком, не розуміє своєї ролі та місця в подальшій професійній діяльності.

Проте найбільші загрози, що посилять кризу ідентичності, пов'язуємо з таким. Суспільна думка нині переповнена установками, мотиваційними настановами, наративами, які об'єднують переконання в тому, що на практиці має відбуватися не лише усунення, а й усунення людини від усього того, що здатна виконувати машина. Ці настанови постають як припис, начебто не людина розумна визначає мету економічного, соціального, суспільного поступу, шляхи, механізми та інструменти її реалізації, а хтось чи щось, що не підвладне волі людини.

Як тут не згадати про застереження відомих мислителів сучасності, які закликають соціум уберегтися від спотворених уявлень, появи свого роду збоїв у суспільній свідомості.

Вважаємо, що масштабування так званої антропологічної неадекватності (непридатних для людини умов життєдіяльності), прояви якої спостерігаємо на платформі «Праця 4.0», матиме надалі катастрофічні наслідки за усунення людини від виконання творчих, креативних завдань, розроблення алгоритмів, кодів, векторів та цілей суспільного поступу. За свідомого або, за найімовірніше, неусвідомленого продукування умов життєдіяльності, коли людина втрачатиме можливість виконувати складні завдання, проявляти творчість, креативність, вона (людина) ризикує опинитися на примітивному рівні «великої тварини» (Ф. Ніцше).

Ще і ще раз наголошуємо на тому, що виправдана, допустима заміна людини машиною не повинна трансформуватися в тотальне витіснення людини-актора з інтелектуальної сцени.

---

<sup>59</sup> Це поняття є усе більш вживаним у зарубіжній практиці.

## РОЗДІЛ 8

---

### **ТРАНСГУМАНІЗМ І ПОСТГУМАНІЗМ НА ПЛАТФОРМІ «ПРАЦЯ 5.0»: СУПЕРЕЧЛИВІСТЬ СПРЯМУВАНЬ ТА ПЕРСПЕКТИВ (НЕ)РОЗВИТКУ**

Система поглядів на сутність і перспективи суперечливого розвитку платформи «Праця 5.0» буде неповною, а основний, визначальний, задум автора не буде досягнуто без звернення до проблематики співіснування та протистоянь інститутів, феноменів, якими на практиці постають трансгуманізм і постгуманізм.

Маємо засвідчити, що наявні оцінки науковців, практиків стосовно того, яким буде майбутнє означених вище інститутів, які зиски, втрати, випробування чекають на людину за посилення проявів явищ і процесів, що перебувають за кадром трансгуманізму і постгуманізму, залишаються дискусійними, навіть більше, діапазон думок, оцінок, інтерпретацій з цих питань стає строкатішим і полярнішим. Доречною є констатація такого: усе, що пов'язане з проявом трансгуманізму і постгуманізму, на практиці постає частиною неспостережуваного, здебільшого прихованого, а його оцінки не є очевидними та однозначними.

Нерідко у науковій літературі можна натрапити на синонімічне розуміння трансгуманізму і постгуманізму, що є помилковим. Спробуємо пояснити просто про складне — природу, змістове наповнення, діалектику взаємодії та суперечливого розвитку означених вище феноменів. Прийнято вважати, що термін «трансгуманізм» вперше з'явився у науковому доробку біолога Дж. Хаксі у 1957 р., а термін «постгуманізм» першим застосував І. Хассан у 1977 р. За часовими мірками наукові розвідки у цій царині є надбанням сьогодення. Втім ці розвідки вже мають свою історію, в якій переплетені здобутки, суперечливість засновків, домінування неочевидного, далеко не роз'ясненого.

Акцентуємо на тому, що наукове опрацювання проблематики трансгуманізму і постгуманізму є вельми актуальним у контексті

суспільного запиту на отримання відповідей на такі запитання глобального характеру:

- яку людину формує кіберсвіт, штучний інтелект, і якщо економіка стає цифровою, квантовою, то яким буде її гуманістичне майбуття;

- на платформі «Праця 5.0» у «Суспільстві 5.0» чи не станеться трансформація людини в постлюдину, у штучно створений соціальний продукт, продукт генних і цифрових технологій;

- чи не стане людина відчуженою від багатьох етичних, морально-культурних цінностей і чи не буде *homo economicus* об'єктом, частиною цифрового світу, а останній — внутрішнім для людини, без перебільшення, його другим «я»;

- що маємо здійснити, як маємо мислити, якими цінностями керуватися задля збереження в людині людського, забезпечення його вихолощення.

У найбільш загальному тлумаченні трансгуманізм — це філософська платформа, сукупність світоглядних засновків, які визнають бажаність глибоких змін у стані людини за задіяння потенціалу сучасних технологій, що здатні покращити можливості людини. Символом трансгуманізму — Н+ (також >Н). Трансгуманізм часто використовується як синонім до «покращення людини».

