

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний вищий навчальний заклад
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

НЕОЕКОНОМІКА та імперативи розвитку підприємництва

Монографія

УДК 330.341.1

Н 52

Авторський колектив:

І. М. Рєпіна, В. П. Кукоба, О. О. Кизенко, А. М. Колот, О. О. Герасименко,
К. А. Андрющенко, С. О. Бесараб, Л. Ю. Бігунов-Новіков, К. С. Бойченко, А. М. Бортнік,
М. О. Будяєв, В. В. Вострякова, О. М. Гребешкова, С. С. Данильченко, А. І. Дмитренко,
Л. І. Долгова, Л. Л. Жукова, О. В. Кирилюк, С. М. Клименко, В. П. Ковтун,
Ю. П. Коденська, В. Б. Кондаревич, О. С. Коцюба, М. Ю. Кужель, О. М. Кузьменко,
В. М. Кузьомко, В. В. Лаврененко, А. В. Лезіна, Л. О. Лігоненко, О. Г. Малярчук,
Г. В. Махова, О. А. Мельникова, В. В. Мислюк, В. Ф. Оберемчук, В. Я. Паздрій,
Л. А. Петренко, Д. С. Петрова, О. Б. Плющ, К. О. Рапута, В. М. Рудь, Є. В. Смирнов,
Є. С. Смирнов, М. А. Теплюк, К. Тетерук, В. М. Царьов, Н. М. Чухраєва,
Г. О. Швиданенко, О. А. Швиданенко, Н. В. Шевчук, Л. А. Шергіна, Н. В. Якушева,
Г. Є. Ямненко

Рецензенти

С. В. Войтко, д.е.н., проф.,
(НТУУ «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»)

І. В. Гонтарева, д.е.н., проф.,
(Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна)

Т. І. Решетняк, к.е.н., доц.
(Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана)

Рекомендовано до друку Вченою радою КНЕУ

Протокол № 4 від 26.11.2020

Неоекономіка та імперативи розвитку підприємництва
Н 52 [Електронний ресурс]: монографія / І. М. Рєпіна, В. П. Кукоба,
О. О. Кизенко та ін. — К. : КНЕУ, 2021. — 243, [5] с., іл.
ISBN 978–966–926–358–2

У монографії висвітлено результати багаторічних досліджень ключових сучасних проблем розвитку підприємництва. У ній органічно поєднуються широкий спектр теоретичних концепцій, новітніх методів та емпіричних даних для повного та всебічного розкриття як наукового значення, так і практичної цінності розвитку підприємництва на поточному етапі трансформації суспільних відносин. Структурно монографію побудовано за принципом «поділу за різновидами підприємництва»: досліджено детермінанти розвитку всіх напрямів підприємницької діяльності, зміни у виробничому підприємстві, активізацію інноваційного підприємництва, проблеми розвитку високоінтелектуальних та інформаційних технологій, соціально-трудоий формат підприємництва в умовах неоекономіки, особливості розвитку соціального підприємництва, методи функціонування підприємництва в креативній індустрії.

Для науковців, аспірантів, викладачів і студентів економічних вищих навчальних закладів, слухачів магістерських програм, центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації, а також широкого загалу, який цікавиться проблемами сучасного розвитку підприємництва.

УДК 330.341.1

*Розповсюджувати та тиражувати
без офіційного дозволу КНЕУ забороняється*

© І. М. Рєпіна, В. П. Кукоба,
О. О. Кизенко та ін., 2021
© КНЕУ, 2021

ISBN 978–966–926–358–2

4.2. Технології креативності в інноваційному підприємстві	98
4.3. Забезпечення стратегічним трикутником «Бізнес—Освіта—Наука» інноваційної активності підприємства	103
4.4. Динамічний аналіз венчурного інвестування у сфері інноваційного підприємництва	109
4.5. Вплив дизруптивних інновацій на розвиток суб'єкта підприємства	114

Розділ 5. РОЗВИТОК ВИСОКОІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПІДПРИЄМНИЦТВІ

5.1. Використання технології цифрового двійника в контексті управління бізнес-процесами підприємства	122
5.2. Методичні та прикладні аспекти патентного аналізу в підприємстві	129
5.3. Шляхи підтримки розвитку IT-бізнесу в системі електронного урядування	135
5.4. Використання бізнес-симуляторів у підготовці підприємців	140

Розділ 6. «ПРАЦЯ 4.0» ЯК ІНСТИТУТ ТА ПЛАТФОРМА РОЗВИТКУ НЕОЕКОНОМІКИ

6.1. Передумови становлення інституту «Праця 4.0».	146
6.2. «Праця 4.0»: симбіоз нових можливостей і викликів.	156
6.3. «Праця 4.0» і гіг-економіка: взаємообумовленість розвитку та формування нової нормальності.	173

Розділ 7. ПОТЕНЦІАЛ ТА ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

7.1. Застосування сучасних форм організації соціального підприємства для стимулювання розвитку малого бізнесу в Україні	181
7.2. Волонтерство як актуальний тренд соціального підприємництва	186
7.3. Соціальний капітал як фактор ефективного розвитку підприємства	192
7.4. Соціально орієнтоване моделювання бізнес-архітектури підприємства	199
7.5. Масштаби та активність реалізації соціальних проектів підприємствами в Україні	205
7.6. Освітня траєкторія навчання соціальному підприємництву	211

Розділ 8. СУЧАСНІ ТРЕНДИ РОЗВИТКУ КРЕАТИВНОЇ ІНДУСТРІЇ

8.1. Креативні індустрії: ознаки, детермінанти та тренди розвитку . .	218
8.2. Концептуалізація креативності як складової розвитку сучасного підприємництва	230
8.3. Акселерація Start-up в креативній індустрії	238

Не залишилися поза увагою авторів монографії сучасні тренди розвитку підприємництва в креативній індустрії. Вдало формалізовано ознаки та детермінанти такої діяльності, визначено тренди її розвитку. Обґрунтовано тезу про обов'язковість креативності при розвитку сучасного підприємництва. Завершенням багаторічних досліджень стало виявлення ключових чинників започаткування Start-Up в креативній індустрії.

Монографія підготовлена колективом кафедри бізнес-економіки та підприємництва. Серед співавторів: д.е.н., проф., зав. кафедри бізнес-економіки та підприємництва І. М. Репіна (§§ 1.4, 4.2, 4.4); д.е.н., проф., заст. зав. кафедри з наукової роботи В. П. Кукоба (передмова, § 2.3); к.е.н., проф., заст. зав. кафедри з навчально-методичної роботи О. О. Кизенко (§ 1.1); д.е.н. проф. Колот А. М. (Розділ 6); д.е.н., проф. Герасименко О. О. (Розділ 6); д.е.н., проф., К. А. Андрющенко (§ 5.1), д.е.н., проф., Л. О. Лігоненко (§§ 4.1; 7.1); к.е.н., проф., Г. О. Швиданенко (§ 3.1); к.е.н., доц. С. О. Бесараб (§ 4.5); к.е.н., доц. К. С. Бойченко (§ 2.4); к.е.н., доц. А. М. Бортнік (§ 6.4); к.е.н., доц. М. О. Будяев (§ 4.3); к.е.н., доц. В. В. Вострякова (§ 5.2); к.е.н., доц. О. М. Гребешкова (§ 1.1); к.е.н., доц. А. І. Дмитренко (§ 3.2); к.е.н., доц. Л. І. Долгова (§ 6.3); к.е.н., доц. С. М. Клименко (§ 1.5); к.е.н., доц. В. П. Ковтун (§ 7.2); к.е.н., доц. О. С. Кошкоба (§ 1.3); к.е.н., доц. М. Ю. Кужель (§ 7.3); к.е.н., доц. О. М. Кузьменко (§ 2.2); к.е.н., доц. В. М. Кузьомко (§ 3.3); к.е.н., проф. В. В. Лаврененко (§ 1.2); к.е.н., доц. О. Г. Малирчук (§ 1.1); к.е.н., доц. Г. В. Махова (§ 5.2); к.е.н., доц. О. А. Мельникова (§ 6.5); к.е.н., доц. В. Ф. Оберемчук (§ 5.3); к.е.н., доц. В. Я. Паздрій (§§ 5.4; 6.6); к.е.н., доц. Л. А. Петренко (§ 1.2); к.е.н., доц. Є. В. Смирнов (§ 6.2); к.е.н., доц. М. А. Теплюк (§ 4.3); к.е.н., доц. В. М. Царьов (§ 2.3); к.е.н., доц. Н. М. Чухраєва (§ 4.2); к.е.н., доц. Н. В. Шевчук (§ 2.1); к.е.н., доц. Л. А. Шергіна (§ 7.2); к.е.н., доц. Г. Є. Ямненко (§ 7.2); ст. викл. С. С. Данильченко (§ 2.3); асп. Л. Л. Жукова (§ 7.1); асп. О. В. Кирилюк (§ 3.1); асп. Ю. П. Коденська (§ 1.4); асп. В. Б. Кондаревич (§ 5.1); асп. В. В. Мисилук (§ 4.1); асп. К. О. Рапута (§ 4.4); асп. Є. Є. Смирнов (§ 2.1); асп. К. Тетерук (§ 5.1); асп. Н. В. Якушева (§ 4.4). У підготовці монографії брали участь: д.е.н., професор кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана» А. М. Колот (розд. 6); д.е.н., проф. кафедри міжнародної економіки ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана» О. А. Швиданенко (§ 2.4); к.е.н., доц. кафедри менеджменту ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана» А. В. Лезіна (§ 4.3); к.е.н., доцент кафедри менеджменту інноваційної та інвестиційної діяльності КНУ імені Тараса Шевченка О. О. Герасименко (розд. 6); к.ф.-м.н., доцент кафедри управління інформаційними ресурсами Академії управління при президентіві Республіки Білорусь О. Б. Плющ (§ 5.3); Л. Ю. Бігунов-Новіков (§ 6.1); Д. С. Петрова (§ 5.3); В. М. Рудь (§ 1.5).

Розділ 6

«ПРАЦЯ 4.0» ЯК ІНСТИТУТ ТА ПЛАТФОРМА РОЗВИТКУ НЕОЕКОНОМІКИ

6.1. Передумови становлення інституту «Праця 4.0»

І світовий, і вітчизняний досвід переконують у тому, що за глобальної трансформації, яку переживають оточуючі нас світи — світ природи, техніки, економіки та її інститутів, світ самих людей — чи не найбільш глибокими, різновекторними і суперечливими за наслідками є перетворення у соціально-трудої сфері. Остання постає як інституціональний простір і суспільний механізм включення людських ресурсів у суспільно корисну діяльність, їх відтворення та використання за умов, що формують нову технологічну, соціоекономічну, глобальну реальність.

Яким вочевидь постає складний світ праці та зайнятості через призму міждисциплінарних наукових досліджень? Якою є модель сфери безпосереднього докладання праці в координатах економіки і суспільства першої половини ХХІ століття за результатами авторських досліджень?

Запрошуємо потенційних читачів долучитися до наукових аргументацій авторів з означеної проблематики, пропонованої філософії неоекономіки та соціально-трудої реальності-ХХІ, міждисциплінарного погляду на майбутнє світу праці та зайнятості, яке вже настало.

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

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

Проведені дослідження дозволили не гаслами, а науковою аргументацією довести, що неоекономіка (вона ж і постіндустріальна, і цифрова, і мережева, і знансєва, й інформаційна та ін.) — це не прояв механічного приросту технічних, організаційних, інноваційних та інших якостей дотеперішньої економічної системи,

це не екстраполяція закономірностей останньої на економічне буття нового століття. В економічній системі, що інтенсивно формується, цілі її пласти, сегменти, кластери починають функціонувати за іншими принципами, розвиваються за іншими, аніж дотепер сценаріями, рухаються в іншому ритмі та з іншими швидкостями. Уже сьогодні реальністю є небачені раніше мережеві зв'язки, нові форми власності, нові форми кредитування, паралельні валюти, самоуправлінські структури тощо. Новий капіталізм стає одночасно і глобальним, і фрагментарним, і мережевим; частково ринковим, принаймні таким, що прокладає шлях відходу від суто ринкової системи. Не буде перебільшенням твердження, що для нової економіки характерним є феномен поєднання віртуального і реального світів.

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

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

У різні періоди розвитку економіки та соціуму в епіцентрі інтересів, життєвих цінностей економічно активного населення були і залишаються праця, зайнятість, трудові доходи та інші дотичні, близькі за змістом явища та процеси. За аксіому можна прийняти твердження, що за всієї кардинальності сучасних трансформацій у царинах, які нас оточують — царині природи, техніки, економіки та інститутів суспільства — значення праці в житті економічно активної людини залишається вельми суттєвим, а для більшості людей — першорядним. Суспільно корисна праця не лише відіграє вирішальну роль у розвитку економіки та суспільства, вона є основою добробуту родин, реалізації трудового потенціалу на різних рівнях, примноження людського капіталу та самореалізації особистості.

Нині неозброєним оком можна побачити, що в усіх сферах суспільного життя, суспільно корисної праці та зайнятості відбуваються багатовекторні та суперечливі зміни. Переступивши поріг ХХІ століття, глобальний світ опинився у новій соціально-трудовій реальності, в якій масштабно та рельєфно

проявилися нестійкість і різновекторність розвитку, домінування економічних інтересів над нематеріальними цінностями. Однією з основних причин нестійкого, людинонецентричного розвитку в глобальних координатах нової економіки вважаємо існуючу невідповідність багатьох наявних парадигм, концепцій розвитку економіки та суспільства реаліям сучасної доби, в домінуванні ментальних схем, моделей, які є уособленням трендів і закономірностей минулого.

Справедливості ради зазначимо, що впродовж останніх років помітно зросла стурбованість політикуму більшості країн, соціальних партнерів, усіх, хто причетний до вироблення та реалізації соціально-економічної політики, «вибуховим», нерідко небажаним розвитком подій на «полі» соціально-трудового розвитку. Навіть країни, які ще вчора стояли виключно на позиціях неолібералізму, закріплювали за державою роль «нічного сторожа» та надіялися на «спонтанний порядок» за задіяння суто ринкових механізмів, почали поступово відходити від політики за рецептами Фрідмена, Хайека та інших ярих прихильників так званого «вільного» ринку, якого у природі, до речі, ніколи не існувало.

Прикладом динамічності, дієвості, інноваційності щодо формування як економічної політики в цілому, так і соціально-трудової зокрема, може слугувати досвід Китаю. Ще донедавна генеральна лінія, навколо якої здійснюється розбудова загальної економічної політики, не включала соціально-трудову сферу, у т. ч. сферу безпосереднього докладання праці, до своїх пріоритетів. Ситуація різко змінилася у 2018–2019 рр., коли в країні оголошено так звану політику «шести стабільностей», реалізація якої має надати нового імпульсу розвитку китайської економіки, подоланню уповільнення темпів економічного зростання, що мало місце наприкінці 2010-х років.

Підкреслимо, що першою із «шести стабільностей», на якій нині будується економічна політика Китаю, є сфера праці і зайнятості, а вже за нею слідують такі сфери (інститути), як фінанси, зовнішня торгівля, іноземний капітал, інвестиції, економічні очікування.

Зміст цього розділу монографії має на меті упорядкувати наявні уявлення щодо причин трансформацій і трендів розвитку світу праці та зайнятості під впливом низки феноменів сьогодення та викласти авторський концепт соціально-трудової платформи «Праця 4.0» як компоненти нової соціально-трудової реальності-XXI.

Спробуємо не загальними міркуваннями, не розрізненими, фрагментарними судженнями, а користуючись методологією

міждисциплінарних наукових досліджень пояснити просто про складне, розкрити власний концепт природи трансформацій світу праці та зайнятості, нових можливостей, що з'являються у глобального соціуму для розвитку підприємництва, водночас акцентувати увагу на викликах і можливих та реальних небезпеках для людини праці. І головне — розкрити сутнісні характеристики, філософію функціонування інституту і платформи початку ХХІ століття, які мають умовну, скорочену назву «Праця 4.0».

Складовою результатів наших досліджень, які «працюють» на прирошення знань, доповнення уявлень про сучасний формат світу праці, є авторський концепт явищ, процесів, інституціональних глобальних перетворень, які кардинально змінюють контур, змістові характеристики та механізми функціонування соціально-трудової сфери.

У ментальній конструкції, якої дотримуються автори, кардинальні зміни у світі праці та зайнятості, мимовільними свідками яких є нинішні покоління, в останні роки виявилися наслідком двох планетарних «вивержень» або ж двох «великих вибухів»², які у подальшому будемо іменувати «великий вибух-1» і «великий вибух-2».

¹ А. Колот, О. Герасименко. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 6. С. 3–13; А. Колот, О. Герасименко. Цінності трудового життя та гідна праця: філософія взаємодії і розвитку. *Україна: аспекти праці*. 2016. № 1–2. С. 3–13; А. Kolot, O. Herasymenko. A deficit of decent work as a current trend in the development of social and labor sphere in Ukraine. *Knowledge and Performance Management*. 2017. Vol. 1. P. 5–17; Колот А. М., Герасименко О. О. Соціальна держава : генезис і перспективи розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2017. № 1. С. 8–36; Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. К. : КНЕУ, 2017. 500 с.; Колот А. М., Герасименко О. О. Інститути зайнятості і доходів в новій економіці : глобальні тренди. *Проблеми економіки та політичної економії*. 2018. № 1. С. 195–235; Колот А. М., Герасименко О. О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*. 2018. № 1 (15). С. 6–34; Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудовий розвиток в ХХІ столітті : до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1 (35). С. 97–126; Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт «Праця 4.0» : теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка та прогнозування*. 2020. № 1. С. 7–29; Анатолій Колот, Оксана Герасименко. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування економіки нестандартної зайнятості. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*. 2020. № 10 (1). С. 33–54; Анатолій Колот, Оксана Герасименко. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. *Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні*. 32 с.; Kolot A., Kozmenko S., Herasymenko O., Štreimikienė D. Development of a Decent Work Institute as a Social Quality Imperative: Lessons for Ukraine. *Economics and Sociology*. 2020. Vol. 13. № 2. P. 70–85.

² За аналогією з «великим вибухом», що стався свого часу у галактиці та змінів у весь світ космосу.

За баченням авторів цього розділу монографії, перший «великий вибух», що мав місце у світовій практиці впродовж останніх десятиріч і викликав зрушення у світі праці та зайнятості, став наслідком нашарування у часі і просторі низки феноменів сьогодення, якими є надмасштабні та надглибокі демографічні зрушення, новий формат глобалізації, технологічні зрушення та інновації, організаційні зрушення, глобальна ідеологія.