Деталізуючи викладене вище, зазначимо, що трансгуманізм акцентує увагу на позитивних змінах та покращенні природних характеристик людини як наслідку біологічних, техніко-технологічних, соціальних та когнітивних трансформацій, що мають людиноцентроване спрямування. Справедливим є твердження, що трансгуманізм загострений на збереження та розвиток потенціалу людини, на її якості та здатності як економічного, біосоціального суб'єкта, що розвивається та удосконалюється.

«Трансгуманізм нині є гаслом для різних культурних, політичних, філософських або цифрових рухів, які просувають технофутуристичне бачення трансресії біології людини»<sup>60</sup>. У більш конкретному тлумаченні йдеться про еволюційний процес посилення біологічних, природних властивостей людини, про розвиток наукових знань у цій царині, про продовження ідей К. Поппера, який свого часу писав, що від амеби до Ейнштейна всього один крок.

---

<sup>60</sup> Ranisch, Sorgner 2015 – Ranisch R., Sorgner S.L. Introducing Post- and Transhumanism // Ranisch R., Sorgner S.L. (Eds.) Post- and Transhuman-ism: An Introduction. – Frankfurt am Main: Peter Lang, 2015. P. 7–28.

Щодо іншого інституту — постгуманізму, то визначальною його ідеєю, власне філософією, є відмова від примату біологічного, етичного, онтологічного, від того, що формує людиноцентризм. Постгуманізм на практиці — це свідчення і результат кризи гуманізму.

Важливо наголосити на тому, що на відміну від трансгуманізму, який спрямований у майбутнє і проповідує ідею біологічної недосконалості людини та потребу в її подоланні, постгуманізм не розмежовує проблематику нинішнього і майбутнього, а головний недолік людського буття пов'язує не з біологією людини, а з психологічною зацикленістю людини на самій собі.

Слід акцентувати на тому, що трансгуманізм і постгуманізм використовують приблизно однакову термінологію — кіборг, постлюдина, дигітальний суб'єкт, конвергентні технології тощо, але вкладають у них різне змістове наповнення. Так, наприклад, якщо для трансгуманістів кіборг є технологічним суб'єктом, модифікованим, але гранично антропоцентричним, то для постгуманістів — це гібрид машини і організму, істота соціальної реальності, як про це стверджує один із засновників філософської течії постгуманізму Д. Харауей.

Концепт постгуманізму деякі дослідники вважають корисним з огляду на те, що він змінює вектори наукового пошуку шляхів (не)розвитку, по-своєму виписує сутність наявних проблем і можливості їхнього розв'язання. Не відкидаємо, що для розуміння природи, причин походження інших поглядів, знання про них, критичне сприйняття може виявитися корисним.

Проте маємо прагнути чи не до головного у цьому дискурсі — прищепити, зберегти, розвинути науковий імунітет, здатний убезпечити від поширення, практичного втілення ідеї постгуманізму. Остання пропонує інваріантну, багатооб'єктну, але хибну перспективу — менше уваги приділяти статусу людини, її винятковості (поширеним стає словосполучення «кінець винятковості»), натомість концентрувати увагу на інших об'єктах, дотичних до життєдіяльності людини; прагнути розширити простір суб'єктності за рахунок долучення у нього іншого — нелюдського. Справедливим є твердження, що людина у координатах постгуманізму перестає бути «мірою всіх речей», постає симбіозом людського, дигітального, химеричного, а отже, порушується головна максима гуманістичного уявлення про людину як найвищу цінність.

Один з ідеологів постгуманізму Ф. Феррандо робить наголос на тому, що постгуманізм спрямований на розширення суб'єктності

техносвіту. Постгуманізм — це постантропоцентризм, постдуалізм<sup>61</sup>. Водночас маємо усвідомлювати, що один з основних засновків постгуманізму — посилений акцент на технології, машини як агентів, суб'єктів техносвіту, які перебувають в одному ряду з біологічним.

Ще і ще раз наголошуємо на тому, що ідеологія і практика реалізації політики постгуманізму позбавляє людину пріоритетного статусу, зокрема й етичного, правового, онтологічного, до того ж людина урівнюється з іншими суспільними об'єктами і втрачає свою особливу роль та провідну суб'єктність. Неминучим наслідком ідеології та політики постгуманізму постає криза гуманізму<sup>62</sup>.

Є вагомі підстави для твердження, що ідеологія постгуманізму є похідною від неоліберальних течій, які отримали розвиток наприкінці 80-х років минулого століття та збіглися з періодом кінець «золотих» 60—70-х років ХХ ст., коли, за загальним визнанням, глобальний соціум спромігся на найбільш досконалі, здорові відносини між трудом і капіталом. Складниками десоціалізації соціально-трудоких відносин, лібералізації соціальної політики стала й дегуманізація суспільного поступу.