У результаті проведених досліджень нами отримано достатньо аргументів стосовно того, що настання 2020 року слід розглядати початком нової «віхи» в історії суспільств, принаймні першої половини XXI століття. Саме у цей час спочатку в Китаї, а згодом у всьому світі соціум зіткнувся з пандемією COVID-19. З настанням планетарного лиха, про яке йдеться, усі чотири світи, в яких перебуває людина — світ природи, світ техніки, світ економіки та її інститутів і світ самих людей — набули кардинальних змін. Саме ця глобальна подія (вона ж глобальна травма) у авторській ментальній моделі отримала назву «великий вибух-2».¹

У попередніх публікаціях авторів доведено, що економіка і суспільство, трансформуючись, змінюються на очах і постають у новому форматі. Економіка і суспільство сучасної доби — це, образно кажучи, нова «тканина», що зіткана з потенційних можливостей, асиметрій, непізнаних або неусвідомлених тенденцій, домінант розвитку. Нові можливості, що відкриває для людини праці неоекономіка, продовжують межувати з фундаментальними обмеженнями матеріального, соціального, психологічного, соціокультурного характеру. Людина праці не стала впевненіше почувати себе на ринку праці, вона часто-густо ще більше і швидше втомлюється; щоденно стикається з фізичними, психологічними, техногенними небезпеками. Постає багато проблем, що пов'язані зі здатністю адаптуватися до великомасштабних, різновекторних змін, які стають нормою сьогодення².

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

¹ Анатолій Колот, Оксана Герасименко. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. *Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні*. 32 с.

² Там само.

Передусім, виокремимо причини розбудови нової платформи соціально-економічного і соціально-трудового розвитку¹, домінантами серед яких є:

1. *Різновекторні, протирічливі, неоднозначні за наслідками тренди демографічного характеру*, що мають загальносвітовий прояв, а саме:

- зниження темпів приросту населення у більшості країн світу;
- підвищення середнього віку населення;
- зменшення частки дітей і підлітків у складі населення;
- збільшення частки осіб старших вікових груп;
- зростання демографічного навантаження на населення працездатного віку;
- зниження частки населення, що перебуває у працездатному віці;
- перманентна активізація міграційних процесів та посилення їхнього впливу на показники демографічних зрушень;
- збільшення у складі робочої сили працюючих пенсіонерів.

Закономірною є постановка питання: Як демографічний чинник буде впливати на функціонування платформи «Праця 4.0»? Пошук відповіді на це питання необхідно здійснювати у площині не лише викликів і ризиків, а й реальних і потенційних можливостей для соціуму, що продукуються масштабними та інтенсивними змінами демографічного характеру. Розбудовуючи «срібну економіку» та суспільство здорового і активного довголіття, маємо виходити з того, що держава та інститути громадянського суспільства повинні дбати про подолання асиметрій у демографічній структурі населення, усунення та/або пом'якшення конфлікту поколінь. Слід наголосити, що постаріння населення, як провідна складова нинішніх і майбутніх масштабних демографічних змін, відбувається як «знизу», так і «зверху». Йдеться про старіння населення як симбіоз скорочення народжуваності та збільшення тривалості життя.

Як наголошувалось нами раніше, відповідно до існуючих теорій економічної стагнації демографічна компонента займає чільне місце серед чинників уповільнення темпів економічного зростання. Механізм впливу демографічних чинників на темпи економічного зростання є багатоплановим. Зокрема, результати спеціальних досліджень демонструють відносно низьку продуктивність праці

¹ Колот А. М., Герасименко О. О. Детермінанти формування соціально-трудової платформи «Праця 4.0». *Вісник Прикарпатського університету. Серія Економіка*. 2020. Вип. 15. С. 80–92.

працівників старших вікових груп якщо не всіх, то у багатьох випадках. Це пов'язано як зі зниженням працездатності працівників зазначених груп (попри накопичений ними трудовий стаж і відповідні навички), так і зі зменшенням адаптивних можливостей працівників старшого віку в умовах стрімких і різновекторних змін як у трудових процесах, так і формах організації праці та виробництва. Не можемо не зважати й на те, що зниження темпів приросту населення має такий зворотній бік, як скорочення інвестицій, необхідних для збереження досягнутого рівня капіталомісткості, та зниження темпів приросту випуску у стійкому стані економіки.

Окрім того, зростання очікуваної тривалості життя як глобальний тренд світового масштабу за загальним визначенням мотивує населення більше заощаджувати, що не сприяє активізації підприємницької діяльності та участі працівників старших вікових груп у впровадженні інвестиційних проектів. За результатами наявних досліджень для країн, у яких стрімко зростає частка населення старших вікових груп, характерним є вищий рівень заощаджень, аніж інвестицій.

Неупереджений аналіз переконує у тому, що один із парадоксів сучасності — загострення проблеми людських ресурсів, особливо молодших і середніх вікових груп на фоні відсутності або ж меншої значущості проблематики демографічного характеру стосовно населення в цілому. З огляду на те, що частка та чисельність молоді, яка має вищий рівень освіти, креативний тип мислення, схильність до ризикових професійних рішень, зменшується, можна стверджувати, що через 40–50 років люди старше працездатного віку не матимуть кращого рівня професійної та загальної підготовки. Це створює негативні передумови, за яких населення похилого віку не буде ні активнішим, ні освіченішим та не матиме можливостей щодо вищих доходів.

2. Новий формат глобалізації світової економіки (так зване друге і третє роз'єднання), втрата та/або не набуття національною економікою конкурентних переваг.

У пошуках організаційно-інституційного механізму щодо впливу глобалізації на соціально-трудова сферу та формування нової соціально-трудова реальності під впливом зазначеного феномену авторами запропоновано застосовувати методологічний підхід, за якого економічна історія глобалізації розглядається як загальносвітовий процес трьох «роз'єднань». Саме цей методологічний підхід дозволяє пояснити просто про складне, а саме, яким поставав упродовж століть і продовжує відтворюватися механізм зміни світу праці та зайнятості під впливом процесів глобалізації

світової економіки та зростання відкритості національних економічних систем.

Попередні розвідки цих процесів відображено у ряді попередніх публікацій авторів¹ і вони є такими (з доповненням новітніх власних досліджень).

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

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

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

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

¹ Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудовий розвиток в ХХІ столітті : до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1 (35). С. 97–126; Колот А. М., Герасименко О. О. Детермінанти формування соціально-трудової платформи «Праця 4.0». *Вісник Прикарпатського університету. Серія Економіка*. 2020. Вип. 15. С. 80–92; Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт «Праця 4.0» : теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка та прогнозування*. 2020. № 1. С. 7–29; Анатолій Колот, Оксана Герасименко. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування економіки нестандартної зайнятості. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*. 2020. № 10 (1). С. 33–54; Анатолій Колот, Оксана Герасименко. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. *Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні*. 32 с.

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

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

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

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

Третє роз'єднання у рамках глобалізації, яке відбудеться у недалекому майбутньому, охопить явища, процеси, що були сутністю другого етапу глобалізації, і водночас «приросте» можливістю надання працівниками, які проживають в одній країні, послуг компаніям, що знаходяться в інших країнах, без їхньої фізичної присутності. Іншими словами, третє роз'єднання буде реальним проявом віртуалізації процесу праці, його відділення від самих працівників.

Зазначеним вище не обмежується вплив процесів, що мають глобалізаційне походження, на соціально-трудовий розвиток. Існує низка інших, не менш значущих складових глобалізаційних змін, які прямо чи побічно впливають на розвиток соціально-трудової сфери в цілому і ринок праці, зокрема, і серед них:

- кліматичні зміни, які усе більше межують з природними катаклізмами;

- вичерпання природних ресурсів та «вихід за межі» допустимих змін в економіці та суспільстві;

- глобальні обмеження щодо забезпечення стійкого розвитку окремих країн (регіонів), які мають геополітичне, історичне, соціокультурне походження;

- зміна формату та характеру процесів глобалізації, що мають інституційне походження.

3. *Інтенсивне впровадження технологій «Індустрії 4.0» та формування неоекономіки, платформи «Праця 4.0», для яких характерними є інші, аніж домінуючі впритул до початку XXI ст. технології, ресурси, пріоритети, мотивації, цінності та утвердження на тривалий період примату економічного над соціальним.*

«Індустрія 4.0» уже нині справляє значний вплив на усі складові суспільного буття. У численних публікаціях авторів наголошувалось на тому, що в найближчій перспективі в економіці і суспільстві, а отже і у світі праці та зайнятості, під впливом інформаційно-комунікаційних, інших проривних технологій та зростання доступності до цифрової інфраструктури відбудуться карколомні зміни¹. Існує, як мінімум, чотири групи технологій, які найбільше вплинуть на бізнес і життєдіяльність людей. Йдеться про когнітивні технології, хмарні технології, Інтернет речей і великі дані. Усе, що пов'язане з «Індустрією 4.0», у тому числі блокчейн, криптовалюта, великі дані, інформаційні мережі, кіберсистеми, платформи і багато-багато іншого ніби то із фантастичних книг, стрімко увійшло в наше життя, кардинально змінюючи дотеперішні форми життєдіяльності, мотиваційні настанови, цінності.

З упровадженням технологій «Індустрії 4.0» пов'язане надмасштабне, надінтенсивне зниження трудомісткості робіт низької і середньої складності. Цілком очевидним постане різке зниження частки середнього класу, який зайнятий на робочих місцях (функціях), що все більше піддаються автоматизації і роботизації.

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

Становлення та розвиток платформи «Праця 4.0» відбувається на фоні карколомних змін у професійно-кваліфікаційній структурі зайнятих у суспільному виробництві. Чи не найважливішими

¹ Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудовий розвиток в XXI столітті : до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1 (35). С. 97–126; Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт «Праця 4.0» : теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка та прогнозування*. 2020. № 1. С. 7–29; Анатолій Колот, Оксана Герасименко. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування економіки нестандартної зайнятості. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*. 2020. № 10 (1). С. 33–54.

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

- поява нових видів трудової діяльності і відповідно професій, яких ще вчора взагалі не було у штатних розписах організацій, а сьогодні вони стають масовими з огляду на зміни у суспільному поділі праці, урізноманітнення економічної і трудової діяльності;
- масове вимивання дотеперішніх посад, а то й професій із соціально-трудового ландшафту;
- інтенсивне наповнення як нових, так і традиційних професій новими змістовними характеристиками (компетентностями).

6.2. «Праця 4.0»: симбіоз нових можливостей і викликів

Нові демоекономічні реалії, новий формат глобалізації неоекономіки (так зване друге і третє роз'єднання), нова технологічна, мережева, цифрова, віртуальна реальність обумовлюють формування нової соціальної, трудової реальності, нового світогосподарства та появу *нової моделі праці та зайнятості «Праця 4.0»*, яку авторами аргументовано представлено в низці попередніх публікацій¹.

На початку 2020 року до чинників «невірусного» характеру — демографічних, технологічних, інституціональних, політико-економічних, глобалізаційних, що обумовили «великий вибух-1» і створили на рубежі тисячоліть нову соціально-економічну реальність, додався епідеміологічний чинник, який на очах змінює світ праці і зайнятості, ставши закономірною компонентою моделі «Праця 4.0».

У доповнення та розвиток попередніх суджень щодо передумов формування та контенту соціально-трудової платформи «Праця 4.0» наголосимо на такому. Переступивши поріг ХХІ століття, глобальний світ опинився у новій соціоекономічній реальності. Життєдіяльність кожної людини, соціальних груп, функціонування домогосподарств, колективів, організацій, незалежно від географічної локації, відбувається за іншими, поступово деміологічними сценаріями.

¹ Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт «Праця 4.0» : теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка та прогнозування*. 2020. № 1. С. 7–29; Анатолій Колот, Оксана Герасименко. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. *Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні*. 32 с.; Колот А. М., Герасименко О. О. Детермінанти формування соціально-трудової платформи «Праця 4.0». *Вісник Прикарпатського університету. Серія Економіка*. 2020. Вип. 15. С. 80–92.

Коронавірус завдав потрійного удару по глобальному людському розвитку, негативно вплинувши одночасно на сферу праці, охорону здоров'я та освіту в усьому світі. Нові виклики, нові ризики та загрози виникли та продовжують накопичуватися для бізнесового сегменту та сфери індивідуального підприємництва. Усе це вимагає опанування мистецтвом збалансування інтересів різних суб'єктів ринку праці: від збереження життя людей до перезавантаження економіки. Уряд, бізнес, усі соціальні партнери від регіонального, національного і аж до міждержавного рівня мають консолідувати зусилля задля розробки і реалізації стратегії економічного, соціально-трудового розвитку в умовах нестабільної глобальної екосистеми. В цій екосистемі мистецтво керування усіма ланками — від індивідуального робочого місця до національної та глобальної економіки — буде максимально проявлятися у здатності, реальній спроможності роботодавців, соціальних партнерів, менеджменту усіх рівнів організувати життєдіяльність, яка має відбуватися в умовах, що їх диктують карантинні заходи та обмеження, і водночас зорієнтовану на відновлення підприємницької діяльності, продуктивної зайнятості, всілякий їх розвиток задля забезпечення суспільно прийнятної соціальної якості. В таких умовах актуалізується регламентування трудової діяльності підприємств (організацій). Отже, органічним елементом моделі «Праця 4.0» мають стати змішані (нестандартні) регламенти трудової діяльності організації, в яких поєднуються організаційно-управлінська, нормативно-правова, безпекова складові механізму посилення соціоекономічної безпеки на всіх рівнях і гармонізації відносин між усіма суб'єктами ринку праці. Збалансування та адаптація зазначених компонент у регламентах організації праці до викликів нової соціоекономічної реальності є підґрунтям сучасної моделі соціально-трудових відносин та альтернативою жорсткого втручання держави у діяльність підприємств (організацій).

Схематично модель «Праця 4.0» представлено на рис. 6.1.

Підкреслимо, що в авторській теоретичній конструкції «Праця 4.0» постає насамперед як *трудова парадигма*, що притаманна новій економіці, мережево-цифровим, технологічним базисом якої є «Індустрія 4.0». Водночас «Працю 4.0» автори розглядають як *платформу*, як *інститут*, що забезпечує використання ресурсів праці в координатах, породжених Четвертою промисловою революцією. Разом з цим, «Праця 4.0» має стати дорожньою картою організації трудової діяльності в умовах нової глобальної екосистеми.

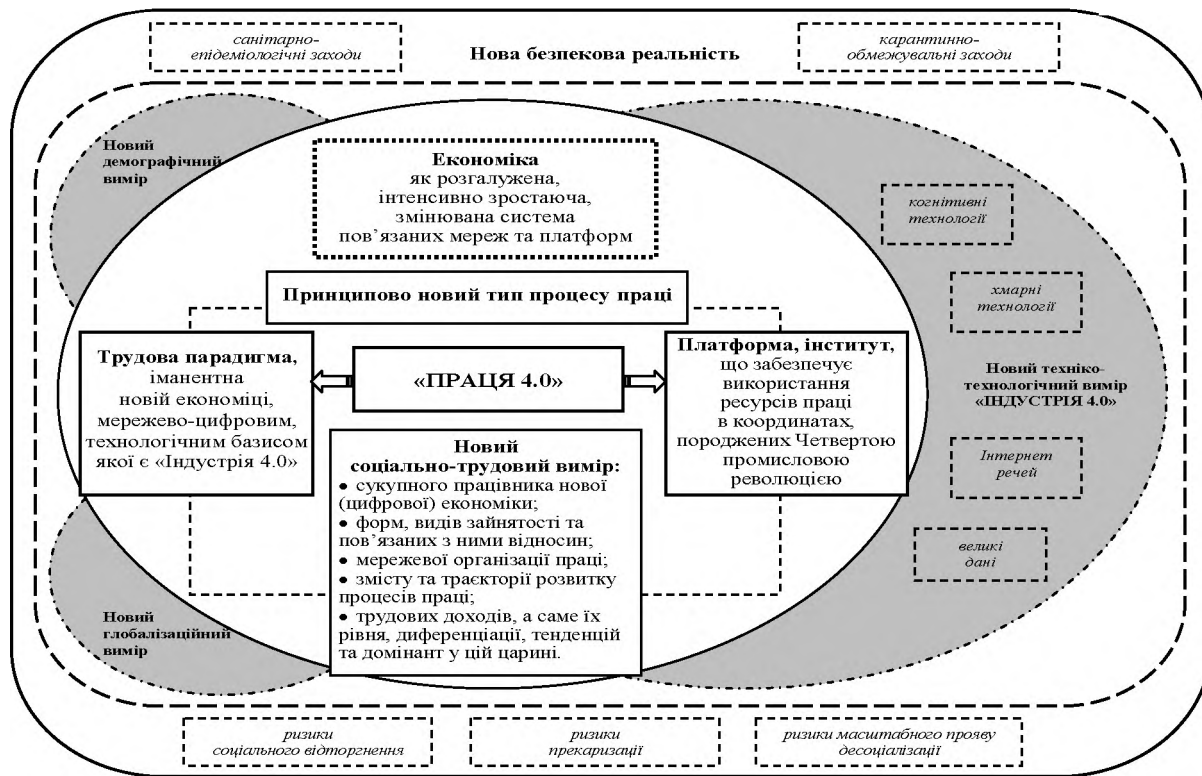


Рис. 6.1. Зовнішні умови розвитку та окремі внутрішні характеристики моделі «Праця 4.0»
Джерело: складено авторами.

Складовою платформи «Праця 4.0» є принципово **новий тип процесу праці**, елементи якого — предмети праці, засоби праці, людина працююча — набувають нових рис і змісту. Що стосується **предметів праці**, то за умов неоекономіки цифровий, мережевий сегмент якої стрімко зростає, вони (предмети праці) дедалі більше набувають електронної форми. Принципово іншими стають і **засоби (знаряддя) праці**, що дедалі частіше представлені цифровими устроями, мережевими кіберсистемами тощо. **Люди-на працююча** у процесі праці цифрової доби постає як носій нових компетентностей, а її діяльність здійснюється в інших, відмінних від дотеперішніх, координатах — мобільності, автономності, самовідповідальності, прозорості, мережевого контролю. Водночас суттєво трансформуються цінності трудового життя.

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

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

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

Перш за все акцентуємо увагу на тому, що цей феномен, ця платформа не є сукупністю лінійних, одновекторних перетворень, трансформацій і мегазмін. У дійсності «Праця 4.0» — це симбіоз великомасштабних, різновекторних, неоднозначних за наслідками перетворень, одні з яких відкривають нові можливості; другі — потребують реакції усіх суб'єктів соціально-трудових відносин, зміни мотиваційних настанов, ціннісних орієнтацій; треті — без перебільшення лякають. Тож виникають закономірні запитання: «Чому нинішній капіталізм і завтрашній посткапіталізм не хочуть, щоб соціум був щасливим?», «Чи є дійсними, достеменними ті цінності, якими продовжує керуватися переважна частка населення?», «Чому людиноцентризм стає не винятком, а повсякденною нормою глобального капіталізму?», «Хто або що змушує нас розбудовувати «економіку зайвих людей»?