Логічними постають висновки, що постгуманізм має власний ідеологічний фундамент, основою якого є відмова від біологічного й етичного антропоцентризму<sup>63</sup>. На відміну від цього трансгуманізм постає як посилення, модернізація гуманізму. Важливо, що за людиною або зберігаються центральні позиції в суспільній ієрархії цінностей, або не виникає суперечностей у відносинах з іншими суб'єктами та не погіршуються умови життєдіяльності.

Природу відмінностей та протистояння трансгуманізму і постгуманізму розглянемо й через призму такого — дрейфу до поширення та зміни співвідношення між технологіями заміщення людини й технологіями зміни людини.

Технології заміщення людини є техніко-технологічним базисом підвищення продуктивності праці, перебирання технікою все більшої кількості функцій, що їх ще вчора виконувала людина. Технології зміни людини як біосоціальної особистості розвиваються значно повільніше, і для цього є раціональні пояснення.

---

<sup>61</sup> Ferrando F. Posthumanism, Transhumanism, Antihumanism, Metahumanism, and New Materialisms: Differences and Relations // *Existenz: An International Journal in Philosophy, Religion, Politics, and the Arts*. 2013. Vol. 8. No. 2. P. 26–32.

<sup>62</sup> Ranisch R., Sorgner S. *Post- and Transhumanism: An Introduction*. Frankfurt am Main : Peter Lang, 2014. 313 p. P. 7—27.

<sup>63</sup> Braidotti R. *The Posthuman*. Cambridge, UK : Polity Press, 2013. 229 p.

**Перше.** Це цілком виправдана пересторога, побоювання наслідків штучного впливу на природу людини.

**Друге.** Відносна простота технологій функціонального заміщення людини в порівнянні з технологіями зміни людини.

Уникання розвитку технологій, які здатні посилити потенційні можливості, що дані людині природою, було б нерозумним. Висловимо цю думку і по-іншому. Для того щоб уберегти цінність людини, залишити її метою розвитку, необов'язково і недоречно відмовлятися від технологій розвитку людини, прирощення її властивостей та здатностей. Головне — не перейти межу здорового глузду, не нашкодити.

Вважаємо, що соціум у глобальному вимірі має опанувати мистецтво регулювати масштаби й динаміку розвитку технологій заміщення людини і технологій зміни людини. Тривале і послідовне гальмування останніх через побоювання щодо штучної трансформації біологічних і когнітивних можливостей людини може призвести до відставання людини від інших об'єктів світу економіки.

Підсумовуючи попередній дискурс, підкреслимо, що відмінності між трансгуманізмом і постгуманізмом є ідеологічними, ціннісними. Йдеться про різне ставлення до гуманістичного, морально-духовного, до цінностей людиноцентризму. Обираючи між невідомістю, можливими збоями трансгуманізму і жорстким варіантом постгуманізму, маємо віддати перевагу трансгуманізму, дослуховуючись до цілої низки застережень, науково виважених міркувань, зокрема й таких.

Зауважимо, що сформулювати однозначні висновки стосовно сучасного стану, векторів змін, співвідношення інститутів — трансгуманізму/постгуманізм — на полі платформи «Праця 4.0» і наступного покоління доволі складно.

*По-перше*, означені платформи, особливо платформа «Праця 5.0», перебувають на стадії формування. Емпіричних даних стосовно трендів розвитку, перемоги чи поразки одного з виокремлених інститутів усе ще замало.

*По-друге*, цінності людиноцентризму не є рівномірно розподіленими та поширеними на різних рівнях світу. Світові практики соціалізації економічного, соціального, суспільного поступу залишаються строкатими. Так само строкатими, нерівномірно поширеними залишаються й цінності гуманізму. З'ясування причин такої строкатості потребує проведення спеціальних польових досліджень, окремих дискусій.

Маємо надію, що на терені України запобіжником поширенню ідеології постгуманізму стане сформована дотепер соціально-трудова культура, соціально-гуманістичний код соціуму. Керуючись власними спостереженнями та оцінками, можемо стверджувати, що і серед науковців, і серед практиків більшість є носіями цивілізованих цінностей і переконань. Поширеною є їхня прихильність принципам людиноцентризму, установка на соціалізацію та гуманізацію соціально-трудових відносин.

І все ж... Десь там, глибоко в душі, існує пересторога, зароджується передчуття того, що на платформі «Праця 5.0» можуть з'явитися та швидко поширитися асоціальні, неприродні тренди та прояви антигуманного.