Для того щоб мати більш-менш релевантне уявлення про феномен «Праця 4.0» — зробимо спробу за допомогою наукових засновків розкрити нинішнє і недалеке майбутнє світу праці.

Із наведених вище трендів демографічного характеру випливає, що *соціально-трудоий зріз сукупного працівника нової (цифрової) економіки* першої половини ХХІ століття, формується під впливом таких зрушень:

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

Як оцінити ці тренди з точки зору їхнього впливу на суспільне буття, суспільний розвиток?

За наявної полярності існуючих думок щодо зміни демографічної картини світу, співвідношення зисків і втрат суспільств довголіття та інших складових демографічного розвитку, видається вкрай важливим наукове опрацювання цих питань.

У розвиток викладеного вище підкреслимо, що збільшення частки населення непрацездатного віку не можна розглядати у координатах «добре»—«погано», «добро»—«зло», «зиски»—«втрати». Нинішні й очікувані майбутні демографічні трансформації — це складний симбіоз структурних змін, які не мають однозначної оцінки та наслідків.

Повністю поділяємо позицію тих науковців, які стверджують, що старіння населення слід розглядати не як виклик економічному процвітанню, а як процес структурних змін. Шлейф цих змін і для економіки, і для суспільства є надзвичайно строкатим. Йдеться, у першу чергу, про зростаючу роль людей літнього віку на ринку праці, а отже, активну їх участь у суспільному виробництві. Не менш значущими є зміни у пріоритетах і патернах споживчої поведінки населення старших вікових груп, які стимулюють державні витрати, обумовлені старінням населення і його особливими потребами.

Державні і недержавні витрати на утримання та розвиток, реалізацію потреб осіб старших вікових груп правомірно розглядати в якості і соціальних видатків, і соціальних інвестицій.

Як державні, так і недержавні витрати на соціальне забезпечення, зокрема, на охорону здоров'я, освітні послуги, неправомірно асоціювати виключно з видатками, що не містять інвестиційної складової.

Новий погляд і нове бачення соціальних видатків в умовах розбудови «срібної» економіки має асоціюватися, з-поміж іншого,

з соціальними інвестиціями, що спрямовуються і на розбудову галузей «срібної» економіки, і на розвиток неоекономіки в цілому.

В доповнення до наведеного вище звернімо увагу на низку змін інституціонального характеру, які усе більше трансформують соціально-трудова реальність у світовому вимірі. Йдеться передусім про повернення багатьох країн, у тому числі найрозвиненіших, до політики обмежень і посилення захисту національного ринку. Складовою глобальних змін інституціонального характеру є посилення процесів регіоналізації та децентралізації економік всередині великих інтеграційних співтовариств, що не може не змінювати ландшафт суспільного поділу праці та не породжувати трансформацію регіональних і глобального ринків праці.

Висловимо власні передбачення щодо деяких інших аспектів глобалізації, і зокрема нового її формату під впливом потрясіння світового масштабу — пандемії COVID-19.

В останні десятиліття глобалізація була однією з мегапричин, що визначали новий формат світу економіки та світу самих людей.

До останнього часу глобалізація як явище, процес, тренд розвитку світової економіки поставала як моноліт, незаперечне майбутнє глобальної економіки та мережевого суспільства. Перші «збої» у глобалізаційних процесах розпочалися лише кілька років тому. Свідченням цього став вихід Великої Британії з ЄС, перманентні заяви Д. Трампа за часів президентства у США на кшталт «американізм має бути вищим за глобалізацію», прояви посилення протекціонізму з боку окремих країн, у т. ч. США, «відновлювано-затухаючі» торгівельні війни між США та Китаєм, а також з низкою інших країн. Черговим випробуванням для глобалізації світової економіки у нинішньому її форматі стала світова економічна криза, початок якої припадає на початок весни 2020 року.

Можна передбачати, що у більшості країн, якщо не у всіх, подолання наслідків «коронавірусної» кризи буде процесом складним і довготривалим. Слід очікувати суттєвих зрушень у ланцюгах створення доданої вартості.

За нашою гіпотезою, увесь ландшафт глобальної економіки під впливом чинників, які обумовили так званий «великий вибух-1», і чинників, що пов'язані з пандемією COVID-19, котрі спричинили «великий вибух-2», зазнає кардинальних змін.

Слід очікувати зміни векторів перенесення виробництва та його мобільності, переміщення робочої сили, у тому числі й у зворотному напрямі. Іншими, гібридними будуть комбінації як у

ланцюгах створення доданої вартості, так і у поєднанні стадій розробки, проектування та технічного обслуговування продукції.

Результати опитувань, що проведені серед бізнесових структур у березні–квітні 2020 р., вже засвідчили тренд до масштабних змін у ланцюгах світової кооперації, а отже, ландшафт глобальної економіки у найближчій перспективі набуде нового формату. Ці зміни будуть відбуватися у тандемі з новими бізнес-моделями. Про це повідомляв, зокрема у березні 2020 року, The Wall Street Journal з посиланням на результати опитувань Американської торгової палати. Так, у березні 2020 р. 56 % з 25 великих американських компаній заявили про можливе роз'єднання економік США та Китаю (проти 34 % у жовтні минулого року). Зазначене видання засвідчує, що ослаблення зв'язків між економіками США та Китаю стала реальнішою перспективою через розриви у ланцюгах поставок під впливом коронавірусної кризи та ускладнення відносин між двома країнами. Більше чверті респондентів планують почати пошук нових джерел постачання, хоча в деяких випадках йдеться лише про зміну регіону всередині Китаю, а не про інші країни. Біля 16 % опитаних компаній заявили про те, що мають намір частково або повністю перенести виробництво за межі Китаю.

Якого формату набуде глобалізація у посткоронавірусну добу, а разом з нею яким буде новий формат бізнес-моделей?

Симбіоз нових явищ і процесів, а саме, зростання ризиків у розбудові ланцюгів доданої вартості у зв'язку з пандемією COVID-19, підвищення вартості робочої сили в країнах, до яких масово переводилися виробництва з заходу, зниження вартості роботизації та інших техніко-технологічних новацій «Індустрії 4.0» (які до того ж не страждають від нових/старих вірусів), створюють вагомі передумови для повернення провідними компаніями багатьох виробничих потужностей.

Можна очікувати нову «хвилю» роботизації у період постпандемії COVID-19, а отже, й зниження попиту на працю та подальшу трансформацію світу праці та зайнятості. Ці зміни торкнуться багатьох країн старого світу, які дотепер вже накопичили значний досвід роботизації виробництва. У Німеччині, наприклад, яка є одним зі світових лідерів впровадження промислових роботів, кількість останніх на 10 000 робітників в обробній промисловості за 2017 рік склала 332. Лише Південна Корея та Сінгапур мають вищий рівень роботизації, у яких на 10 000 робітників припадає відповідно 710 і 658 роботів.

Тенденція посилення роботизації буде мати найбільший прояв у секторах глобальної економіки (частково вже колишньої), які

найбільше підпали під вплив змін у світових ланцюгах доданої вартості. У Німеччині, наприклад, це виробництво автомобілів і транспортного обладнання, електронна техніка, текстильна промисловість. Зазначені галузі покривали біля 12 % своїх потреб за рахунок імпорту із країн з дешевою робочою силою (в цілому економіка Німеччини імпортувала до останнього часу біля 6,5 % виробничих ресурсів).

За наявними даними великі компанії світу вже нині збільшили активність щодо повернення виробництва в країни його походження. У Франції, США, Італії, Німеччині найактивніше повертаються «на батьківщину» виробництва у сфері хімічної, фармацевтичної промисловості, електроніки, металообробки. Зазначений загальносвітовий тренд створює серйозну загрозу для подальшого розвитку як окремих галузей, так і в цілому національних економік країн, що розвиваються, які залежать від виробництва з низьким рівнем витрат і експорту не кінцевих товарів.

Це стосується низки країн, включно Китаю, Індії, В'єтнаму, Філіппін, деяких інших. Саме ці країни стали центрами з низьким рівнем витратності та посіли вагоме місце у багатьох глобальних ланцюгах доданої вартості. Подальші можливості економічного зростання у цих країнах залежатимуть від їх здатності перейти на виробництво продукції з вищою доданою вартістю та збільшення внутрішнього споживання.

Є вагомі підстави для ствердження, що найрозвиненіші країни світу, знаходячись у рамках обмежень, що пов'язані зі зростаючим протекціонізмом, досягненням стратегічних меж зростання, глобальними епідеміологічними проблемами, збільшенням зарплатомісткості на світових «фабриках» і, передусім, у Китаї, *готуються покінчити з деіндустріалізацією та розпочати епоху відродження промисловості на новій технологічній основі*. Така промислова і в цілому економічна політика ймовірно знизить ризики для провідних компаній, однак під великим питанням є позитивні наслідки для ринку праці як у країнах, що розвиваються (через виведення виробництва), так і в розвинених країнах (через зниження попиту на працю під впливом роботизації та інших техніко-технологічних новацій).

Наголошуємо на тому, що три основні феномени сучасності — демографія-XXI, глобалізація-XXI і «Індустрія 4.0» — змінили і продовжують кардинально змінювати світ природи, економіки та її інститутів і світ самих людей. За ступенем впливу на світ праці та зайнятості першість серед них, на наше переконання, належить «Індустрії 4.0».

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

Виокремимо найважливіші характерні риси «Індустрії 4.0» стосовно її впливу на соціально-трудову сферу.

Перша. В новій (цифровій) економіці чи не вперше за останні 150–200 років перестає працювати колишня об'єктивна закономірність, що сформульована К. Марксом у його визначенні продуктивності суспільної праці, а саме — феномена, за якого частка живої праці скорочується, частка уречевленої праці збільшується, але збільшується у такий спосіб, що загальна кількість праці у розрахунку на одиницю праці скорочується. Для неоекономіки, про яку йдеться, характерним є тренд, коли сума і живої, і уречевленої праці у розрахунку на одиницю продукції зменшується.

Для розуміння трендів, домінант неоекономіки надзвичайно важливо усвідомити чи не основну її особливість — вона стає і менш трудомісткою, і менш фондо- та капіталомісткою. І хоча заробітна плата «синіх комірців» у розвинених країнах переживає стагнацію і, здавалося б, вивільнення (з огляду на зменшення економії) не надто актуально, насправді це не так. Зиски для роботодавців за умов інтенсивного впровадження технологій «Індустрії 4.0» не зводяться до зниження витрат на утримання робочої сили. Слід враховувати безліч нових трендів. По-перше, витрати на автоматизацію за розгортання «Індустрії 4.0» мають тенденцію до зниження. По-друге, роботи й інші технічні системи можуть працювати у три зміни, не вимагаючи додаткових компенсацій. По-третє, зменшується ймовірність аварій та інших збоїв на виробництві через дію людського фактору. По-четверте, роботодавці цінують у технічних системах й те, що вони слухняніші, аніж люди.

Друга характерна риса «Індустрії 4.0» у плані її впливу на соціально-трудову сферу в цілому і на світ праці зокрема полягає у такому. Нові технології та системи, які є уособленням Четвертої промислової революції, працюють на інтенсивне вивільнення не лише представників робітничих професій (що було характерним для попередніх етапів науково-технічної революції), а й представників управлінського корпусу — «білих комірців». Так звана *розумова праця*, управлінський персонал усіх рівнів і функціональних груп інтенсивно заміщуються «розумними» інформаційно-комунікаційними та іншими технологіями.

Третя характерна риса і тренд розвитку соціально-трудової сфери за становлення «Індустрії 4.0» — одночасне, паралельне

скорочення трудомісткості виробництва і надання послуг у всіх сферах і видах економічної діяльності — сільському господарстві, промисловості, транспорті, сфері послуг тощо. Це означає, що колишні «ліфти» переливу робочої сили, працевлаштування вивільнених з одного виду діяльності в інший стають заблокованими.

Конкретизуючи вплив інформаційно-комунікаційних та інших сучасних технологій на масштаби і структуру зайнятості, К. Шваб наголошує, що створення одиниці цінності із залученням значно меншої робочої сили, аніж 10 або 15 років тому, стало можливим завдяки мінімальній вартості цифрового бізнесу, яка наближається до нуля¹. За результатами дослідження, проведеного школою Оксфорд-Мартін, через один-два десятиріччя близько 47 % робочих місць у США, ймовірно, стануть комп'ютеризованими².

Європейський підрозділ глобальної профспілки IndustriAll, оцінюючи загрози, що їх продукує «Індустрія 4.0», акцентує увагу на тому, що процес цифровізації «концентрує владу і багатство на платформах цифрового ринку, тим самим полишає усі інші компанії у ланцюгу створення вартості можливості інвестувати, впроваджувати інновації і забезпечувати гідну заробітну плату й умови праці; він ставить під сумнів основи постійних трудових відносин у рамках повного робочого дня, що засновані на колективних договорах, оскільки усі функції цих відносин (включно контроль над завданням) можуть виконуватися індивідуально, автоматично і дистанційно (і), отже, працівники опиняються у світі необмеженої цінової конкуренції і нестандартної зайнятості, де процвітають індивідуалізовані умови найму (фрілансерство, вимушена самозайнятість, краудсорсинг, платформова або гіг-зайнятість), (і) це відкриває безпрецедентні можливості як для асиметричного, вертикального і одностороннього контролю над працівниками, так і симетричного, горизонтального, багатостороннього і демократичного співробітництва між ними»³.

Маємо констатувати, що існуючі прогнози стосовно впливу «Індустрії 4.0» на ринок праці значно поляризовані і варіюють від оптимістичних очікувань щодо зростання частки інтелектуально насичених, високооплачуваних і до песимістичних оцінок щодо втрати лівової частки існуючих робочих місць і незначної появи нових.

¹ Шваб К. Четвертая промышленная революция. Москва: Эксмо, 2017. С. 20.

² Там само. С. 175–177.

³ Вызовы индустрии 4.0 и необходимость новых ответов. URL: http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/Industry4point0 Conf/ industry_4_rus.pdf (дата звернення 10.12.2020).

Деякі з існуючих оцінок окремих авторів та організацій щодо впливу «Індустрії 4.0» на ринок праці подані в табл. 6.1.

Таблиця 6.1

**ДЕЯКІ ОЦІНКИ ВПЛИВУ «ІНДУСТРІЇ 4.0»
НА РИНОК ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ**

<i>Організації (автори)</i>	<i>Існуючі передбачення (оцінки)</i>
Оксфордський університет	47 % працівників у США ризикують втратити роботу внаслідок автоматизації
Прайсуотерхаус-Куперс	38 % у США, 30 % у Великій Британії, 21 % в Японії і 35 % робочих місць у Німеччині можуть бути ліквідовані внаслідок автоматизації
Міжнародна організація праці (Чан і Хюнь)	АСЕАН-5: 56 % робочих місць можуть бути ліквідовані внаслідок автоматизації у найближчі 20 років
Мак Кінсі	Із 60 % усіх робочих місць 30 % технічно можуть бути автоматизовані
ОЕСР	У середньому по ОЕСР: 9 % робочих місць — високий ризик. Ризики повної автоматизації невеликі, але значна кількість робочих місць (від 50 до 70 %) можуть бути частково автоматизовані
Роланд Бергер	Західна Європа: 8,3 млн робочих місць у промисловості буде втрачено, але 10 млн буде створено у сфері послуг
Світовий банк	Дві третини робочих місць у країнах, що розвиваються, можуть бути автоматизовані

Джерело: Дебора Грінфілд. Заст. Генерального директора МОП з питань політики, МОП, 26 жовтня 2017 р., Женева.

Масштаби змін у світі праці та зайнятості під впливом «Індустрії 4.0» (за усіх прогнозів — від найоптимістичнішого до найпесимістичнішого) будуть різнитися *залежно від галузі*, у кожній з яких є особливості, специфічні передумови цифровізації, впровадження інших проривних технологій, *залежно від стратегії* бізнесу стосовно рівня проникнення «Індустрії 4.0» в організацію та функціонування виробничих процесів.

Новації, що є породженням «Індустрії 4.0», чинять якщо не визначальний, то принаймні суттєвий вплив на всі складові процесу використання ресурсів праці, а отже, й на професійно-кваліфікаційну структуру працюючих. В узагальненому плані основними наслідками розбудови та функціонування «Індустрії 4.0» для сфери праці є:

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

Становлення та розвиток платформи «Праця 4.0» відбувається на тлі кардинальних змін у професійно-кваліфікаційній структурі зайнятих у суспільному виробництві. На рис. 6.2 наведено дані, що віддзеркалюють зміну попиту на основні трудові навички до 2020 р., які були презентовані на Світовому економічному форумі у 2016 р.

Розподіл професій за окремими групами навичок та вмінь, %

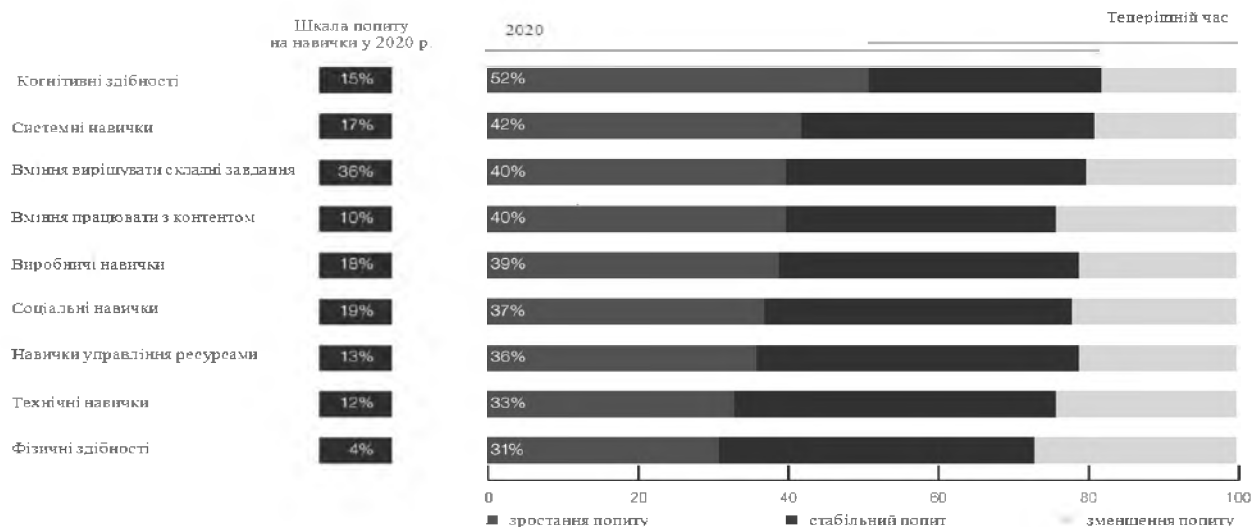


Рис. 6.2. Зміна попиту на основні трудові навички до 2020 р.