Поділяємо думку науковців, передусім низки філософів, соціологів, антропологів, які б'ють на сполох і переконують, що кризові явища гуманістичного характеру на платформі «Праця 5.0», у «Суспільстві 5.0» з великою ймовірністю стануть реальністю, поширенням ідеології та практики постгуманізму.

Не потребують особливих доведень твердження, що всі ми є свідками, як у глобальному вимірі надшвидко змінюється вектор суспільних уподобань, увесь ландшафт глобальної економіки, а з приходом до влади лише однієї одіозної команди набуває зовсім інших ознак та характеристик архетип світової економіки, припиняється так зване просочування багатства, посилюється вплив на суспільне буття великого капіталу, за якого руйнуються десятилітні завоювання в царині соціальної справедливості, гідної праці, соціальної якості. А хіба не миттєво «випарилися», здавалося б, вічні, непорушні принципи розподілу та функціонування гілок влади, цінності заокеанської демократії.

Ще один приклад. Зверніть увагу й на те, що доволі великим був і залишається прошарок «ждунів» у сучасних суспільствах у різноманітних іпостасях та проявах. І чи не з'являться такі «ждуни» в іпостасі роботодавця, іншого соціального партнера і на платформі «Праця 5.0», і чи не запанує думка, що технологічний постгуманізм — це нормальний, просвропейський вектор соціально-трудового розвитку. За проєвропейські цінності в останні роки навчилися видавати і боже, і небоже, і праведне, і хибне, спотворене, помилкове. Де гарантія того, що завтра не виникне новий штамп на зразок: за поширення штучного інтелекту в людині має бути менше людського. До речі, приблизно таке автор уже чув, що не може не лякати, не породжувати песимістичні форсайт-оцінки.

Ще і ще раз наголошуємо на тому, що форсайт-оцінки можливого дрейфу від етичного, онтологічного антропоцентризму до

жорсткого постгуманізму на платформі «Праця 5.0» можуть виявитися новою (не)нормальністю. Спрацює аномальний вислів: ніколи так не було, а ось знову.

Можливе набуття нових масштабів та форм прояву постгуманізму пов'язуємо зі зниженням рівня довіри за цифрової доби, з несформованістю належної культури життєдіяльності, для якої характерною іманентною реальністю стає усвідомлено-неусвідомлена взаємодія співіснування на одному «полі» і людини, і штучного інтелекту.

Переконані, що присутність на цьому полі штучного інтелекту не повинна формувати тренд до зменшення в людині людського, припис їй (людині) такого само статусу, ролі, як і іншому об'єкту чи складнику сумісно розподіленої праці. Невиправданим, але реальним може стати поштовх до постгуманізму через надшвидку зміну архетипу економічного, соціального, суспільного буття, неореальності, у якій економічне і позаекономічне, вертикальне і горизонтальне, централізоване і децентралізоване, стандартне і нестандартне, лінійне і нелінійне, реальне і віртуальне значною мірою, а інколи і повністю, міняються місцями<sup>64</sup>.

Не надають імпульсу гуманізму й панівні тенденції розвитку соціально-трудова відносин, що формуються впливом індивідуалізації в найбільш самому широкому її прояві, зниження ролі соціального діалогу за нової конфігурації соціальних партнерів, поширення платформової, усе ще неврегульованої зайнятості, перемога нестандартного на полі соціально-трудова сфери над стандартним, усталеним, стійким, передбачуваним без належної довіри між її суб'єктами та суспільної культури життєдіяльності.

«Щепленням» від постгуманізму може і повинне стати просвітництво, науково виважені аргументи, переконливі докази неприродності, неповноцінності постгуманізму, неминучих втрат економічного, соціального характеру та нездатності соціуму стати на шлях стійкого, людиновимірного розвитку за його поширення.

Постгуманізм стане надбанням історії економічних учень, нагадуванням про неминучі втрати та загрози, коли в «Суспільстві 5.0» та на платформі «Праця 5.0» запанують відносини довіри, співробітництва, ідеології примату людського над штучним, неприродним.

---

<sup>64</sup> Колот А. М. Вища освіта і соціально-трудова сфера в координатах нової економіки: концепт взаємодії та розвитку. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2025. Вип. 15 (1). С. 19.

## ПІСЛЯМОВА

Соціально-трудова платформа «Праця 5.0» ще надовго залишатиметься платформою очевидного і прихованого, спостережуваного і того, що перебуває за кадром, реального і віртуального, того, що радує і водночас насторожує, а то й лякає.

За таких умов надзвичайно важливо проявляти дослідницьку мудрість щодо форсайт-передбачень, демонструвати здатність до пояснення того, що залишається неочевидним, дивитися, образно кажучи, на яйце і передбачати появу білого чи чорного лебедя.