Джерело: World Economic Forum. *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. January 18, 2016. URL: www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_embargoed.pdf; Elliott Larry. Robots threaten 15m UK jobs, Says Bank of England's chief economist. *Guardian*. November 12, 2015 (дата звернення 18.11.2020).

Інноваційний аспект моделі «Праця 4.0» в умовах карантинних обмежень, зумовлених пандемією COVID-19, та в постпандемічний період — умови для безпечної, захищеної від епідеміологічних загроз праці і водночас забезпечення продуктивної зайнятості на основі задіяння узгоджених, односпрямованих регламентів, що містять організаційні, управлінські, адаптаційні, психофізіологічні рішення у царині трудової діяльності. Таким чином, «Праця 4.0» одночасно виступатиме платформою дестандартизації режимів праці та відпочинку, що дозволить врахувати фактор невизначеності та унормувати трудову діяльність під час дистанційної роботи або змішаних регламентів трудової діяльності, знизить ризики погіршення ефективності роботи організацій і працівників, забезпечить баланс «робота — життя». Комплекс нових регламентів організації трудової діяльності в умовах карантинних обмежень і в постепідемічний період, за авторською гіпотезою, уможливить уникнення масштабного прояву десоціалізації, соціального відторгнення, прекарізації та сприятиме утвердженню ризиковідновлюваної, людиноцентричної моделі збалансованого розвитку.

Завершуючи *конструкцію пропонуваної ментальної моделі*, що віддзеркалює нові можливості, обмеження і виклики у царині соціально-трудового розвитку під впливом платформи «Індустрія 4.0», зробимо таке узагальнення. Ланцюг змін, що пов'язані з новими трендами у ресурсах, технологіях, витратності, продуктивності у контексті можливостей і обмежень соціально-трудового розвитку, є таким: інтенсивне насичення неоекономіки новітніми технологіями, системами, мережами ↔ суттєве зниження трудомісткості суспільного виробництва ↔ спад відносних цін на засоби виробництва ↔ зростання продуктивності (не за К. Марксом) ↔ новий формат мотивації роботодавців ↔ концентрація зисків у постачальників, носіїв інтелектуального капіталу (креативні працівники, винахідники, власники одночасно потужного людського і фінансового капіталу) ↔ вихолощення економіки ↔ концентрація переваг і доходів у невеликому сегменті економічно активного населення і власників капіталу ↔ зростання технологічного безробіття ↔ скорочення частки середнього класу.

Утім, попри очевидні, незаперечні факти, що віддзеркалюють стан платформи «Праця 4.0», багато науковців продовжують стверджувати, що трудова діяльність сьогодення — це виключно домінування робіт, які ускладнюються за змістом, зростання насичення процесів праці інноваціями та інтелектуальною складо-

вою. Такі твердження — не більше, ніж міф і намагання видати бажане за дійсне. Модель «Праця 4.0», як це впливає з наведеного, є симбіозом нових можливостей і ризиків як для економіки в цілому та її окремих сегментів, так і для зайнятих у різних сферах економічної діяльності.

Перетворення, що відбуваються у соціально-трудовій сфері під впливом інформаційно-комунікаційних технологій, мережевих систем, інших ресурсів та інститутів неоекономіки, — це повна, всеохопна трансформація цінностей, мотиваційних настанов, ієрархій, першоджерел розвитку, структури ресурсів, форм та технологій взаємодії, форм і масштабів зайнятості, рівня, структури, диференціації доходів; співвідношення (ієрархії) економічного і позаекономічного; форм організації праці тощо.

Якими є наслідки цієї повної та всеохопної трансформації? Стане світ праці і соціально-трудових відносин, його інститути кращими чи гіршими?

Дати однозначну відповідь на ці запитання вкрай проблематично. Водночас можна констатувати, що соціум у перших десятиліттях XXI ст. є свідком того, що неоекономіка і мережеве суспільство не демонструють стійкого соціально-трудового розвитку, соціалізації відносин у сфері праці та людиноцентричності. Масштаби та глибина соціально-трудових проблем, асиметрії у царині економічного та соціального розвитку є такими, що ставлять під загрозу соціальну безпеку. Через призму зайнятості, доходів, гідної праці, інших системотвірних компонентів соціально-трудового розвитку чітко простежується як зародження нових можливостей для економічно активної людини, для підприємництва в умовах неоекономіки, так і поява усе нових викликів і ризиків.

Коли ще на початку 2000-х років автори висловлювали не припущення, а впевненість, що соціальна проблематика в цілому і соціально-трудова, зокрема, у світовому вимірі невдовзі займе першість серед чинників, які обумовлюють внутрішні і глобальні конфлікти та будуть продукувати нестійкий розвиток неоекономіки і мережевого суспільства, у багатьох колег-науковців це викликало сумнів. Домінували завищені оцінки щодо наслідків Четвертої промислової революції для соціально-трудової сфери, а про те, як насправді функціонуватиме неоекономіка, якою є достеменна її природа та філософія розвитку, ніхто глибоко не задумувався. В головах швидко сформувалася чергова, спрощена, на злобу дня підігнана ментальна модель розбудови чи не комунізму в соціально-трудовій сфері першої половини XXI століття.

Така ментальна модель у багатьох представників соціуму виникла не в останню чергу під впливом концептів, суджень, зарубіжних видань, які згодом стали бестселерами та належали таким гуру світової економічної та соціологічної думки, як З. Бауман, Д. Белл, Е. Тоффлер, Ф. Фукуяма, М. Кастельс. Нагадаємо, що означені завищені уявлення щодо майбутнього людини соціальної та її соціально-трудового буття генерувалися упродовж другої половини XX століття, а їхні ключові засновки в узагальненому, дещо спрощеному формулюванні були такими:

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

Одна з останніх фундаментальних монографій¹, підготовлена за участі представників наукових шкіл трудовиків, містить розгорнену, аргументовану відповідь на низку запитань і серед них:

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

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

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

¹ Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2017.

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

Зміни, що відбуваються у сфері праці й надалі лише інтенсифікуватимуться, зачіпаючи не лише зміст, характер праці, політику трудових доходів та форм зайнятості. Водночас це буде й утвердженням нового формату, нового типу відносин у сфері безпосереднього докладання праці.

За неповні три десятиліття (від початку 90-х років XX ст. і дотепер) у глобальному масштабі відбувся перехід від «класичних», структурованих відносин між працею і капіталом на всіх рівнях ієрархічної структури економіки та суспільства, до розмитих, гібридних відносин, які де-юре є колективно-договірними або ж урегульованими у інший спосіб, а де-факто формальними, напівпрозорими, нестійкими, дедалі більш індивідуалізованими, асиметричними. Як неодноразово наголошувалося в матеріалах Міжнародної організації праці, починаючи з 90-х років минулого століття спостерігається «гонка за лідером» до нижньої межі соціальних гарантій у сфері праці та зайнятості.

Стабільні, багаточисельні, вертикально і горизонтально структуровані трудові колективи індустріальної доби за становлення нової (цифрової) економіки вже не матимуть означених вище характеристик. Низька трудо-, матеріало-, фондомісткість сучасного і майбутнього виробництва, у комплексі з трансформацією суспільного поділу праці кардинально змінюють формат підприємництва постіндустріальної доби, його «трудовий» базис. Сукупна робоча сила — як глибоко «занурена» в глобальний суспільний поділ праці — стає дедалі більш фрагментованою і розділеною. Трудові правовідносини з кожним днем набувають цивільно-правового характеру, а колишня домінуюча колективно-договірна практика регулювання соціально-трудових відносин стрімко втрачає інституціональну основу і знижує свій потенціал.

Цифровізація, віртуалізація економіки, її гібридний характер, поява різних модифікацій — економіка платформ, економіка «за запитом», економіка спільного споживання — змінюють не лише соціально-трудовий ландшафт у сфері безпосереднього докладання праці. Відбуваються зміни всієї соціальної структури підприємництва, стираються класичні грані між виробниками і спо-

живачами, працівниками і роботодавцями; змінюється колишня полярність взаємовідносин та взаємозалежності між власниками робочої сили та власниками капіталу. Отже, соціальна тканина неоекономіки та мережевого суспільства набуває некласичних, атипових, змінюваних, нестійких форм. Такою ж стає і вся система соціально-трудових відносин, що знаходить проекцію в моделі «Праця 4.0».

6.3. «Праця 4.0» і гіг-економіка: взаємообумовленість розвитку та формування нової нормальності

Складові феноменів цифрової доби — інститут і платформа «Праця 4.0» та економіка нестандартної зайнятості (гіг-економіка) тісно пов'язані, оскільки першопричини їх зародження і розвитку значною мірою співпадають, нерідко є спільними та тісно корелюють з мегатрендами розбудови нової економіки та мережевого суспільства.

Подані нижче судження та обґрунтування правомірно розглядати як нову аргументацію того, якими будуть основні драйвери розвитку сфери праці та зайнятості; як стандартність, типовість, стабільність трансформується у нестандартність, атиповість, нестабільність, нову мобільність та формується **нова нормальність**.

Попередні розвідки та аргументації, які знайшли відображення у низці публікацій авторів даного розділу¹, засвідчили, що нові грані економіки та соціально-трудової реальності цифрової доби відкриваються за опрацювання та усвідомлення взаємозв'язку та взаємообумовленості явищ і процесів, самої філософії суспільного ланцюга, складовими якого є: цифровізація та інші проривні технології «Індустрії 4.0» → нові (цифрові) бізнес-моделі → нові форми (типи) підприємницької діяльності → новий суспільний поділ праці → нові види зайнятості (гіг-економіка).

Означений вище ланцюг трансформацій потребує деталізації та врахування стрижневої обставини, яка доведена в процесі новітніх авторських досліджень.

¹ Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт «Праця 4.0»: теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка та прогнозування*. 2020. № 1. С. 7–29; Анатолій Колот, Оксана Герасименко. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування економіки нестандартної зайнятості. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*. 2020. № 10 (1). С. 33–54.

Наполягаємо на тому, що діджиталізація, як проникнення цифрових технологій у всі сфери та види економічної діяльності, не є драйвером перших десятиліть XXI ст., оскільки цей процес (цифровізація) розпочався ще в останній чверті минулого століття.

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

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

Ланцюг формування економіки нестандартної зайнятості формалізовано представлено на рис. 6.3.

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

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



Рис. 6.3. Ланцюг формування економіки нестандартної зайнятості

Джерело: складено авторами.

Авторську ментальну конструкцію економіки нестандартної зайнятості через призму цифрової трансформації бізнесу та зумовлених нею нових (платформових) бізнес-моделей наочно подано на рис. 6.4.

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

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

Конструювання моделі економіки нестандартної зайнятості, на наше переконання, має базуватись на тій закономірності, що за умов цифровізації та віртуалізації життєдіяльності робота уособлюється з певним заняттям, зі справою в цілому, а не з прив'язаністю до конкретного робочого місця або певної організації, до регламентованого режиму робочого часу та організаційної субординації. На відміну від стандартних форм зайнятості, які передбачають зайнятість за наймання на умовах повного робочого часу, за використання довгострокового трудового договору, під прямим керуванням роботодавця або уповноваженого ним менеджера, нестандартній зайнятості характерна багатомірність гнучкості. Набір нестандартних форм зайнятості вже нині строкатий і з кожним днем розширюється — мобільна робота на основі ІКТ, робота на основі ваучерів, фріланс, робота на платформах, портфельна робота, групова зайнятість, зайнятість на основі співробітництва, тимчасовий контракт, аутстафінг, спільне виконання роботи, випадкова робота, тимчасове управління та ін.

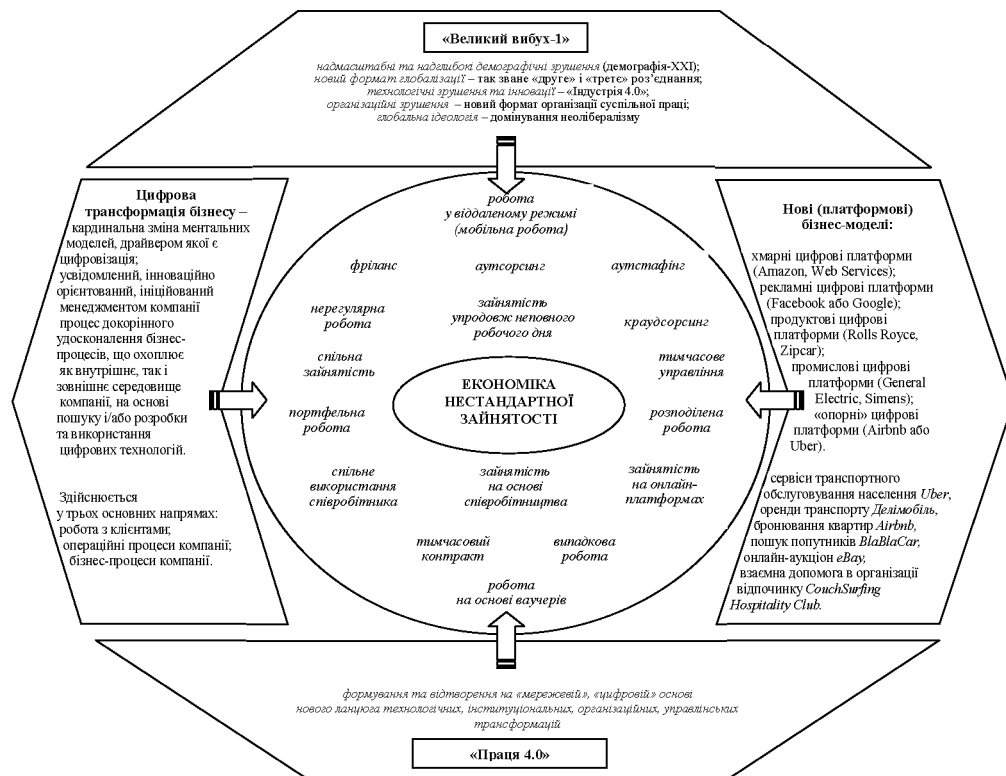


Рис. 6.4. Схема ментальної конструкції моделі економіки нестандартної зайнятості

Джерело: складено авторами.

В дослідженні, що виконане європейським фондом з покращення умов життя і праці, акцентується увага на низці основних тенденцій у сфері праці і зайнятості, що характерні для країн європейського континенту:

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

2) *спільне використання співробітника*, коли окремий працівник спільно залучений 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 уможлиблює виконання роботи із 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 фрілансери, самозайняті, інші фізичні чи юридичні особи, наприклад, мікропідприємства практикують співробітництво для виконання певних професійних завдань;

9) *зайнятість на онлайн-платформах* з виконання завдань, розподілених між «віртуальною хмарою» працівників.¹

На противагу науковим підходам, за якими нестандартна зайнятість асоціюється з відхиленнями від норм і розглядається як фрагментарне явище та відносно автономний сегмент сфери зайнятості на різних рівнях функціонування екосистеми, авторський концепт є принципово іншим. Ми переконані, що нестандартна зайнятість в неоекономіці зазнає кардинальних трансформацій і не лише стає нормою, набуваючи небачених раніше масштабів і модифікацій. Вона переростає в домінуючий тренд соціально-трудоного розвитку та визначає ще один вектор розвитку сучас-

¹ Degryse, C. (2016) Digitalisation of the Economy and Its Impact on Labour Markets. Working Paper. URL: <https://ssrn.com/abstract=2730550>

ної економіки — економіку нестандартної зайнятості, інтенсивне формування якої є безпосереднім наслідком, одним з «продуктів» сучасних бізнес-моделей.

На завершення зробимо деякі узагальнення. Цифровізація економічного і соціального буття, трансформація бізнес-моделей компаній, поява нових, нестандартних форм зайнятості, карколомні зміни в інших складових світу праці — усе це ланцюги взаємопов'язаних, взаємообумовлених явищ і процесів, які потребують усвідомлення, наукової інтерпретації, сприйняття, нового прочитання. Комплекс чинників і процесів, що є змістом та першопричиною означеного вище ланцюга, обумовлюють формування економіки нестандартної зайнятості та притаманних їй відносин у сфері безпосереднього докладання праці. Ця економіка у соціально-трудоному її вимірі є чи не повною протилежністю економіки стандартної зайнятості індустріальної доби. Червоною лінією через матеріали цього параграфу правомірно проходить думка та переконання у тому, що форми зайнятості не є ізольованою автономією, а їх формування та драйвери розвитку детерміновані техніко-технологічними трансформаціями, появою та масштабним впровадженням нових бізнес-процесів, які усе більше привносять революційні зміни у бізнес-середовище.

Усе наведене засвідчує суперечливість соціально-трудої реальності початку ХХІ століття, для якої характерним є як зародження нових можливостей соціального поступу, так і нелінійність, різновекторність його наслідків, поява усе нових викликів і ризиків.

Звичайно, хотілося б уявляти майбутній світ праці та зайнятості, який формується під впливом чинників, що спричинили так званий «великий вибух-1» і «великий вибух-2», райдужнішим, мати впевненість у позитивній динаміці відтворення робочих місць і розбудови економіки, у якій кожна економічно активно людина за бажанням може знайти собі місце на ринку праці та самореалізуватися.

Не виключаємо, що вектор розвитку подій в оточуючих нас світах — техніки, інститутів економіки, самих людей — набуде іншого формату. Але для цього мають відбутися кардинальні зміни у свідомості людей, їхніх цінностях життя в цілому і трудового життя зокрема. Світ позаекономічний, морально-духовний, ціннісний має кардинально змінитися. Еволюційним шляхом таких змін навряд чи можна досягти. Не виключаємо, що такі зміни можуть статися, коли людство поставатиме перед не-

баченими загрозами, катаклізмами, переживатиме глобальний стрес. Порятунком від вірусів на кшталт COVID-19 пов'язаний не лише з наявністю вакцин, проведенням ін'єкцій, дотриманням санітарно-епідеміологічних норм. Головне — усвідомлення достеменних цінностей життя та життєдіяльності.

Опрацювання проблематики природи соціально-трудова трансформацій переконує у тому, що простих відповідей на уроках з нинішнього і особливо майбутнього соціально-трудова розвитку ХХІ ст. не існує. Ті ж відповіді, що отримані, мають стимулювати подальше осмислення, зародити бажання у потенційного читача долучитися до наукової дискусії, розробки відповідних проєктів задля кращого майбутнього світу праці. Якщо ж цього не зробити, це не звільнить наукову спільноту від відповідальності за настання його наслідків.