Проведене дослідження сфокусоване на поясненні природи неочевидного, того, чим переповнена платформа «Праця 5.0», розтлумаченні перспектив її розвитку, що має врешті-решт сприяти формуванню економічної і соціальної культури життєдіяльності за умов нової реальності; вихованню готовності суб'єктів означеної платформи сприйняти виклики і загрози майбутнього, яке настає; усвідомленню нових можливостей, що з'являються за цифрової і постцифрової доби, і того, як ними скористатися.

Ще і ще раз наголошуємо на тому, що за появи та інтенсивного відтворення нових небезпек і загроз, що мають техногенне, кіберсистемне, штучно інтелектуальне походження, наслідком яких є так звана антропологічна неадекватність, людиноневимірність цифрового і постцифрового техносвітів, учасники сумісно розподіленої праці мають оволодіти постіндустріальною культурою життєдіяльності, віднаходити адекватні умовам недалекого майбутнього механізми та інструменти формування іншого типу відносин на платформі «Праця 5.0».

Появу цього «іншого» пов'язуємо також із започаткуванням нових за формою і змістом суспільних договорів, які мають укладатися на всіх рівнях ієрархічної структури економіки та суспільства — від виробничого до національного та наднаціонального (глобального). Суб'єктами укладення таких договорів (угод) мають бути як традиційні сторони соціально-трудових відносин та їхні представницькі органи, так і широке коло представників громадянського суспільства.

Попередні авторські концепти щодо вдосконалення соціального діалогу, появи нових за змістом договорів (угод) не втратили своєї науково-практичної значущості<sup>65</sup>, проте на порядку денному завдання нової якості та складності. Ще вчора піонерною була постановка питання про нові контури суспільного договору як домовленостей між сильними і слабкими, як пошуку консенсусу з таких актуальних питань як нестандартна зайнятість, урегулювання відносин, що пов'язані з платформовою зайнятістю, подолання гендерної нерівності, утвердження на практиці принципів гідної праці. Нині на порядку денному соціального діалогу — мегазавдання щодо соціалізації техносвіту, недопущення або бодай применшення проявів постгуманізму, збереження в людині людського, подолання так званої антропологічної неадекватності.

За постіндустріальної структури суспільства, виходу на суспільну арену нових соціальних сил іншою має бути архітектоніка соціального діалогу. За нашим баченням, предметне, змістове поле суспільних договорів має суттєво розширитися, поєднувати, зокрема, широку палітру взаємодії людини з об'єктами техносвіту.

Особливого значення набуває суспільний діалог та узгоджені, консолідовані рішення соціальних партнерів щодо меж застосування штучного інтелекту, «розумних» машин, практики розбудови нового, антропоцентричного архетипу економіки і суспільства. Отож нові суспільні договори (угоди) мають виходити далеко за межі класичних відносин, що торкаються тільки або здебільшого взаємодії, узгодження інтересів працівників і роботодавців. При цьому об'єкти техносвіту, зокрема штучний інтелект, стають чи не уречевленою стороною соціального діалогу.

Нові грані світу праці і зайнятості недалекого майбутнього відкріємо для себе за його розгляду в контексті феномену, що отримав назву метавсесвіту. Усебічний дискурс, що охопить соціально-трудова проблематику метавсесвіту, стане предметом подальших розвідок автора, а в межах цього дослідження акцентуємо увагу потенційного читача лише на першопричинах звернення до глобального явища і процесу, яким постає метавсесвіт. Пояснення необхідності дослідження майбутнього світу праці і зайнятості в

---

<sup>65</sup> Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін. ; за наук. ред. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2017. 500 с.;

Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. Г. Брінцева та ін. ; за наук. ред. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2012. 501 с.

контексті феномену метавсесвіту знаходимо в тій площині уявлень, переконань, світоглядних засновків, згідно з якими неможливо зрозуміти філософію часткового, менш глобального, не звернувшись до більш фундаментального, до того, що невдовзі змінить нашу реальність та буде визначальним і для розбудови платформи «Праця 5.0», і для наступних поколінь.

Дотримуємося уявлення про метавсесвіт як взаємопов'язану мережу 3D-світів, яка невдовзі перетвориться на засіб доступу до більшості онлайн-продуктів і слугуватиме основою чи не для всіх сфер фізичного світу. Водночас маємо дослухатися до Генерального директора Microsoft Саті Наделли, який розглядає метавсесвіт як платформу, що перетворює «увесь світ на вітрину для застосунків», яка може бути доповнена машинним навчанням, хмарним програмним забезпеченням, іншими проривними технологіями нового покоління<sup>66</sup>.

Активна реакція глобального соціуму на появу феномену метавсесвіту пов'язана з таким: дедалі більше людей вірять, що він стане новою великою обчислювальною і мережевою платформою, чия поява подібна за масштабами до переходу від персонального комп'ютера (ПК) й стаціонарного інтернету 1990-х років до ери мобільних і хмарних обчислень. Той перехід зробив широковживаним термін «прорив» і трансформував майже кожную галузь, водночас перекроївши сучасне суспільство та політику. Проте між цим проривом і майбутнім переходом до метавсесвіту є критична відмінність — час<sup>67</sup>. Йдеться про новий рівень темпоральності, стиснення часу біологічного, економічного, соціального та інших його видів, критичну важливість готовності і здатності соціуму інтегруватися у формат життєдіяльності за принципово іншого часового виміру.

Виконане дослідження переконує у тому, що для нової економіки і мережевого суспільства у недалекій перспективі характерним буде ускладнений архетип взаємодії між людиною і створеним нею техносвітом, а одним із пріоритетних завдань у царині забезпечення стійкого людиновимірного розвитку постає розбудова нової організації трудової діяльності, коли на одній платформі перебуває людина і штучний інтелект та актуалізується розподіл функцій між ними; використання сильних сторін природнього і штучного інтелекту; визначення меж допустимого втручання

---

<sup>66</sup> Satya Nadella. Building the Platform for Platform Creators. *LinkedIn*. May 25, 2021, accessed January 4, 2022. URL: <https://www.linkedin.com/pulse/building-platform-creators-satya-nadella>

<sup>67</sup> Болл М. Метавсесвіт. Як він змінить нашу реальність. Київ : Artbooks, 2023. С. 17.

«розумних» машин, інших «штучних акторів» у життєдіяльність людини.

Автор задекларованого дослідження прагнув, щоб запропоновані засновки, висновки, форсайт-оцінки залишили слід, запам'яталися читачеві, сприяли утвердженню нових поглядів, викликали інтерес до поглибленого занурення в заявлену проблематику стійкого людиновимірного розвитку платформи «Праця 5.0», щоб з'явилися сумніви, усвідомлено-неусвідомлені заперечення, роздуми над прочитаним. І це розглядаємо як нормальну реакцію на нове, екосистемне, пошукове, світоглядне.

Маємо надію, що прибічників нового, іншого прочитання стану та перспектив розвитку соціально-трудової платформи «Праця 5.0» стане більше.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андерсен Л. Р. Зростання людини і суспільства. Нордична концепція більдунгу / пер. з англ. Оксана Олійник ; за ред. Катерини Ясько. Київ : Наш Формат, 2024. 208 с.
2. Бгаргава Р. Неочевидне: як передбачити майбутнє, аналізуючи тренди / пер. з англ. К. Дерев'янка. Харків : Віват, 2019. 288 с.
3. Болл М. Метавесвіт. Як він змінить нашу реальність. Київ : Artbooks, 2023. 504 с.
4. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін. ; за наук. ред. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2017. 500 с.
5. Глобальна економіка ХХІ століття: людський вимір : монографія / Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот та ін. ; за заг. ред. Д. Г. Лук'яненка, А. М. Поручника. Київ : КНЕУ, 2008. 420 с.
6. Діамандіс П., Котлер С. Майбутнє ближче, ніж здається. Як технології змінюють бізнес, промисловість і наше життя / пер. з англ. Дмитро Кожедуб. Київ : Лабораторія, 2021. 256 с.
7. Екосистема людських ресурсів організацій як концептологія та прикладна платформа людиноцентризму / Колот А. М., Герасименко О. О., Шевченко А. С., Бабій Ю. М. *Проблеми економіки*. 2023. № 3 (57). С. 282—294. <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2023-3-282-294>
8. Індсет А. Квантова економіка / пер. з нім. О. Ванкевич та С. Святенко. Київ : ArtHuss, 2021. 384 с.
9. Кай-Фу Лі, Чень Цюфань. Штучний інтелект 2041: 10 передбачень для майбутнього / пер. з англ. Анни Райчук. Київ : BookChef, 2022. 464 с.
10. Кай-Фу Лі. AI. Наддержави штучного інтелекту. Київ : BookChef, 2020. 240 с.
11. Колот А. М., Герасименко О. О. До філософії моральної економіки: концептологія людиноцентричності. I частина. *Демографія та соціальна економіка*. 2022. № 3 (49). С. 65—88. <https://doi.org/10.15407/dse2022.03.065>
12. Колот А. М., Герасименко О. О. До філософії моральної економіки: концептологія людиноцентричності. II частина. *Демографія та соціальна економіка*. 2022. № 4 (50). С. 90—117. <https://doi.org/10.15407/dse2022.04.090>
13. Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт гідної праці як теоретико-прикладна платформа розвитку соціально-трудової сфери. *Проблеми економіки та політичної економії* : наук. екон. електрон. журн. 2017. № 2. С. 7—55. URL: <https://nmetau.edu.ua/file/2017-02ua.pdf>

14. Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт «Праця 4.0»: теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка і прогнозування*. 2020. № 1. С. 7—31. <https://doi.org/10.15407/eip2020.01.007>
15. Колот А. М., Герасименко О. О. Модель зайнятості-XXI: трансформаційні ефекти цифровізації. *Економіка та підприємництво* : зб. наук. пр. / Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана. Київ, 2022. № 49. С. 124—148. [https://doi.org/10.33111/EE.2022.49.KolotA\\_HerasymenkoO](https://doi.org/10.33111/EE.2022.49.KolotA_HerasymenkoO)
16. Колот А. М., Герасименко О. О. Некономічні детермінанти соціально-трудового розвитку — XXI. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика* / Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана. 2023. Т. 13, № 1. С. 14—28. [https://dx.doi.org/10.21511/slrrp.13\(1\).2023.02](https://dx.doi.org/10.21511/slrrp.13(1).2023.02)
17. Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку: монографія. Київ : КНЕУ, 2021. 487 с. <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/36870>
18. Колот А. М., Герасименко О. О. «Праця 4.0» як інститут та платформа розвитку неоекономіки. *Неоекономіка та імперативи розвитку підприємництва* : монографія. Київ : КНЕУ, 2021. С. 146—180. <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/36871>
19. 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. <https://dse.org.ua/arhcrive/35/7.pdf>
20. Колот А. М., Герасименко О. О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України / Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні ; ред. К. Ярмолюк-Крюк. Київ : Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020. 32 с. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>
21. Колот А. М., Герасименко О. О. Темпоральні імперативи соціально-трудового розвитку першої половини XXI століття. *Економіка України*. 2022. № 11. С. 3—25. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2022.11.003>
22. Колот А. М., Герасименко О. О. Темпоральність в координатах соціально-трудового розвитку: природа та драйвери трансформації. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. 2022. Вип. 3 (220). С. 12—21. <https://doi.org/10.17721/1728-2667.2022/220-3/2>
23. Колот А. М., Герасименко О. О. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування економіки нестандартної зайнятості. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика* / Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана. 2020. Вип. 10 (1). С. 33—54. [http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.10\(1\).2020.06](http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.10(1).2020.06)
24. Колот А. М., Герасименко О. О., Шатарська І. Ф. Оптимізація зайнятості в умовах цифровізації як форсайт-інструмент стратегічного планування розвитку робочих місць: сценарії для економіки України. *Вчені записки* : зб. наук. пр. / Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана. Київ, 2022. Вип. 29 (4). — С. 6—26. [https://doi.org/10.33111/vz\\_kneu.29.22.04.00.001.006](https://doi.org/10.33111/vz_kneu.29.22.04.00.001.006)

25. Колот А. М., Герасименко О. О., Шевченко А. С. Нові виклики для теорії та практики людського капіталу в умовах становлення «Індустрії 4.0»: компетентнісний аспект. *Економіка і суспільство* : електрон. журн. 2023. Вип. 53. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-8>

26. Колот А. М. Екосистемність як імператив стійкого людиновимірного розвитку : препринт. Київ. КНЕУ, 2024. 50 с. <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/43307>

27. Колот А. М. «Праця 4.0» як модель та платформа нової (цифрової) економіки. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку* : зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., 23—24 жовт. 2019 р. / ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». Київ : КНЕУ, 2019. С. 13—28. <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/31176>

28. Колот А., Рябокони І., Бабій Ю. Якість зайнятості за нової соціо-економічної реальності: теоретико-методологічні засади. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика* / Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана. 2024. Вип. 14 (1). С. 12—27. [http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.14\(1\).2024.02](http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.14(1).2024.02)

29. Колот А. М. Соціально-трудова реальність — XXI: філософія становлення, можливостей та викликів. *Економіка України*. 2021. № 2. С. 3—31. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2021.02.003>

30. Костриця В. І., Бурлай Т. В. Сучасні пріоритети соціального розвитку: вплив глобальних трансформацій і завдання України (повоєнного періоду). *Економіка України*. 2023. № 4. С. 97—116. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2023.04.097>

31. Котлер Ф., Картаджай Х., Сетьяван А. Маркетинг 5.0. Технології для людства / пер. з англ. О. Гладкого. Київ : КМ-БУКС, 2024. 280 с.

32. Новак І., Жук І. Глобальні соціальні ризики у сфері праці: брак гідної зайнятості в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2023. № 2 (52). С. 110—130. <https://doi.org/10.15407/dse2023.02.110>

33. Праця і соціально-трудова відносина : словник-довідник / за заг. і наук. ред. В. М. Данюка. Київ : КНЕУ, 2018. 450 с.

34. Смарт-аналітика та безпека : навч. посіб. / Ірада Джалладова, Олег Камінський, Анатолій Колот та ін. Київ : КНЕУ, 2024. 317 с.

35. Сміл В. Як насправді влаштований світ. Минуле, теперішнє і майбутнє з погляду науки / пер. з англ. Олександр Стукало. 2-ге вид. Київ : Лабораторія, 2023. 312 с.

36. Соціальна відповідальність : навч. посіб. / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. ; за заг. ред. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2015. 519 с.

37. Тарасевич В. М. Знаннєво-інформаційні ноумени і феномени в економіці: теоретичний вимір : монографія. Дніпро: Економіка, 2023. 223 с.

38. Трансформація соціально-трудова сфери в умовах цифровізації економіки [Електронний ресурс] : монографія / Амоша О. І., Залознова Ю. С., Новікова О. Ф. та ін. ; наук. ред. О. Ф. Новікова. Київ : ІЕП НАН

України, 2022. 384 с. URL: [https://iie.org.ua/wp-content/uploads/application/pdf/da\\_mono\\_2022-pdf-na-sajt\\_compressed.pdf](https://iie.org.ua/wp-content/uploads/application/pdf/da_mono_2022-pdf-na-sajt_compressed.pdf).

39. Штучний інтелект і нейромережі. 12 книжок в одній, що допоможуть вам втілити інновації в життя / упоряд. Monolith Bizz. Харків : Моноліт Bizz, 2024. 216 с.

40. Яким буде завтра. 12 книжок в одній, що допоможуть досягти успіху в буремні часи / упоряд. Monolith Bizz. Харків : Моноліт Bizz, 2025. 232 с.

41. Agrawal A., Gans J., Goldfarb A. Prediction Machines: The Simple Economics of Artificial Intelligence. Harvard : Harvard Business Review Press, 2018. 272 p.

42. Bornet P., Barkin I., Wirtz J. Intelligent Automation: Welcome to The World Of Hyperautomation: Learn How To Harness Artificial Intelligence To Boost Business & Make Our World More Human. Singapore : World Scientific Publishing, 2021. 432 p.

43. Davenport T. H. The AI Advantage: How to Put the Artificial Intelligence Revolution to Work. Cambridge : The MIT Press, 2018. (Management on the Cutting Edge).

44. Development of a Decent Work Institute as a Social Quality Imperative: Lessons for Ukraine / Kolot A., Kozmenko S., Herasymenko O., Štreimikienė D. *Economics and Sociology*. 2020. Vol. 13, № 2. P. 70—85. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2020/13-2/5>

45. Employment in the coordinates of digital economy: current trends and foresight trajectories / Kolot A., Herasymenko O., Shevchenko A., Ryabokon I. *Neuro-Fuzzy Modeling Techniques in Economics*. 2022. № 11. P. 78—123. <http://doi.org/10.33111/nfmte.2022.078>

46. Gawdat Mo. Scary Smart: The Future of Artificial Intelligence and How You Can Save Our World. UK : Pan Macmillan, 2021. 208 p.

47. Kissinger H. A., Schmidt E., Huttenlocher D. The Age of AI: And Our Human Future. New York : Little, Brown and Company, 2021. 272 p.

48. Kolot A., Herasymenko O. Market, state and business in coordinates of the new economy. *Problems and Perspectives in Management*. 2017. Vol. 15, iss. 3. P. 76—97. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15\(3\).2017.07](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15(3).2017.07)

49. Le Cun Y. Quand la machine apprend: La révolution des neurones artificiels et de l'apprentissage profond. Paris : Odile Jacob, 2019. 394 p.

50. Roose K. Futureproof: 9 Rules for Humans in the Age of Automation. New York : Random House, 2021. 217 p.

51. Suleyman M., Bhaskar M. The Coming Wave: Technology, Power, and the Twenty-first Century's Greatest Dilemma. New York : Crown, 2023. 352 p.

*Наукове видання*

**КОЛОТ Анатолій Михайлович**

**«ПРАЦЯ 5.0»:  
теоретико-прикладний концепт  
формування новітньої платформи  
соціально-трудового розвитку**

---

**Препринт**

Редактор *В. Македон*  
Верстка *М. Криворученко*

Підп. до друку 30.09.25. Формат 60×84/16.  
Ум.-друк. арк. 4,88. Обл.-вид. арк. 5,56.  
Наклад 50 прим. Зам. 25-5949.

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана  
03680, м. Київ, проспект Берестейський, 54/1

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру  
суб'єктів видавничої справи (серія ДК, № 235 від 07.11.2000)

E-mail: [litera@kneu.edu.ua](mailto:litera@kneu.edu.ua)